



INTÉGRATION DU GENRE EN MÉDITERRANÉE

Recueil des bonnes pratiques des dispositifs d'insertion



MedNC
Network

Edito

Les femmes et les hommes représentent, respectivement, près de la moitié de la population mondiale. Cependant, malgré ces données spécifiques, les deux ont des rôles inégaux dans la société. Même si les progrès réalisés dans ce domaine sont significatifs, il existe encore des disparités évidentes en ce qui concerne les possibilités, les droits et les devoirs, entre les femmes et les hommes, qui doivent être corrigées, pour leurs conséquences sur le développement de la société et les coûts économiques et sociaux élevés que cela implique et dont l'ampleur réelle est encore inconnue.

L'égalité entre tous est la pierre angulaire d'une société démocratique et un élément crucial de son développement. La discrimination ne saurait être acceptable. Cependant, les préjugés et les stéréotypes de certains permettent à d'autres de bénéficier du traitement équitable auquel ils ont droit. De nombreuses personnes sont privées des mêmes opportunités que les autres en raison de leur sexe, de leur race ou de leur origine ethnique, de leur religion, de leurs convictions, de leur âge ou de leur orientation sexuelle. Il est certain que nous sommes, aujourd'hui, dans un nouveau siècle.

Les droits humains sont fondés sur les valeurs démocratiques, la justice, la sécurité et l'égalité. Beaucoup a été conquis, mais il y a encore beaucoup à changer.

La discrimination fondée sur le sexe est une démonstration de retard structurel, inacceptable dans toute société moderne.

De nos jours, toutes les sphères de la vie doivent être des femmes et des hommes. Dans l'égalité !

Cette lutte exige la participation effective de tous, afin que les rôles traditionnels et les stéréotypes de genre soient sapés, ce qui conduit au développement de relations fondées sur le respect, l'égalité et les valeurs démocratiques, dans lesquelles les procédures éducatives formelles et non formelles jouent un rôle crucial.

Nous devons garantir la cohérence et la coordination entre les politiques intérieures et étrangères concernant l'égalité des chances en Méditerranée. Pour y parvenir, l'intervention des territoires, à savoir des municipalités, est essentielle pour établir la citoyenneté, ce qui, en collaboration avec les ONG et la société civile, a été fondamental pour sensibiliser au rôle de la société dans la prévention et l'éradication de toutes les formes de discrimination.

Manuel Albano
Vice-président de la Commission
pour la citoyenneté et l'égalité des genres, Portugal

Tous les enfants, garçons et filles doivent jouir de droits égaux à l'éducation. Or, les analyses mondiales réalisées jusqu'à aujourd'hui signalent qu'en dépit des progrès réalisés en termes de scolarisation des filles, notamment celles vivant en milieu rural et celles vivant dans les ménages les plus pauvres, de grands défis persistent encore quant à leur accès à l'éducation. Selon le dernier rapport de l'ONU Femmes « Progrès vers la réalisation des Objectifs de développement durable : Gros plan sur l'égalité des sexes », elles seraient, près de 130 millions de filles dans le monde à ne pas être scolarisées, et plus de la moitié d'entre elles se trouvent dans des pays touchés par des crises. L'analyse des données de 29 pays met en relief les inégalités entre les filles elle mêmes selon leur milieu social ; ainsi les écarts dans l'achèvement du deuxième cycle du secondaire peuvent aller jusqu'à 72,2 points selon qu'elles soient issues de milieux ruraux les plus pauvres et ou de milieux urbains les plus aisées.

Par ailleurs, et en plus de l'impact qu'a entraîné la pandémie dans tous les domaines, les effets sur l'éducation auront des conséquences durables, en particulier chez les filles les plus vulnérables. Par exemple, on relève que dans les régions rurales, les pertes d'acquis sont plus élevées chez les filles que chez les garçons, ceci dans toutes les matières. Pour résoudre ces problèmes, il faut de la mobilisation et des ressources, aussi, des initiatives comme celle-ci, sont précieuses, car en plus de retenir les enfants et notamment les filles dans les écoles, les approches développées œuvrent au renforcement du leadership, au développement du sens critique, à la remise en question des stéréotypes fondés sur le genre et au renforcement de l'autonomie.

Les outils d'apprentissage sur la réduction des déséquilibres de genre promus par les membres du réseau Méditerranée Nouvelle Chance sont un moyen de promouvoir une éducation.

Il est fondamental que l'éducation prépare véritablement ces générations au monde futur, à l'innovation, à la science, qu'elle leur donne les outils pour affronter l'incertitude et les armes pour dépasser les challenges les plus difficiles.

En renforçant l'éducation des filles, le réseau Méditerranée Nouvelle Chance contribue au renforcement des communautés et participe à l'accélération du rythme pour l'atteinte de l'égalité.

Leila Rhiwi,
Représentante d'ONU femmes au Maroc
et militante marocaine

Sommaire

1

p5 Introduction

2

p17 Analyse région :
genre et emploi en
Méditerranée

3

p25 Thème 1. Changer les
mentalités en matière
de genre en dehors
de l'organisation et
développer une culture
de genre dans son
environnement

4

p43 Thème 2. Développer
des infrastructures
conscientes du genre

5

p55 Thème 3. Intégrer
le genre dans ses
programmes de
formation

6

p71 Thème 4. Acquérir des
compétences pour
l'égalité des sexes

7

p85 Conclusion

• Introduction

Acronymes utilisés dans ce guide de bonnes pratiques 6

Le réseau Méditerranée Nouvelle Chance en quelques mots 7

Pourquoi cette publication ? 11

ACRONYMES UTILISÉS DANS CE GUIDE DE BONNES PRATIQUES

AE2O : Associação para a Educação de Segunda Oportunidade - Association pour l'éducation de deuxième chance (au Portugal).

CNOS-FAP : entro Nazionale Opere Salesiane / Formazione Aggiornamento Professionale (Italie).

DCI : Direction de la Coopération Internationale de la Principauté de Monaco.

DENF : Direction de l'Education Non formelle au sein du Ministère de l'Education Nationale au Maroc.

E2O España : Asociación española de escuelas de segunda oportunidad - Association espagnole des écoles de la deuxième chance.

E2C : Ecole de la deuxième chance (en France).

IECD : Institut Européen de Coopération et de Développement.

MedNC : Méditerranée Nouvelle Chance.

MEAE : ministère de l'Europe et des affaires étrangères en France.

MEFP : ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en Tunisie.

ONG : Organisation non-gouvernementale.

RAE2C – Maroc : Réseau des associations des écoles de la 2eme Chance au Maroc.

TAMSS : Tunisian association for management and social stability – Association tunisienne pour le management et la stabilité sociale.

UE : Union Européenne.

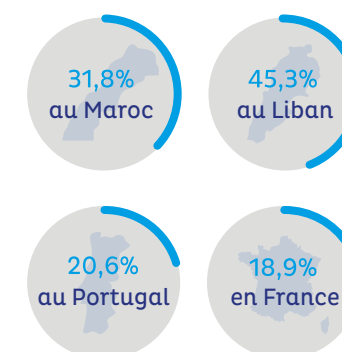
VTEC : Vocational training and employment centre – Centre de formation professionnelle et pour l'emploi (Egypte).

VIS : Volontariato Internazionale per lo Sviluppo – Volontariat International pour le développement (Italie).

LE RÉSEAU MÉDITERRANÉE NOUVELLE CHANCE EN QUELQUES MOTS

Le réseau Méditerranée Nouvelle chance, dont **l'objectif principal est de contribuer à la réduction du chômage des 18-25 ans dans le bassin méditerranéen**, a été créé suite à un constat clair. Selon les agences nationales de statistiques des différents pays d'intervention, le taux de chômage des jeunes dans la zone d'intervention est alarmant : 31,8% des jeunes de 15 à 24 sont au chômage au Maroc¹, 45,3% des jeunes âgés de 20 à 24 ans sont au chômage au Liban², 20,6% des 15-24 ans sont au chômage au Portugal³, 18,9% des 18-25 ans en France sont au chômage⁴... **Ces situations catastrophiques sont multifactorielles** : crise économique et financière mondiale, dettes souveraines, faible reprise versus démographie croissante (300 millions de jeunes entreront sur le marché du travail d'ici 2050 en Afrique du Nord) mais aussi à cause de taux de décrochage scolaire important

en Méditerranée. Par exemple, le Maroc comptabilise en 2020 1,7 millions de NEETs sur son territoire⁵, 190 000 pour le Portugal⁶ ou encore la banque mondiale a récemment mis en exergue qu'un jeune Tunisien sur trois dans le milieu rural Tunisien (33,4%) et un jeune Tunisien sur cinq en milieu urbain appartiennent à la catégorie des NEET⁷.



C'est pour apporter des réponses à ces enjeux et améliorer l'insertion socio-professionnelle des jeunes en situation de vulnérabilité, de part et d'autre de la Méditerranée que le réseau Méditerranée Nouvelle Chance existe en abordant une approche tant spécifique qu'efficace : rassembler les acteurs euro-méditerranéens de l'insertion et de la formation professionnelle, et favoriser la coopération transnationale pour renforcer leurs capacités et visibilité, stimuler l'innovation et accélérer le passage à l'échelle d'initiatives innovantes et probantes.

¹Source: Haut-Commissariat au Plan, Royaume du Maroc https://www.hcp.ma/Taux-de-chomage-annuel-au-niveau-national-selon-les-tranches-d-age_a3005.html

²Source: Central Administration of Statistics, Republic of Lebanon <http://www.cas.gov.lb/index.php/demographic-and-social-en/labor-force-en>

³Source: Instituto Nacional Estatísticas, Portugal https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contexto=pi&indOcorrCod=0010704&selTab=tab0

⁴Source: Institut National de la Statistique et des études économiques (INSEE) https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489498#figure1_radio4

⁵Source: Etude sur les NEETs, UNICEF et ONDH, 2022 <https://www.unicef.org/morocco/recits/etude-sur-les-neetau-maroc>

⁶Source: Instituto Nacional Estatísticas, Portugal https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contexto=pi&indOcorrCod=0010704&selTab=tab0

⁷Source: Banque Mondiale https://www.banquemondiale.org/content/dam/Worldbank/document/MNA/tunisia/breaking_the_barriers_to_youth_inclusion_fre_chap3.pdf

Des acteurs engagés

Depuis 2018, le réseau MedNC est piloté par l'Institut Européen de Coopération et de Développement (IECD) et rassemble 15 structures qui œuvrent pour **la formation et l'insertion professionnelle des jeunes vulnérables en situation de décrochage scolaire**. Leur point commun : une approche innovante pour trouver des solutions concrètes pour chaque jeune accompagné. Leur objectif : trouver des solutions pour réinsérer leur public bénéficiaire dans une activité économique ou de formation. Le rôle du réseau : leur permettre de mettre en commun les bonnes pratiques mises en place au sein de leur dispositif aux résultats probants pour aller plus loin.



9 PAYS

Le réseau Méditerranée Nouvelle Chance est présent dans 9 pays du bassin méditerranéen, tant sur la rive Sud que la rive Nord, et plus particulièrement en Algérie, en Egypte, en Espagne, en France, en Italie, au Liban, au Maroc, au Portugal et en Tunisie. Les structures qui composent le réseau sont :

- Des associations locales proposant des parcours de réinsertion de type « 2ème chance » ;
- Des réseaux nationaux d'écoles de la 2ème chance, notamment en Espagne, en France et au Maroc ;
- Des acteurs publics qui mettent en place des politiques locales de réinsertion ;
- Des acteurs privés qui proposent des solutions d'insertion par un parcours en entreprise.



Le descriptif détaillé des membres du réseau MedNC sont à retrouver en page 90 de ce guide.

Le réseau Méditerranée Nouvelle Chance s'est aussi entouré de tous les acteurs qui œuvrent pour l'insertion des jeunes dans ces différents pays d'intervention : **institutions publiques nationales** (comme le Ministère de l'Education Nationale marocain, le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle tunisien ou encore le Ministère de l'Europe et des affaires étrangères français), de **structures supranationales engagées pour la Méditerranée** (le réseau est labellisé par l'Union pour la Méditerranée depuis 2014), de **collectivités territoriales** (Région Sud en

France), **d'organisations internationales** spécialisées comme l'UNICEF au Maroc ou en Tunisie, d'**associations** œuvrant dans le même domaine dans tous les pays d'intervention (partenaires associés dans tous les pays), d'**acteurs académiques** (Aix Marseille Université) et de **partenaires techniques et financiers** (Union Européenne Fondation Drosos, DCI Monaco, AFD, MEAE français)... Tous ces acteurs permettent au réseau MedNC d'adopter une **approche holistique** nécessaire à la réussite de ses programmes.

Des solutions concrètes à fort impact

Le réseau MedNC accompagne indirectement plus de **55 000 jeunes en Méditerranée**.

Un espace de collaboration entre professionnels

• Activités :

Capitalisation du savoir par la rédaction de guides de bonnes pratiques, organisation de formations, de sessions d'échanges de bonnes pratiques, de conférences internationales

• Impact :

- **Evolution des activités et des pratiques**, élargissement des perspectives par la mobilité des acteurs
- **Compétences valorisées et transmises** en Méditerranée
- Accès à des **opportunités et financements** internationaux
- Renforcement de la **crédibilité** des membres auprès des décideurs
- **Cohésion des acteurs** en Méditerranée

Le développement de dispositifs d'insertion aux résultats probants

• Activités :

Missions entre les experts sur des thématiques clés (restauration du patrimoine, NTIC) pour inspirer et répliquer, accompagnement aux solutions nationales par des études et/ou mise à disposition d'expert.

• Impact :

- **Changement de pratiques** : appui à la création et à la structuration d'un réseau national des E2C au Maroc
- **Evolution des politiques publiques** ouverture de dispositifs Nouvelle Chance et d'une politique publique en Tunisie
- **Identification de solutions** et d'acteurs clés

Des actions pour et par les jeunes

• Activités :

Organisation d'échanges de jeunes, des actions de communication grand public, le développement d'une action de plaidoyer pour faire remonter la voix des jeunes

• Impact :

- **De meilleures perspectives d'insertion** (FP et emploi) grâce à un accompagnement amélioré
- Une **ouverture** méditerranéenne pour les jeunes
- Une **valorisation** du parcours de la jeunesse NEETs et de son **potentiel**
- Les NEETs : reconnus et considérés par les **politiques publiques**.

Un dispositif de soutien des OSC en Méditerranée

• Activités :

Des financements en cascade grâce à l'initiative « Soutenir la jeunesse en Méditerranée », avec le soutien du MEAE et DCI

• Impact :

- 180 OSC+ accompagnées financièrement et techniquement dans le développement de projet en faveur de la jeunesse en Méditerranée (éducation, formation professionnelle, insertion, mobilité, culture, environnement, genre)
- 7000+ bénéficiaires de ce financement en cascade
- La coopération euro-méditerranéenne renforcée par la création de consortium
- La société civile du Sud de la Méditerranée solide, confiante et forte de proposition.

Le réseau MedNC en quelques photos



Jeunes en cours d'apprentissage, Egypte (2021)



Travaux de groupe lors d'un comité de pilotage (Rome, février 2020)



Temps de formation / mission d'échange de BP (Marseille 22)



Photo de groupe « les visages de MedNC » : visite E2C Marseille, Novembre 21



Signature DNC Tunisie
(Ministère de l'Emploi, Agence Française de Développement, Ambassade de France, avril 2022)

Pour en savoir plus, rendez-vous sur :

- Le site du réseau Méditerranée Nouvelle Chance : www.mednc.org
- Le site de l'appel à projet « Soutenir la Jeunesse en Méditerranée » : www.aap-jmed.org
- Et rejoignez-nous sur les réseaux pour suivre notre actualité LinkedIn (@mednc-network) et Twitter (@Mednc_network)

POURQUOI CETTE PUBLICATION ?

Une volonté des membres du réseau

Toutes les activités mises en œuvre par le réseau MedNC, et notamment la publication de guide de bonnes pratiques thématiques, sont le produit d'un long travail d'analyse des besoins, de concertation avec les membres, de travaux de groupe lors des comités de pilotage et aussi à distance.

La thématique de l'intégration de la dimension « genre » dans les dispositifs gérés par les membres est au cœur des débats et discussions depuis 2019 et confirmé lors du comité de pilotage de Rome (février 2020) où le premier groupe de travail a statué sur la nécessité de proposer des solutions innovantes face aux déséquilibres de genre observés dans les dispositifs d'insertion en Méditerranée.



Comité de pilotage, réseau MedNC, Rome 2020

Déséquilibres de genre, qu'entend-on par là ?

Les déséquilibres de genre et la volonté d'intégrer la dimension genre les dispositifs d'insertion nécessitent un vocabulaire précis dont on retrouve toutes les définitions dans le glossaire, voir page 86. La volonté de rédiger ce guide est parti d'un constat de la part des membres : la représentativité des hommes et des femmes dans leur dispositif d'insertion est déséquilibrée et ce, à plusieurs niveaux. Déséquilibre au niveau des inscriptions entre les hommes et les femmes, déséquilibre au niveau des offres de formation qui peuvent être biaisées selon des stéréotypes de genre, déséquilibre au niveau du personnel encadrant (formateurs, gestionnaires de projets)⁸... Les membres ont donc souhaité se former et s'inspirer des autres structures afin d'intégrer la dimension genre dans leurs programmes et dans leur mode de gestion, et ainsi rééquilibrer les inégalités observées.

Les tendances observées dans les structures du réseau MedNC s'inscrivent également dans un contexte où les inégalités économiques et d'accès à l'emploi persistent entre les hommes et les femmes. Pour plus d'information, rendez-vous page 7 pour l'analyse de contexte.

⁸ Propos collectés lors des différents comités de pilotage, entretiens d'analyse des besoins et ateliers de formation avec les membres du réseau MedNC

Pourquoi est-il important de réduire ces déséquilibres entre les sexes ?

Les déséquilibres entre le genre dans l'accès à la formation ont des effets très concrets sur l'accès des femmes et des hommes à l'emploi.

Il existe une discrimination des genres pour l'accès aux emplois, d'où une sous-représentation des femmes dans certains secteurs techniques, mais également des hommes dans d'autres secteurs en lien avec le social ou les soins à la personne. De nombreux obstacles se dressent devant les femmes et les hommes qui décident de suivre une formation dans des domaines qui souffrent de biais de genre, entraînant un important phénomène d'abandon : désintérêt des discriminations et violence sexiste, éloignement des centres de formation, infrastructures inadéquates, etc.

Il y a donc un travail fondamental de sensibilisation à mener, en premier lieu auprès des jeunes filles, par la diffusion de modèles féminins dans les secteurs scientifiques, professionnels et techniques, mais aussi une attention portée à la formation de tous les acteurs du continuum éducatif : éducateurs, enseignants, formateurs, conseillers d'orientation, directeurs et personnel administratif des centres, etc. afin de lutter contre les stéréotypes de genre.

Comment réduire ces déséquilibres entre les sexes ?

L'intégration du genre dans un projet implique d'évaluer les éventuelles inégalités entre les sexes et de prendre en compte leurs différents besoins, afin d'éviter qu'un projet ne crée ou n'accroisse ces inégalités. Il faut donc d'abord faire le point sur ces inégalités dans un certain contexte, puis prendre des mesures correctives qui favorisent l'égalité d'accès des femmes aux ressources, aux opportunités et aux décisions. La dernière étape consiste à mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation afin d'évaluer l'impact du projet sur ces inégalités.

De nombreuses solutions à disposition, facilement répliquables

Fort de ses expériences et de ses méthodes de capitalisation des savoirs (voir le guide de bonnes pratiques sur le recours au numérique ici), le réseau Méditerranée Nouvelle Chance a choisi de rédiger un guide où sont répertoriées les bonnes pratiques mises en œuvre par les associations d'insertion en Méditerranée. Le principe a fait ses preuves : mettre à disposition les bonnes pratiques des uns et des autres, en précisant toutes les clés de réussites, afin que les autres structures puissent soit s'inspirer de la bonne pratique, soit la répliquer telle quelle. Les informations sont standardisées et les pratiques collectées ont toutes le point commun : elles sont inspirantes et facilement répliquables. L'objectif du guide est à terme que les structures se dotent de tous les outils possibles afin d'intégrer la dimension genre dans leurs projets et ainsi rééquilibrer les inégalités de genre observées dans la formation et l'insertion professionnelle des hommes et des femmes.

Ce guide de bonnes pratiques, témoin des réalités actuelles en Méditerranée

Le guide que vous allez parcourir est à considérer comme une photographie de la situation actuelle dans les dispositifs d'insertion sur les deux rives de la Méditerranée. Les témoignages, les pratiques et les recommandations que vous allez découvrir sont celles qui sont mises en place actuellement, dans les différentes géographies, et qui s'intègrent à chaque fois dans un contexte, une culture, une histoire, et des possibilités économiques différentes. Elles sont répertoriées ici pour inspirer et être adaptées selon les possibilités de chaque structure d'insertion. N'hésitez pas à les répliquer en les intégrant dans votre réalité. Enfin, il s'agit aussi et surtout d'une valorisation des actions menées dans les 9 pays du réseau Méditerranée Nouvelle Chance, qui méritent d'être reconnues, diffusées et accessibles à tous par le biais de cet outil. La force du réseau Méditerranée Nouvelle Chance est de fédérer les acteurs, faire remonter l'information, appuyer à la formalisation des pratiques et de faire un état des lieux de la situation en Méditerranée des questions de genre en lien avec l'insertion des NEETs.

L'objectif de ce guide est de collecter les bonnes pratiques des experts sur les deux rives de la Méditerranée, en alertant aussi sur un besoin grandissant de support technique et financier de la part de ces organisations de la société civile qui ont la volonté de réduire les inégalités de genre dans leurs projets. Il y a encore beaucoup de chemin à parcourir, le réseau Méditerranée Nouvelle Chance en est conscient : ce guide est la première étape d'un processus de changement à long terme.

ANALYSE RÉGION : GENRE ET EMPLOI EN MÉDITERRANÉE

Quels sont les chiffres du chômage dans les pays de la méditerranée en 2021 ?

Les chiffres du chômage se sont envolés après la crise du covid-19, les pays de la rive Nord de la Méditerranée notamment l'Espagne, l'Italie, la France et au Portugal est supérieur à la moyenne européenne⁹. On remarque que cette tendance s'applique également aux pays de la rive Sud du bassin méditerranéen, notamment au Maroc, en Tunisie, en Egypte et en Algérie. Cette tendance n'a eu de cesse de progresser dans les pays touchés par une crise politique et/ou économique comme au Liban et en Tunisie. Le taux de chômage au Liban est passé de 11,4% en 2019 à 29,6% en 2021 avec le développement de l'emploi dit « informel » ces dernières années. Le travail informel est estimé à 66 %¹⁰ de la population active, précarisant les travailleurs et les excluant des protections sociales existantes.

Le Liban n'est pas le seul pays de la région à avoir vu son taux de chômage s'envoler depuis plusieurs années. Le taux de chômage en Tunisie s'est également envolé depuis la crise sanitaire et les réformes politiques en cours, atteignant un taux de chômage de 18,4%¹¹. Une seconde tendance se distingue en Méditerranée, un taux de chômage supérieur dans l'ensemble des pays pour les femmes avec une légère exception pour les femmes françaises. En 2021, le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) des femmes actives est de 7,8 % en France et de 7,4 % pour l'ensemble de l'Union européenne à 27 pays. Le chômage des femmes grecque, espagnole et italienne est le plus élevé de l'Union Européenne¹² atteignant 18,9% en Grèce en 2021.

Quelle est la situation des NEETs dans la région ?

Les pays de la rive Nord et de la rive Sud de la Méditerranée sont confrontés à des défis communs, le taux des NEETs faisant parti des plus importants au monde. 1 jeune sur 4 serait au chômage dans la région, ils sont appelés les NEETs, sans emploi, sans études ni formation. Les pays du Sud de la Méditerranée ont une population très jeune, 70% de la population est en âge de travailler et a moins de 30 ans. Les taux de chômage des jeunes dans la même région sont de 40,5 % pour les jeunes femmes et de 22,8 %

pour les jeunes hommes du même groupe d'âge d'après l'Union pour la Méditerranée. Ce taux de chômage très élevé s'explique par le décrochage scolaire, par le manque d'accès aux formations permettant d'accéder à un emploi décent. Pour mieux illustrer ce propos, le taux de chômage des jeunes au Liban est de 47,8% il est presque deux fois plus élevé que celui des adultes 25,6% en janvier 2022¹³. Cette tendance se retrouve dans de nombreux pays notamment au Maghreb.

⁹Source: Institut National de la Statistique et des études économiques (INSEE) Emploi et chômage en Europe – Emploi, chômage, revenus du travail, Insee

¹⁰Administration centrale des statistiques Liban, <http://www.cas.gov.lb/index.php/did-you-know-category-en/94-did-you-know-5>

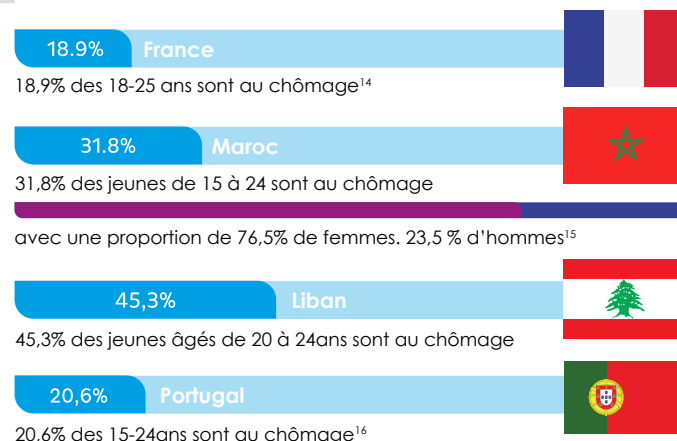
¹¹Statistiques Tunisie <http://www.ins.tn/publication/indicateurs-de-lemploi-et-du-chomage-troisieme-trimestre-2021>

¹²INSEE <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2412614#:text=Lecture%20%3A%20en%202021%2C%20le%20taux,Union%20europ%C3%A9enne%20%C3%A0%2027%20pays>

¹³Administration centrale des statistiques Liban, <http://www.cas.gov.lb/index.php/did-you-know-category-en/94-did-you-know-5>

Quelques chiffres pour comprendre l'ampleur des NEETs en Méditerranée ?

Taux global :
40.5%
au chômage



Est-ce que les hommes et les femmes sont égaux face à ce phénomène ? Y a-t-il un déséquilibre de genre quand on parle des NEETs en Méditerranée ?

Ce travail est le résultat d'un constat, les femmes sont plus susceptibles d'être touchées par le chômage et notamment les jeunes NEETs. Afin de réduire cet écart, les fiches de bonnes pratiques dans le guide ont pour objectif de trouver des solutions à ce phénomène et permettre sa réduction à l'échelle de la Méditerranée.

Les données statistiques nationales montrent que le taux de NEET pour les femmes âgées de 15 à 24 ans est supérieur à 30 % dans la plupart des pays concernés de l'UpM¹⁷ (contre un taux estimé à 11 % dans l'Union européenne). Dans la plupart des pays, ce taux est 1,5 à 2 fois plus élevé que pour les hommes de la même tranche d'âge.

Quelques chiffres pour mieux comprendre ce phénomène :

- 22,9% de chômage chez les jeunes femmes au Maroc et 22,1% chez les jeunes hommes.
- 45,6% de chômage chez les jeunes femmes en Algérie et 26,4% chez les jeunes hommes.
- 53,4% de chômage chez les jeunes femmes en Egypte et 18,2% chez les jeunes hommes.

Quel est le profil des jeunes femmes NEETs en Méditerranée ?

Le profil des NEETs est variable en fonction des pays de la méditerranée mais nombreux s'accordent sur une compréhension intersectionnelle de la typologie des NEETs. On remarque, qu'au Maroc les jeunes femmes, vivant en milieu rural, et ayant quitté le système scolaire très jeunes représentent 54,3% des NEETs au Maroc¹⁸. Cela s'explique par les différentes formes de discriminations structurelles qu'elles subissent, le fait d'être une femme, jeune, vivant en milieu rural et ayant quitté le système scolaire tôt souvent aussi à cause d'un capital économique faible.

En France, les jeunes femmes NEETs sont aussi plus nombreuses que les hommes à partir de 22 ans, elles continuent les études plus longtemps que les hommes mais lors de l'arrivée du premier enfant, l'écart se creuse. En 2019, en France, 12,9 % des jeunes femmes de 15 à 29 ans sont considérées comme NEETs.

En Tunisie, l'écart est aussi très fort entre les jeunes femmes vivant en milieu urbain et en milieu rural. On constate qu'une jeune femme sur deux en milieu rural appartient à la catégorie NEET contre une sur trois en milieu urbain (32,4%)¹⁹. Le manque d'accès à la formation et le décrochage scolaire sont des facteurs aggravants à l'insertion professionnelle des NEETs.

La crise sanitaire mondiale a-t-elle eu un impact plus important sur les jeunes femmes NEETs ?

À l'échelle mondiale, les femmes sont plus susceptibles d'être au chômage que les hommes²⁰. Cette tendance s'est amplifiée avec la crise sanitaire mondiale qui a mis en lumière les disparités entre les hommes et les femmes et notamment dans l'accès à un travail décent et non précaire. Les personnes occupant des emplois précaires sont par essence les premières victimes du ralentissement de l'économie mondiale, engendrant une augmentation de la précarisation des femmes sur le marché de l'emploi. L'impact a été plus fort pour les jeunes femmes NEETs se retrouvant

éloignées du marché de l'emploi, faisant ressortir les inégalités structurelles. Bien qu'au niveau mondial l'emploi informel occupe davantage d'hommes 63 % que de femmes 58 %²¹, c'est l'inverse qui se produit dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. Cette tendance s'est révélée encore plus forte pour les jeunes femmes NEETs vivant en Méditerranée. Au niveau mondial, les pertes d'emplois des femmes se sont élevées à 5 % en 2020, selon l'Organisation internationale²² du travail, contre 3,9 % pour les hommes.

¹⁴Institut National de la Statistique et des études économiques (INSEE) https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489498#figure1_radio4

¹⁵Etude sur les NEETs, UNICEF et ONDH, 2022 <https://www.unicef.org/morocco/recits/etude-sur-les-neetau-maroc>

¹⁶Instituto Nacional Estatísticas, Portugal https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contexto=pi&indOcorrCo-d=0010704&selfTab=tab0

¹⁷Union pour la Méditerranée, Vision and Actions to Promote Employment in the Southern Mediterranean Role and Contribution of the Union for the Mediterranean <https://ufmsecretariat.org/fr/publication-speech/promote-employment-southern-mediterranean/>

¹⁸Etude sur les NEETs, UNICEF et ONDH, 2022 <https://www.unicef.org/morocco/recits/etude-sur-les-neetau-maroc>

¹⁹Banque Mondiale

https://www.banquemondiale.org/content/dam/Worldbank/document/MNA/tunisia/breaking_the_barriers_to_youth_inclusion_fre_chap3.pdf

²⁰UNWOMEN <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/fr/index.html#portfolioModal2>

²¹Femmes et hommes dans l'économie informelle, OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_734075.pdf

²²Organisation International du Travail [wcms_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_767028.pdf) (ilo.org)



Recommendations

Présentation d'Anna Rodriguez	18
Recommandation 1	19
Recommandation 2	20
Recommandation 3	21
Recommandation 4	22
Recommandation 5	23

Présentation Anna Rodriguez Experte genre et NEETs

Diplômée de l'Université de Jordanstown (Royaume Uni), Anna a travaillé au Royaume-Uni dans le secteur de la formation professionnelle des adultes et dans le cadre de programmes européens sur les thèmes de l'inclusion et de l'égalité femmes-hommes. Elle a participé, à Marseille, à la création de la première École de la Deuxième Chance. Elle y a occupé le poste de Directrice du Développement puis de Directrice de la Vie Collective et du Recrutement. Titulaire d'un diplôme universitaire « Études sur le genre » de l'Université de Rennes II, elle se passionne depuis plus

de vingt ans, pour les questions de mixité et d'égalité femmes-hommes. Anna Rodriguez a fondé **Valeur Égale** pour accompagner les organisations et les particuliers dans leur compréhension des problématiques d'égalité femmes-hommes et les aider à mettre en place les outils nécessaires à l'instauration d'une politique d'égalité (voir les programmes de formation ici). Anna Rodriguez a appuyé à la conception globale de ce guide, en accompagnant les membres avec la rédaction de recommandations et la suggestion d'actions pour « aller plus loin ».



Recommandation 1

Adopter une stratégie globale

De même que les actions de formation s'inscrivent dans le cadre d'un projet pédagogique, les actions relevant de l'intégration du genre prennent tout leur sens lorsqu'elles sont pilotées à partir d'une stratégie globale, intégrée au projet d'établissement.

Cette approche globale donne à chacune des actions :

- **Plus de force**

Elles sont perçues comme la transformation sur le terrain d'une volonté politique assumée et évitent ainsi l'effet gadget ou « coup de com »

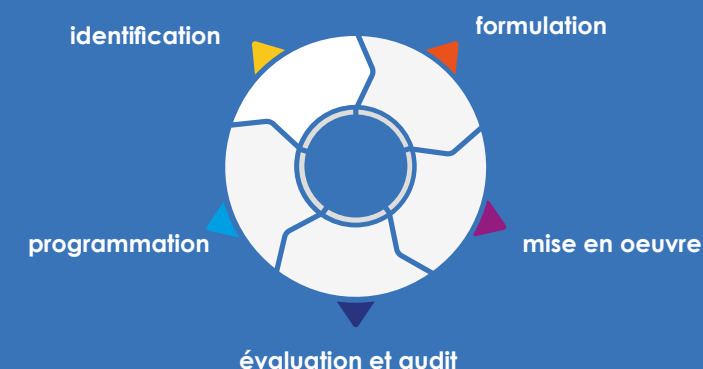
- **Plus de poids**

Elles se positionnent dans l'écosystème de la structure et s'articulent naturellement avec d'autres fonctions (pédagogie, recrutement, communication, etc.) ce qui permet des transformations effectives dans les faits et dans les mentalités.

- **Plus d'impact**

En interne comme en externe, elles signent l'affirmation de la réalité de l'intégration de la dimension genre dans l'ADN de l'établissement.

Si la stratégie globale peut s'appuyer sur un cycle de projet « classique » - diagnostic, planification stratégique, mise en œuvre, suivi et l'évaluation- deux éléments lui sont spécifiques



1. L'analyse sexospécifique de données ventilées par sexe :

Lors de la phase de diagnostic, elle rend visible la réalité d'une situation, révèle l'existence de différences de traitements, peut mettre en lumière des discriminations. Elle amène à s'interroger sur le pourquoi de ces chiffres, questionnement qui s'appuie sur les différences socialement acquises entre les femmes et les hommes. Dans le cas de l'insertion, par exemple, seront collectés puis analysés, les taux de présence des garçons et des filles, les taux de réussite, d'abandon, d'orientation sur tel ou tel emploi, de types de violence vécue et leur incidence....

Cette analyse détermine ensuite le choix des actions à mener ; par exemple, toujours dans le cas de l'insertion, une action prioritaire spécifique à un groupe de femmes, tel que l'empowerment. Elle participe à l'évaluation de l'efficacité des mesures mises en œuvre.

2. La réalisation d'un diagnostic auprès des équipes :

S'engager pour la prise en compte du genre, bouscule les habitudes individuelles et collectives. Chacune et chacun peut craindre d'y perdre des privilèges. Avant toute annonce, questionner les équipes sur le sujet permet d'identifier les leviers et de désamorcer les freins existants. Le simple fait de « mettre » le sujet sur la table, d'en parler, peut mettre en évidence de faux obstacles, et faire envisager des processus d'adaptation.

Les recommandations que vous allez lire à présent ont été rédigées par notre experte genre, Anna Rodriguez, avec l'appui des membres du réseau Méditerranée Nouvelle Chance. Ces recommandations ont été émises après la lecture des 24 bonnes pratiques répertoriées dans ce guide. Il en va de même pour les 4 axes thématiques de ce guide : ils ont été créés par Anna Rodriguez et validés par le comité de rédaction afin de mieux formaliser et classer les différents types d'appui et aider le lecteur à se repérer dans sa lecture.

Recommandation 2

S'engager pour un lieu de formation sûre

Cette recommandation adresse la violence et le harcèlement sexuel. Cette forme de violence de genre touche le personnel et les jeunes bénéficiaires, les femmes de manière disproportionnée, et les hommes, à degré statistiquement moindre.

S'engager à la bannir du quotidien d'un accompagnement éducatif, contribue :

- aux droits à l'éducation de tous et toutes
- à l'épanouissement de chacune et de chacun

Parce qu'apprendre, enseigner, développer son potentiel, demande de se sentir en sécurité, protégé, entendu.

Quelques étapes à suivre pour assurer un « lieu de formation sûre » :

• Nommer un binôme « référent et référente harcèlement »

Pour organiser des permanences, accueillir les interrogations et les plaintes du personnel et des stagiaires des deux sexes, en toute confidentialité. Ce référent doit être formé à la manière de traiter les problèmes et les plaintes de manière bienveillante et confidentielle, ainsi qu'à la prévention de la violence et au traitement des victimes de violence. Il doit pratiquer l'écoute

• Former les équipes à :

- L'identification, la prévention, la gestion des violences de genre, la législation qui existe en la matière, l'accueil des victimes
- La compréhension et l'expression du consentement

Cette formation a deux objectifs : développer de nouveaux comportements du personnel envers le personnel et du personnel envers les jeunes.

• Former les jeunes :

Identique dans ses contenus à la formation délivrée au personnel, elle s'en différencie par la façon dont elle est dispensée.

• Penser, aménager et maintenir un espace qui renforce un sentiment de sécurité

• Développer des appuis de confiance sur le territoire

Tout membre de la structure doit être en capacité d'orienter une victime de violence vers des services experts.

Recommandation 3

Le plus haut niveau de la structure s'engage et le fait savoir

Mettre en place une approche de genre demande à la fois des compétences techniques, opérationnelles, liées aux actions qui vont être mise en place et des compétences de médiateur pour faire comprendre et admettre la nécessité de ces actions.

Plus la personne qui porte la responsabilité est haut placée dans la hiérarchie de la structure, plus le travail est facile. Par souci d'efficacité il est donc toujours préférable que ce soit le top management qui soit identifié comme personnellement engagé sur le sujet. Au « top management » également de communiquer sur cet engagement, de manière inclusive :

- En interne, auprès de toutes et tous et de chaque membre de l'équipe ET auprès des bénéficiaires (information collective et information individuelle), à l'oral, à l'écrit, en réunion, sur l'intranet, par affichage...
- En externe, à l'attention des partenaires présents et à venir, des fournisseurs, des futurs membres du personnel, des personnes accueillies aujourd'hui et qui le seront demain. Là aussi, à l'oral, à l'écrit, sur les réseaux sociaux, sur le site web de la structure, dans une newsletter, lors d'une émission radio ou à la télévision.

Le message communiqué est un message fort : au-delà d'un soutien à l'égalité femmes-hommes et d'un « Non » à la discrimination de genre, il traduit une mise en œuvre effective de l'égalité femmes-hommes. L'intégration du genre fait maintenant partie de l'ADN de la structure. Le travail commence.

Recommandation 4

S'attendre à des résistances et les gérer

L'intégration du genre et son succès reposent sur l'adhésion et la participation de toutes et tous.

Imaginons un organisme d'insertion dont la direction vient d'afficher son engagement pour l'égalité F-H et l'intégration du genre. Globalement, tout le monde semble d'accord sur le principe. Cependant, dans le cadre de ses cours, Mme B. continue d'interroger les garçons plus que les filles et le responsable logistique s'étonne de ce que la femme d'un collègue n'aille pas chercher les enfants à l'école pour qu'il puisse assister à la réunion de 18 heures.

Cet exemple, caricatural, souligne le fait que notre sujet provoque des résistances conscientes et inconscientes. Encourager une orientation vers un domaine professionnel encore non mixte, est une énorme avancée dans le champ des possibles. Une remarque sexiste que l'on balaye comme anodine, ferme ce champ des possibles. Pour gagner en temps, en énergie, en efficacité, l'adhésion et la participation de chacun à tous les niveaux de la structure est incontournable.

Quelques éléments clés pour obtenir l'adhésion de tous :

- **Dédramatiser le sujet et rassurer** : l'intégration du genre relève d'une stratégie d'inclusion et les injonctions de genre nuisent aussi aux hommes.
- **Mettre en place une démarche participative** d'empowerment individuel, collectif et organisationnel :
 - Consulter équipes, bénéficiaires et principaux partenaires : Reconnaître l'expertise de chaque personne et choisir ensemble les actions favorise l'engagement.
 - Sensibiliser et former : Pour donner à chacune et à chacun les moyens d'intégrer le genre dans ses pratiques quotidiennes, sociales et professionnelles, quel que soit son statut.
 - Responsabiliser, coordonner et monitorer : Fournir les ressources et appuis nécessaires pour mener à bien sa mission (atteindre ses objectifs).

Recommandation 5

Entretenir et développer des appuis de confiance

Plus nous en savons sur le genre et ses impacts, plus notre regard change. Cette mini-révolution révèle au grand jour de nouveaux besoins chez les jeunes que l'on accueille et dans les équipes, besoins auxquels il s'agit de répondre. Jusqu'à un certain point, nous pouvons agir sans appui extérieur : réviser nos contenus de cours pour en extraire tout sexisme inconscient, veiller à équilibrer les temps de parole femmes-hommes, créer de nouveaux modules de formation...

Cependant :

- Aucune organisation ne fonctionne en vase clos
- Les nouveaux besoins détectés peuvent requérir l'appui de structures expertes
- Plus nous avons d'appuis notamment locaux, plus notre politique d'intégration du genre sera consolidée et pérenne.

Comment s'assurer que nos appuis sont des appuis de confiance ? Quelques pistes :

Porter un **regard conscient du genre sur les partenariats en cours** : sont-ils eux aussi impliqués dans une démarche d'intégration du genre ou a minima, concernés par l'égalité femmes-hommes ?

Demander le **soutien actif de membres de la communauté**, des familles, de structures, du secteur privé, engagés pour la promotion de l'égalité de genre

Dans ce contexte, et en fonction des besoins, la **structure développe des partenariats** avec :

- les associations de droits des femmes locales,
- les services de police environnants,
- les structures juridiques et les services de santé,
- les services de transport pour sécuriser le déplacement des filles lors de leurs allers-retours sur le centre de formation,
- les employeurs et employeuses qui tiennent compte de l'égalité femmes-hommes.

La prise en compte du genre reposant sur une double approche concernant la structure et les bénéficiaires, certains partenariats seront au service du personnel comme du public accueilli.



• Thème 1

Changer les mentalités en matière de genre en dehors de l'organisation et développer une culture de genre dans son environnement

A.SENSIBILISATION DE LA COMMUNAUTÉ 26

Politique contre le harcèlement sexuel et l'exploitation 26

Speed-mentoring, inspirer les filles et construire les métiers du futur..... 28

Jouer pour contrer les inégalités de genre30

S'appuyer sur l'expertise locale pour promouvoir l'égalité des sexes 32

B.FORMER AU SEIN DES ASSOCIATIONS 34

Promouvoir la mixité dans les équipes 34

Enseigner et apprendre par l'expérience..... 36

Éduquer à la prévention de la violence sexiste et créer des ressources..... 38



تونس وجهتنا
TOUNES WJHETOUNA

« J'appelle tout le monde
à faire les procédures
nécessaires et à respecter les
procédures. Il faut parler. »



POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET L'EXPLOITATION

Protéger ses employés et ses bénéficiaires.



Nom de la structure :
TAMSS (Tunisian Association For Management And Social Stability)
Ville : Tunis
Pays : Tunisie



Nom de la structure : Réseau des Associations des Ecoles de la 2e chance au Maroc
Ville : Rabat
Pays : Maroc

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

Elle est née d'une volonté commune des organisations de protéger leurs employés et leurs bénéficiaires. Il y a également une demande des agences onusiennes qui exigent que les organisations soient formées pour démarrer tout partenariat.

Description de la bonne pratique

Objectif



Mise en place d'un code de conduite et de formations pour la protection des employés et des bénéficiaires.

Bénéficiaires



Les membres des associations et les bénéficiaires des projets.

Méthodologie de mise en œuvre

Mise en place de procédures juridiques, signature d'une clause dans le contrat. La dimension juridique doit obligatoirement être accompagnée d'une sensibilisation des équipes.

Moyens financiers, humains et techniques

La politique doit être élaborée par une commission. Afin de garantir la bonne application deux points focaux sont désignés : un homme et une femme.

Facteurs clés du succès

- Formations collaboratives et en groupe pour une meilleure intégration
- Réaliser des formations régulièrement
- Soutien et accompagnement d'une aide extérieure

Résultats

- Les employés et les bénéficiaires sont sensibilisés.
- Cette pratique permet d'intégrer les nouveaux employés et créer un climat de confiance, ils se sentent protégés.

Impact

- Les membres connaissent leurs droits. A termes, cela leur permettra aussi de développer cet outil pour les jeunes par la suite.

Pour en savoir plus sur le réseau des associations des écoles de la seconde chance au Maroc

Réseau des associations des écoles de la seconde chance au Maroc, qui a pour objectif de fédérer les acteurs des dispositifs au Maroc.



Salima Haloui



sahaloui@gmail.com



Pour en savoir plus sur TAMSS

TAMSS est une association de développement communautaire dont l'objectif est de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des populations vulnérables. Elle est implantée depuis 2006 dans la zone défavorisée de Borj Louzir située à l'Ariana mais travaille sur l'ensemble du territoire tunisien (Gafsa, Kasserine, Kef, Sfax, Zaghouan, Sidi Bouzid...).



darine.elouaer@gmail.com



« Il est important d'inspirer des filles mais aussi de mettre en lumière des femmes, la bonne pratique a un double effet. »



SPEED-MENTORING, INSPIRER LES FILLES ET CONSTRUIRE LES MÉTIERS DU FUTUR

La solidarité intergénérationnelle, rempart au décrochage scolaire



Nom de la structure :
Inspiring Girls Morocco



Ville: Rabat
Pays: Maroc

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

La bonne pratique est inspirée du mouvement Inspiring Girls international, et adaptée au contexte marocain, à la suite du constat que les jeunes femmes et filles en zones rurales et urbaines n'étaient pas assez sensibilisées à leurs possibilités d'avenir.

Description de la bonne pratique

Mise en contact de jeunes filles avec des modèles féminins pour un partage d'expérience. Organisation des conférences sur les métiers d'avenir afin de sensibiliser les jeunes filles à de nouvelles voies professionnelles. Dans le contexte de la pandémie, nous nous sommes adaptés en utilisant le digital pour cibler un public plus large. 23 443 bénéficiaires depuis 2 ans ont été sensibilisées en présentiel et distanciel.

Objectif



Réduire le décrochage scolaire des jeunes filles en leur permettant de rencontrer des personnes inspirantes.

Bénéficiaires



Les jeunes filles les plus vulnérables (zones rurales reculées) mais aussi des jeunes (garçons et filles) issus de catégorie socio-professionnelles plus aisées. Le décrochage scolaire des filles au Maroc commençant très jeune, les speed-mentoring commencent avec des jeunes de 10 ans.

Facteurs clés du succès

- Adaptation au contexte national
- Partenariats stratégiques avec les structures d'internat pour filles et avec des réseaux de femmes pour avoir un vivier de femmes « rôle-modèles ».
- Encadrer la relation : Mentor/ mentorée
- Impliquer les parents, les directeurs d'internat et les enseignants.
- Pour la version digitale, formation des écoles à l'utilisation de zoom.

Résultats

- Les filles sont inspirées par des modèles féminins, elles sont aussi valorisées par le temps accordé. Cela permet de créer et encourager des carrières.

Impact

- Il y a une réduction du décrochage scolaire chez les jeunes filles et une valorisation des parcours de femmes inspirantes.

Pour en savoir plus

ONG œuvrant pour inspirer les filles et les encourager à élever leurs aspirations en les mettant en relation avec des rôles modèles féminins. Inspiring Girls est présent dans de nombreux pays.

 Yasmine Bellakhdim

 yasmine.bellakhdim@gmail.com



« C'est aux jeunes d'aller vers la formation, il faut passer le pas, ensemble main dans la main nous pouvons, aller très loin. »

مسار الشباب
كفاءات للعمل

droso (...)



JOUER POUR CONTRER LES INÉGALITÉS DE GENRE

Sensibiliser les acteurs associatifs avec l'aide de jeux interactifs.



Nom de la structure:
Association Jeunesse Plus



Ville: Alger
Pays: Algérie

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

Une enquête de terrain a été menée afin de comprendre les besoins des associations sur la question du genre. Cette enquête a révélé des lacunes de la part des membres des associations sur la notion de genre dans leur travail.

Description de la bonne pratique

Objectifs



Des séances de sensibilisation au genre ont été mises en place par des formateurs sous forme de jeux interactifs, de tables rondes avec une valorisation des acquis sous forme de questionnaire d'évaluation (avant et après).

Bénéficiaires



Les acteurs de la société civile. 230 personnes ont bénéficié de cette formation.

Méthodologie de mise en œuvre

Les bénéficiaires sont actifs ce qui permet de s'approprier la formation et les thèmes abordés.

Moyens financiers, humains et techniques

Un formateur, les sessions sont basées sur le «Guide sur les violences de Genre» réalisé et édité par la Ligue de Prévention et de Sauvegarde de la Jeunesse et de l'enfance.

Facteurs clés du succès

- Mettre en place un respect de la parole ;
- Rendre les formations interactives et vivantes ;
- La continuité et l'assiduité durant les différents modules de formation.

Résultats

- Les bénéficiaires apprécient une approche novatrice de la formation, ils sont sensibilisés aux stéréotypes de genre et aux inégalités. Les modules sont construits de manière participative.

Impact

- Les bénéficiaires sont sensibilisés et peuvent l'appliquer dans leurs associations. L'association souhaite démultiplier le projet de sensibilisation sur l'ensemble du territoire national.

Pour en savoir plus

L'association est active dans le domaine de l'enfance et la jeunesse. Nous mettons en place une série d'activités (formations, journées de sensibilisation sur les droits humains et de l'enfant...) ayant pour objectifs principaux l'ouverture du dialogue entre les jeunes citoyens et les élus locaux.



Sarah Gherbi



sarah.gherbi.2020@gmail.com



« La clé de la réussite est de créer une interaction avec les jeunes pour permettre une appropriation des thèmes abordés. »

S'APPUYER SUR L'EXPERTISE LOCALE POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES

Les organisations locales, levier de l'égalité des sexes et de la sexualité dans les écoles de la seconde chance



Nom de la structure:
Associação para a educação de
segunda oportunidade



Ville: Matosinhos
Pays: Portugal

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

Le besoin de sensibilisation a été identifié lors des conseils d'écoles par les professeurs et le personnel de l'établissement.

Comment la bonne pratique a-t-elle été conçue ?

L'école s'est orientée vers des associations locales maîtrisant les notions abordées en session.

Description de la bonne pratique

Objectif



Sensibiliser à l'égalité des sexes et à la sexualité.

Bénéficiaires



Les étudiants de l'école de la 2e chance de Matosinhos, les professeurs et l'équipe sociale. 78 étudiants en situation de décrochage scolaire par année.

Méthodologie de mise en œuvre

Aider l'organisation locale à comprendre les besoins de l'école et des élèves afin de promouvoir des sessions informelles et interactives.

Ressources humaines

1 professeur et 1 personne de l'équipe sociale sont mobilisés en plus de l'organisation qui intervient.

Facteurs clés du succès

- Des groupes d'une dizaine d'étudiants pour des sessions ne dépassant pas 45 minutes ;
- Des sessions réparties sur plusieurs semaines ;
- Des sessions interactives permettant le dialogue entre les élèves et les intervenants ;

Résultats et impact

Il est difficile de mesurer l'impact des sessions à court terme mais lorsque les étudiants s'intéressent et posent des questions, on estime que le résultat est positif.

Les sessions interactives permettent aussi de créer un débat entre les étudiants de l'école. Les sessions ont donc un impact sur les relations au sein de l'école mais aussi à l'extérieur.

Pour en savoir plus

L'association a pour objectif de promouvoir l'éducation de la deuxième chance, en travaillant en particulier avec des jeunes défavorisés, peu qualifiés, sans emploi et risquant l'exclusion sociale.



Patrícia Martins



patriciamartins@segundaoportunidade.com



CHEZ ACTA VISTA, LES FEMMES SE RÉVÈLENT

MYLÈNE, DEVENUE MAÇONNE

Anthony Micallef

« Il ne faut rien s'interdire, le constat est que l'accompagnement est humain, la différence fait souvent la dynamique. »

PROMOUVOIR LA MIXITÉ DANS LES ÉQUIPES

Instaurer la sororité dans les équipes pour un décloisonnement des stéréotypes de genre



Nom de la structure:
ACTA VISTA



Ville: Marseille
Pays: France

Contexte et évaluation des besoins: pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

On observe que mettre plusieurs femmes par équipe est vecteur de liens sociaux et de bonne cohésion pour l'ensemble de l'équipe.

Comment la bonne pratique a-t-elle été conçue ?

Elle est née de la volonté des chargés de projets de construire des équipes mixtes et soucieuses du bien-être des femmes et de leur intégration.

Description de la bonne pratique

Objectifs



Promouvoir la mixité au sein des équipes, en intégrant plusieurs femmes dans une même équipe permet de créer un esprit de sororité, un climat de confiance et d'entraide. L'impact est multiple, les femmes sont intégrées au sein de l'équipe et cela sensibilise aussi les femmes à intégrer les métiers de revalorisation du patrimoine. On remarque aussi une baisse des stéréotypes de genre dès lors de l'intégration de celles-ci dans les équipes.

Méthodologie de mise en œuvre

ACTA VISTA a lancé la création d'une cellule contre les discriminations permettant l'instauration d'une vision sur le long terme, et le lancement d'initiative comme cette bonne pratique. Cette bonne pratique est mise en place par les chefs de projets chargés des recrutements et soutenus par l'ensemble de l'équipe.

Bénéficiaires



L'ensemble des équipes où les femmes sont intégrées. 10 % des femmes sur les chantiers

Facteurs clés du succès

- Ne pas s'arrêter aux stéréotypes de genre ;
- Mener des campagnes de sensibilisation auprès des recruteurs mais également des femmes ;
- Organiser des journées portes ouvertes pour faire découvrir aux femmes leur futur lieu de travail ;

Résultats

- Les femmes sont plus enthousiastes à rejoindre une équipe mixte. Cela permet aussi de pérenniser le parcours des femmes, en créant un espace de confiance dans leur travail.

Impact

- Le travail en équipe mixte est vecteur de lien social. Le fait d'avoir plusieurs femmes dans l'équipe, encourage les femmes à rejoindre l'équipe.

Pour en savoir plus

ACTA VISTA est un acteur majeur de l'inclusion active par le patrimoine, plaçant l'individu au cœur de ses préoccupations. L'association mène des projets en France mais aussi sur le bassin méditerranéen et en Europe.



Coline Pélissier



coline.pelissier@actavista.fr





« Nous observons qu'il y a un mouvement féministe de la part des filles, ce sont elles qui prennent d'abord conscience de la nécessité du changement. »

ENSEIGNER ET APPRENDRE PAR L'EXPÉRIENCE

Comment travailler au démantèlement des rôles de genre dans les pratiques quotidiennes.



Nom de la structure:
TELCA



Ville: Saragosse
Pays: Espagne

L'idée est venue des enseignants lorsqu'ils ont détecté la nécessité de travailler sur les questions de genre. Ils avaient observé les stéréotypes de genre en classe, dans des travaux ? avec les familles et même dans le processus d'inscription d'ateliers de formation avec un aspect sexospécifique. La culture et l'intériorisation des préjugés sexistes ont pesé plus que la volonté de voir d'autres options et de changer. Tout cela les a motivés à prendre des initiatives et à concevoir des mesures pour at-

ténuer la situation. L'implication de l'équipe pédagogique, qui devient un modèle de référence, est fondamentale pour la conception de la pratique et sa mise en œuvre. Lorsque des volontaires ou des stagiaires viennent à l'entité, ils sont informés de la philosophie de TELCA.

Les principaux obstacles sont les contrastes entre les différentes cultures et les préjugés inconscients ainsi intériorisés chez les enseignants et les élèves.

Objectif



L'objectif est de changer la tendance à l'inscription dans les formations traditionnellement masculines ou féminines et de développer une culture de genre dans l'environnement ? (Étudiants et leurs familles).

Bénéficiaires



Une moyenne de 30 personnes et de leurs familles.

Méthodologie

- Modifier l'instruction des inscriptions, en privilégiant le genre le moins représenté dans cet atelier de formation si la demande dépasse l'offre.
- Implication et engagement de toute l'équipe pédagogique à faire de leurs propres expériences de vie un modèle pour les élèves dans leur vie quotidienne et à partager des exemples de vie.
- Profitez de toutes les circonstances pour introduire le sujet.
- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'égalité pour les étudiants.

Key Success Factors

- L'implication et la motivation de toute l'équipe pédagogique.
- Praticité et intégration dans les exemples quotidiens sans avoir besoin de ressources ou de moyens financiers supplémentaires.

Impact

C'est une pratique qui atteint tous les étudiants inscrits, et indirectement leurs familles par le biais de tutoriels. Les élèves sont réceptifs, au moins, à l'écoute.



Faites attention au processus d'inscription et donnez la priorité au genre sous-représenté afin que le sexe ne détermine jamais la formation que vous souhaitez recevoir. Entourez-vous d'une équipe prête à s'impliquer.

Témoignages

« Chaque circonstance est utilisée pour transmettre de l'expérience, par exemple, donner une perceuse à une fille au lieu d'un garçon pour percer un trou. »

« L'association de quartier reconnaît le travail que nous faisons et nous brisons les stéréotypes parce que les jardiniers dans les jardins sociaux voient les filles labourer et travailler le jardin et sont positivement surpris. »

Pour en savoir plus

L'Association «TALLER EDUCATIVO LABORAL DE CASETAS» (TELCA) est une entité sans but lucratif et son financement dépend d'entités publiques et privées.

✉ asociación@telca.es





ÉDUIQUER À LA PREVENTION DE LA VIOLENCE SEXISTE ET CRÉER DES RESSOURCES

Développement de sessions pratiques exclusivement pour les garçons sur la prévention de la violence sexiste et la sensibilisation à l'égalité des sexes dans le programme scolaire.



Nom de la structure:
GENTIS



Ville: Amposta
Pays: Espagne

L'égalité des sexes est un pilier fondamental de GENTIS et c'est pourquoi ils y travaillent depuis des années. La pratique présentée ici découle de la nécessité de s'attaquer à la violence masculine détectée lors d'observations en classe. Au cours des réunions des enseignants ont évoqué les problèmes qui se sont posés et ont décidé de travailler sur cette question d'une manière spécifique. À cette fin, ils ont adhéré à un projet lancé par des organismes publics dans le cadre duquel un cer-

tain nombre d'entités ont reçu une formation sur la violence masculine et ont été suivies et accompagnées par des experts en violence afin de l'adapter aux circonstances spécifiques de leur école pendant un an et demi. L'entité a conçu et créé les sessions de formation et le matériel à utiliser. Le plus grand défi a été d'adapter les ressources au profil des étudiants (en tenant également compte de la barrière de la langue) et de fournir la formation à un moment où ils sont réceptifs et ouverts.

Objectifs



Sensibiliser les hommes à la violence masculine et prévenir les situations qui en découlent en travaillant sur les masculinités.

Bénéficiaires



100 hommes par an.

Méthodologie

Il s'agit d'un programme de formation sur la violence masculine exclusivement pour les hommes, avec deux phases :

- Phase 1 : Environ 2 séances d'adaptation et de création de l'espace pour analyser le point de départ et le contexte.
- Phase 2 : Environ 4 séances par an (2h à 2 heures et demie) conçues et adaptées au profil des jeunes du centre. Pour mener à bien ce projet, les enseignants ont passé un an et demi à former et à concevoir les sessions et le matériel avec le soutien d'un expert en violence de genre pour concevoir un plan spécifique pour leur centre. Les documents créés et chaque session sont évalués et soumis à la rétroaction à la suite d'un processus d'amélioration continue.

Facteurs clés de succès

- Effectuer une analyse préalable de la situation dans votre centre spécifique et une formation sur la violence masculine.
- Travailler à partir de l'intelligence émotionnelle et de la déconstruction des masculinités pour être en mesure d'approcher les étudiants.

Impact

- Reconnaissance accrue des enseignants.
- Amélioration de la coexistence dans le centre en partageant leurs expériences avec leurs pairs.
- Augmentation de la gestion émotionnelle et en particulier, du niveau de violence à l'intérieur et à l'extérieur de la salle de classe.
- Une plus grande capacité à s'ouvrir et à exprimer leurs sentiments.



Travailler sur ce dont les jeunes ont besoin et sensibiliser la société. Il est important de déconstruire et de remettre en question la masculinité.

Pour en savoir plus

La Fondation Gentis est une entreprise sociale. Une entité de référence et de qualité pour le développement des compétences professionnelles et personnelles et pour l'amélioration de l'employabilité et de l'emploi des personnes, en particulier celles qui se trouvent dans des situations de vulnérabilité sociale et professionnelle.

✉ nsabater@gentis.org



POUR ALLER PLUS LOIN



Plus de visibilité

- Accroître la visibilité des femmes en emploi, et leur impact sur les jeunes
- Par le biais de « rôles modèles femmes » illustrant l'intersectionnalité, conscientes des freins spécifiques aux filles et aux femmes et accessibles ; ceci renforcera l'impact qu'elles auront sur les jeunes
- Développer un programme de coaching « rôle modèle /jeune » (ex : création conjointe d'un accompagnement « réussir pleinement sa vie professionnelle/carrière »)
- Prendre le temps qu'il faut avec les familles et l'environnement proche.
- Les relations avec les familles sont primordiales dans la réussite des projets. Mais changer les habitudes, les regards portés sur l'égalité femmes-hommes et le genre peut être long.
- Inviter à participer de manière très concrète à la vie de la structure – par exemple, en apportant un coup de peinture aux locaux à ses locaux-, apprivoiser, surprendre, sans chercher à convaincre, en restant conformes à ses valeurs, responsables.
- Témoigner par son écoute et sa prise en compte effective des besoins de toute personne et des bénéfices de l'égalité femmes-hommes pour toutes et tous.

Et la masculinité ?

- Travailler sur les masculinités avec les jeunes hommes bénéficiaires et envisager une formation par les pairs.
- Mener ce même travail avec les hommes qui font partie du personnel.
- Avoir pour objectif de former des rôles modèles masculins, d'un nouveau genre, responsables et humanistes.

Se savoir légitime et le faire savoir

- Chacune des structures figurant dans ce guide fait preuve d'expertise en insertion consciente du genre, des jeunes en difficultés.
- Pourquoi ne pas mettre ces compétences au service de structures moins avancées en la matière, par exemple, aux entreprises pour faciliter la mixité réussie des équipes.



Thème 2

Développer des infrastructures conscientes du genre

Mise en place d'une infrastructure pour les questions de genre	44
Des écoles inclusives pour les filles en Palestine	46
S'adapter aux besoins des femmes	48
Ateliers de sensibilisation et de réflexion sur le genre	50

« Les ateliers affectifs-sexuels sont également très appréciés par les familles des jeunes. »

MISE EN PLACE D'UNE INFRASTRUCTURE POUR LES QUESTIONS DE GENRE

Offrir différents services et outils pour travailler sur le genre dans l'ensemble de l'entité



Nom de la structure:
ADUNARE



Ville: Saragosse
Pays: Espagne

La Fundación Adunare a parmi ses principes et valeurs celui de l'égalité et applique la perspective de genre de manière transversale dans tous les domaines de ses actions : des activités et des projets, à travers des actes et des ateliers spécifiques; à travers des services spécifiques tels que celui décrit ci-dessous; au niveau organisationnel dans la politique des ressources humaines, ainsi que dans ses relations avec l'environnement et la communau-

té. Le Plan stratégique comprend plusieurs mesures axées sur le genre qui leur permettent de s'unir et de concentrer leurs actions. L'impact des différentes actions est mesuré à travers des questionnaires de satisfaction et des tutoriels mensuels et montre qu'elles sont bien accueillies par les étudiants. En outre, les enseignants reçoivent une formation sur les questions de genre dans le cadre du plan de formation de l'entité.

Objectifs



Promouvoir l'égalité des sexes sur le marché de la formation et dans la formation.

Bénéficiaires



Plus de 400 personnes

Méthodologie

Voici quelques-unes des pratiques mises en œuvre par l'entité :

- Élaborer et mettre en œuvre un plan stratégique transversal dans l'entité.
- Intégrer des formatrices dans des ateliers de professions masculinisées.
- Introduire une formation sur la perspective des sexes et l'égalité de manière intégrée ; développer du matériel didactique et sensibiliser dans chaque domaine.
- Offrir des espaces / ateliers aux étudiants des structures expertes en genre sur différents sujets pendant les heures de classe.
- Offrir des services de conciliation et des espaces pour les personnes dans les processus de formation et d'insertion.

Facteurs clés du succès

- Intégrer des mesures transversales dans le plan stratégique de l'entité.
- L'écoute des besoins de la population.
- Le personnel est impliqué et formé aux questions de genre.

Impact

- Acceptation accrue des femmes dans d'autres secteurs traditionnellement dominés par les hommes.
- Implication de tout le personnel et des étudiants, impactant plus de 400 jeunes adultes.
- Plus de 15 femmes peuvent poursuivre leur formation et/ou travailler chaque année grâce aux services d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Les élèves apprécient positivement toutes les actions.

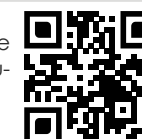


Soyez attentifs aux besoins et aux exigences du groupe et de son environnement. Écoutez-les activement et apportez des réponses efficaces impliquant et engagement des professionnels

Pour en savoir plus

Promouvoir l'intégration sociale, éducative, culturelle et professionnelle, en favorisant le développement des personnes en situation ou en risque d'exclusion et de la communauté, à partir d'un engagement de justice sociale.

 calidad@adunare.org





DES ÉCOLES INCLUSIVES POUR LES FILLES EN PALESTINE

Comment améliorer l'environnement scolaire et le rendre plus adapté aux filles dans les zones reculées de Palestine.



Nom de la structure:
VIS - Volontariat international pour le développement



Ville: Quartier d'Hébron
Pays: Palestine

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

Il y a eu 3 évaluations différentes des besoins pour 3 projets (2019, 2020 et 2021) et une étude de genre en 2020 à travers laquelle les besoins des étudiants et en particulier des étudiantes ont émergé, en vue d'un processus psycho-social à mener en faveur des jeunes et des filles vulnérables en particulier.

Comment la bonne pratique a-t-elle été conçue ?

Les élèves ont été interviewés dans le cadre de groupes de discussion et ont exprimé leur idée de l'école. La réhabilitation des structures scolaires a été projetée en fonction des besoins des élèves et en particulier des étudiantes.

Description de la bonne pratique

Objectif



Faciliter les processus éducatifs pour les filles grâce à un environnement d'apprentissage approprié

Bénéficiaires



Au moins 5 000 filles de la région du district d'Hébron sur un total de 10 000 bénéficiaires

Méthodologie

Les projets se caractérisent par une participation active des étudiantes et des enseignants aux évaluations des besoins ainsi qu'à la définition du processus de réhabilitation des écoles, de la formation des enseignants et de la gestion de l'école.

Moyens financiers, humains et techniques

Plusieurs coordinateurs et consultants, des experts palestiniens et personnel local.

Facteurs clés du succès

- Etude spécialisée dans le genre menée dans le domaine d'intervention.
- Participation active des jeunes à la conception des écoles et à l'application concrète des résultats de la consultation.
- Formation des directeurs d'école, des travailleurs sociaux et des enseignants.

Résultats

- 10 écoles dans des zones reculées et sensibles du district d'Hébron ont déjà été rénovées, et 4 sont toujours en cours, en fonction des besoins des élèves et des filles.
- 10.000 étudiants impliqués (50% de filles) dans des activités de soutien psycho-social.
- Le personnel scolaire (directeurs, enseignants et personnel de soutien) a été formé.

Impact

Amélioration des conditions de vie, de la résilience, des services de base pour les communautés vulnérables.



Toujours prendre en considération le point de vue des femmes sur le processus de développement.

Pour en savoir plus

VIS - International Volunteer for Development est une organisation non gouvernementale qui intervient dans la coopération au développement et de solidarité internationale. C'est une agence éducative qui promeut et organise la sensibilisation, l'éducation, la formation pour le développement et la citoyenneté mondiale.



Emanuela Chiang



e.chiang@volint.it





« La formation est une arme pour faire face à toutes les difficultés. »

S'ADAPTER AUX BESOINS DES FEMMES

Adapter la mise en œuvre du programme aux besoins et contraintes des femmes



Nom de la structure: Semeurs d'Avenir
Nom du programme: Maharat Li
Loubnan (Compétences pour le Liban)



Villes et régions: Tripoli & Nord, Beyrouth/
Mont Liban, Saïda & Sud, Bekaa
Pays: Liban

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

L'idée d'adapter la mise en œuvre des activités de formation professionnelle courte est venue principalement des 3 principaux obstacles identifiés pour les femmes participant aux formations :

- Contraintes familiales : les femmes s'occupent des enfants quand ils sont à la maison, les tâches ménagères par conséquent, elles ne sont pas flexibles sur les horaires des formations ou sur les heures de travail
- Tradition familiale/sociale interdisant aux femmes de travailler à l'extérieur de leur foyer ou dans un environnement avec des hommes
- Tradition famille/société ne permettant pas aux femmes d'avoir une activité indépendante (suivre une formation, travailler...)

L'idée est venue de l'équipe opérationnelle des différentes régions de mise en œuvre sur la base de leur expérience. Cela a été d'abord une demande des stagiaires puis du personnel.

Description de la bonne pratique

Adapter la mise en œuvre du programme aux besoins et contraintes des femmes, tirer parti des obstacles pour faciliter leur accès aux formations et soutenir leur autonomisation

Objectif



Autonomisation des femmes par l'intégration au marché du travail.

Bénéficiaires



Sur le projet de formations professionnelles courtes, environ 600 bénéficiaires par an. Des femmes vulnérables de 15 à 35 ans, libanaises et réfugiées.

Méthodologie

- Adapter les horaires des formations aux contraintes des femmes (formations le matin)
- Offrir des spécialisations attrayantes aux femmes et leur permettre de travailler à domicile, d'avoir des horaires flexibles et d'évoluer dans un environnement féminin
- Impliquer les familles pour qu'elles ne soient plus un obstacle

Facteurs clés du succès

- L'engagement de l'équipe opérationnelle
- La flexibilité
- Une bonne écoute et compréhension des bénéficiaires

Résultats

- 50% des bénéficiaires du projet sont des femmes
- Plus de 900 femmes formées entre 2017 et 2021
- Pas de taux d'abandon plus élevé que chez les hommes

Impact

- Impact positif en termes d'insertion : 54% des femmes travaillant ou étudiant 6 mois après la formation
- 41% des femmes actives ont leur propre activité et travaillent à domicile (contre 28% pour la moyenne du projet)
- Impact positif sur le développement personnel, l'autonomisation des femmes sur la base d'un retour d'information qualitatif et de leurs parcours.



Ces adaptations ont été faites à l'initiative de l'équipe opérationnelle. Cela exige de leur part, une implication, de la flexibilité et de l'initiative.

To learn more

Semeurs d'Avenir est une ONG libanaise créée en 2010 et partenaire de mise en œuvre de l'IECD au Liban. Le but de Semeurs d'Avenir est de planifier, d'améliorer et d'encourager toutes les initiatives sociales, pédagogiques, économiques et culturelles qui permettent le progrès des individus en satisfaisant leurs besoins matériels et intellectuels. Grâce à son partenariat avec l'IECD, Semeurs d'Avenir met aujourd'hui en œuvre six projets dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelle.



Maya Boustani



maya-boustani@iecd.org



« Les ateliers de sensibilisation permettent aussi la création d'un récit commun au sein des équipes et d'un esprit d'équipe. »

LA LETTRE

La Lettre de Solidarité Laïque
Prix : 5€ - 2^e trimestre 2021

n°73



ÉDITO



Samia Frawes

Coordinatrice Actions Bassin Méditerranéen, Référénte genre chez Solidarité Laïque

Combattre les inégalités, Construire l'humanité !

Dans ce contexte de pandémie, les femmes, les filles et les personnes LGBTQIA+, victimes déjà de l'imbrication des systèmes d'oppression dont le patriarcat, le racisme, l'homophobie et le capitalisme, sont les plus impactées par les effets socio-économiques de la COVID-19.

La crise a mis à nu les dominations dont souffrent les femmes et les personnes minorées. En pleine polémique sur les masques, les gels et les vaccins, les petites filles, les femmes et les personnes de genre non binaire, en plus de tous les risques sanitaires encourus, se retrouvent en quête de sécurité et de dignité. Renvoyées à l'espace privé, isolées avec leurs agresseurs, empêchées d'accéder à la justice et aux services de protection, privées de l'école, de formation et de travail, elles sont les plus touchées par les violences, le chômage, la déscolarisation et l'exclusion sociale. Depuis un an, les privilèges ont été renforcés, de plus en plus acceptés et banalisés. Les leviers de résistance au patriarcat, au racisme et à l'exclusion sont fragilisés. Les replis identitaires nourrissent les systèmes de domination, alors que les leviers de l'égalité et du vivre ensemble ont été déstabilisés. C'est ce qui fait la légitimité de notre combat au quotidien.

Dans ce dossier dédié à l'égalité de genre, nous mettons le curseur sur le rôle de l'éducation inclusive et de qualité pour reconquérir le vivre ensemble et rappeler notre attachement à l'égalité, à la solidarité et à la laïcité. Face à ces défis, mobilisons-nous pour l'éducation et engageons-nous dans la construction de sociétés égalitaires et solidaires.

Alida Ymele Letchehie, 26 ans, artiste plasticienne Camerounaise, traite les notions de précarité et de fragilité via l'image des femmes migrantes ou domestiques et met en lumière les difficultés d'intégration auxquelles elles font face.

La Lettre de Solidarité Laïque n° 73, 2^e trimestre 2021 - Abonnement 20 € - Directrice de la publication : Anne-Marie Harster. Solidarité Laïque : 22 rue Corvisart - 75013 Paris - Tél. : 01 45 35 13 13 - Dépôt légal : août 2020 - Numéro ISSN 1298 714 X - Impression : IJB Bondues - Suivez nos actualités sur solidarite-laique.org



DOSSIER

L'ÉGALITÉ EST UNE PRIORITÉ MAJEURE !
PAS DE DROITS SANS ÉGALITÉ !

ATELIERS DE SENSIBILISATION ET DE RÉFLEXION SUR LE GENRE

Engager un débat structuré sur le genre au sein des organisations de la société civile



Nom de la structure: Solidarité Laïque

Pays : Multipays – pays d'intervention : Bassin méditerranéen, Afrique de l'Ouest

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

Il y a un réel engagement de lutter contre toutes les formes de discriminations et promouvoir l'égalité par l'éducation, comme l'énonce le slogan de l'association Eduquée.e.s aujourd'hui, plus libres demain.

Comment la bonne pratique a-t-elle été conçue ?

La bonne pratique et le résultat d'un travail commun des équipes et la réalisation d'une stratégie genre propre à Solidarité Laïque. Il est important de mettre en place une stratégie afin de comprendre les objectifs des formations.

Description de la bonne pratique

Objectifs



Développer l'esprit critique et la conscientisation des équipes sur les enjeux de société en rapport avec le genre. Rapprocher les équipes dans l'échange entre métiers.

Méthodologie

Diffusion d'un questionnaire à destination des équipes afin de mesurer leurs besoins et élaboration d'une stratégie permettant d'organiser des formations, d'engager en interne et auprès des partenaires associatifs un débat sur les questions liées au genre et de promouvoir l'intégration de cette dimension dans toutes les actions et les projets de l'association.

Moyens financiers, humains et techniques

1 personne est en charge de cette thématique au siège mais l'ensemble de l'équipe est mobilisé.

Facteurs clés du succès

- Concevoir en amont des objectifs et une stratégie ;
- Echanger autour des problématiques, s'informer sur les contextes, concevoir conjointement les actions : « Ne pas arriver avec des solutions prédéfinies » ;

Résultats

Le débat structuré et la réflexion partagée sur le genre génère un double résultat. Premièrement, la sensibilisation au genre de toutes les équipes de la structure, qui est essentielle dans la lutte contre les inégalités. Cela permet l'appropriation de tous et la mise en œuvre pratique. Deuxièmement, cela permet de fédérer les équipes en apportant une diversité de regards et de créer un espace d'échange, en rapprochant les salariés sur une thématique commune.

Impact

Les formations ont un impact à moyen et long terme. A moyen terme les équipes sont sensibilisées mais sur le long terme cela va impacter les projets et les bénéficiaires des projets, en impactant l'écriture et la mise en œuvre des projets.

Pour en savoir plus

Solidarité Laïque est un collectif de 48 organisations liées à l'école publique, à l'éducation populaire et à l'économie sociale et solidaire. Pour l'association l'éducation est un droit fondamental mais aussi la clé de l'émancipation individuelle, du développement social, culturel et économique. Elle contribue à bâtir la paix dans le respect des différences.

Samia Frawes

sfrawes@solidarite-laique.org



POUR ALLER PLUS LOIN



Le genre au jour le jour

Intégrer la dimension de genre dans son fonctionnement quotidien (prestation de services, fournisseurs et fournisseuses, prise de parole équilibrée F-H en réunion, prise en compte des soins et préoccupations des femmes et des hommes, équilibre en matière de participation à la prise de décision ...).

Le genre pour toutes et pour tous

Former l'ensemble du personnel - gardiennage, logistique, restauration - à l'identification des violences de genre, à leurs impacts et à leur prévention.

Une prise de parole paritaire

Par souci d'efficacité, veiller, sur les sujets de l'égalité femme / homme, à communiquer son engagement, ses plans d'action et ses résultats en respectant des prises de parole équilibrées entre femmes et hommes.

Rayonner

Pousser la conscience de genre jusque dans les trajets « domicile, centre de formation, centre de formation-entreprise », parce que les femmes et les hommes rencontrent des obstacles différents sur leur route et se déplacent différemment :

- Consulter les jeunes et les équipes quant à leurs besoins en matière de sécurité sur le chemin entre le centre et leur domicile, le centre et l'entreprise, ...
- Inclure les familles et les communautés dans la recherche de solutions et de prévention des violences de genre (ex : marches exploratoires, accompagnement lors des trajets...)

Savoir et être

Elaborer une charte de « prise en compte du genre » avec le personnel, les jeunes, les familles, signée par toutes et tous.

Intégrer aux évaluations du personnel la mise en œuvre effective de l'égalité de genre. Commencer par les responsables d'équipes.

• Thème 3

Intégrer le genre dans ses programmes de formation

Discrimination positive : Former et insérer les femmes sur le marché de l'emploi	56
Se former, échanger et mettre en œuvre sur les deux rives de la Méditerranée	58
La prise de parole en public, levier pour le développement de l'entrepreneuriat des femmes	60
Le dialogue, un outil de l'autonomisation financière des femmes	62
La démocratie participative, atout de l'égalité femmes/hommes	64
Mobiliser et intégrer pour favoriser l'inclusion	66



« Il faut prévoir un atelier d'approche par le genre pour chaque structure et pour chaque collaborateur et pour les nouvelles recrues. »

DISCRIMINATION POSITIVE : FORMER ET INSÉRER LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Encourager la sélection de bénéficiaires femmes dans les centres socio-éducatifs et sur le marché de l'emploi pour augmenter leur employabilité.



Nom de la structure: Al Jisr



Ville: Casablanca
Pays: Maroc

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

La bonne pratique a été lancée suite aux demandes de plusieurs entreprises et l'importance accordée par Al Jisr d'insérer les femmes sur le marché de l'emploi.

Description de la bonne pratique

Objectifs



Former et insérer économiquement les femmes sur le marché de l'emploi. Le projet d'Al Jisr applique la discrimination positive dans le choix des bénéficiaires de ses formations mais aussi dans la sélection des profils pour les entreprises. Cela permet également de répondre à une demande croissante des entreprises d'embaucher des femmes et d'augmenter le taux d'employabilité des femmes.

Bénéficiaires



Les femmes avec un emploi qualifié ou non. 104 femmes formées (sur 138 bénéficiaires).

Méthodologie de mise en œuvre

Un ciblage est réalisé en amont par les collaborateurs permettant une discrimination positive pour les formations mais aussi dans les propositions de profils envoyés aux entreprises partenaires.

Facteurs clés du succès

- Créer un dialogue de confiance avec les entreprises cherchant à recruter ;
- Prendre conscience de l'importance du rôle de la femme dans la société ;

Résultats

75% des bénéficiaires NEETS sont des femmes dans ce projet sur l'employabilité.

Impact

- Changement de mentalités progressif pour les entreprises mais également pour les familles et les bénéficiaires ;
- Augmentation du taux d'employabilité des femmes sur le marché de l'emploi.

Pour en savoir plus

Al Jisr a pour mission d'impliquer le secteur privé dans le processus d'éducation en rapprochant l'Ecole et l'Entreprise et renforçant le concept du partenariat. Cette bonne pratique vise à insérer plus particulièrement les femmes.



Adam Hamidi



a.hamidi@aljisr.ma



« Le réseau MedNC s'engage pour l'intégration du genre dans les dispositifs en Méditerranée car nous sommes convaincus que cette prise en compte de cette approche favorise l'insertion de tous les NEETs en Méditerranée. »

SE FORMER, ÉCHANGER ET METTRE EN ŒUVRE SUR LES DEUX RIVES DE LA MÉDITERRANÉE

Comment intégrer l'approche genre dans son projet de formation et d'insertion professionnelle grâce à la mise en réseau au nord et au sud de la Méditerranée



Nom de la structure: Institut Européen de Coopération et de Développement
Nom du programme: Réseau Méditerranée Nouvelle Chance (MedNC)



Ville: Marseille
Pays: France

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

L'approche et le plan d'action « genre » du réseau MedNC (échange de bonnes pratiques, formation, mise en œuvre de projets concrets) ont été considérés comme prioritaires en fonction des besoins exprimés par les membres lors des événements organisés par le réseau ou lors de consultations personnelles.

Description de la bonne pratique

Objectifs



Echanger et former les membres du réseau à l'intégration du genre dans leurs projets, en construisant des référentiels communs permettant de construire des projets innovants dans l'ensemble des pays membres de MedNC.

Bénéficiaires



les 15 membres du réseau MedNC et indirectement les 55 000 jeunes.

Méthodologie de mise en œuvre

3 niveaux d'intervention : la rédaction du guide de bonnes pratiques inspirantes et facilement répliquables, la formation à l'intégration de la dimension genre auprès des membres et le développement et/ou essai de projets concrets ayant une forte dimension genre.

Moyens financiers, humains et techniques

Une équipe de quatre personnes basées à Marseille et en lien direct avec les membres du réseau.

Facteurs clés du succès

- Être à l'écoute des besoins des membres du réseau ;
- Ne pas hésiter à faire appel à des consultants externes lors que l'équipe n'a pas la compétence interne pour soutenir et renforcer les membres ;
- Faire attention aux différences culturelles, connaître la région pour mieux appréhender et comprendre les besoins et les obstacles de chaque structure ;

Témoignages

« Le partage des bonnes pratiques, c'est vraiment l'ADN du réseau MedNC, et ce guide en est un parfait exemple »

« Intégrer le genre, c'est très important car on sait que 80% des NEETs au Maroc sont des filles. CE n'est pas un luxe mais une nécessité vitale d'intégrer le genre, et ce, pour toucher tout le monde »

Pour en savoir plus

Le réseau rassemble les acteurs de l'insertion professionnelle qui, de part et d'autre de la Méditerranée, développent localement des dispositifs pour répondre à ces défis. En mutualisant les forces et expertises de ses membres, le projet vise à renforcer leurs capacités d'action, répliquer les solutions qui ont fait leurs preuves à l'échelle méditerranéenne et démultiplier leurs impacts. Le réseau suscite et mobilise également le soutien des pouvoirs publics.



Adélie Breil



adelie.breil@iecd.org



«C'est important que les bénéficiaires s'emparent de la problématique, qu'elles partagent leur réussite. En racontant on peut éveiller des idées chez tout le monde.»

LA PRISE DE PAROLE EN PUBLIC, LEVIER POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRENARIAT DES FEMMES

Le Développement personnel des femmes indispensable pour une prise de conscience et de confiance de leur légitimité.



Nom de la structure:
Moovjee



Ville: Tunis
Pays: Tunisie



Ville: Paris
Pays: France

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

Cette bonne pratique a été lancée suite au constat général que les femmes entrepreneurs se considèrent moins « ambitieuses » que les hommes. Nous avons voulu mettre en avant leurs profils pour se projeter dans ce rôle modèle. Nous avons voulu montrer que chaque femme a le pouvoir d'inspirer.

Description de la bonne pratique

Objectifs



Que chaque femme devienne ambassadrice de ses actions, permettant ainsi d'inspirer d'autres femmes dans leur choix.

Bénéficiaires



Au niveau Moovjee France, 50 femmes ont participé aux ateliers depuis 3 ans. En Tunisie 5 portraits ont été réalisés.

Méthodologie de mise en œuvre

3 ateliers de préparations à la prise de parole en public sont dispensés :

- Présentation de rôle modèle
- Les valeurs que les bénéficiaires veulent mettre en avant.
- Le message qu'elles souhaitent diffuser.

Moyens financiers, humains et techniques

L'association fait appel à une coach spécialisée sur ce sujet. Il est important de que les ateliers se déroulent en partie en présentiel.

Facteurs clés du succès

- Créer un sentiment de groupe, le 1er atelier permet de briser la glace entre les bénéficiaires. Elles se sentent plus libre de partager.
- Rester disponible par la suite, en poursuivant l'accompagnement.
- La prise de parole devant d'autres bénéficiaires permet de prendre confiance.

Témoignages

«Le programme m'apporte beaucoup de confiance et de légitimité. Il m'aide à me positionner en tant que leader, m'aide à être plus stratégique dans mes choix et ma vision, et me donne envie d'en inspirer d'autres à être dans cette même dynamique.»

Doris Arnold

Pour en savoir plus

La mission du Moovjee est de permettre à chaque jeune de 18 à 30 ans qui le souhaite de créer ou reprendre une entreprise pendant ou dès la fin de sa formation, d'accompagner les jeunes entrepreneurs de 18 à 30 ans dans leur développement personnel et la croissance de leur entreprise.



Lucile Guez



lucile@moovjee.fr



«Il faut oser jusqu'au bout pour avoir des résultats merveilleux.»

Aziza Bettaibi

LE DIALOGUE, UN OUTIL DE L'AUTONOMISATION FINANCIÈRE DES FEMMES

Le dialogue avec les familles des bénéficiaires, un facilitateur de l'autonomisation financière des femmes rurales.



Nom de la structure :
Association de Développement des Femmes Rurales (ADFR)



Ville: Kasserine
Pays: Tunisie

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

Cette bonne pratique a vu le jour suite au constat que certaines familles interdisent aux femmes de suivre des formations à cause de leur genre.

Comment la bonne pratique a été conçue ?

La bonne pratique répond à un besoin direct et à une demande des bénéficiaires.

Description de la bonne pratique

L'association instaure un dialogue entre les familles et les femmes souhaitant bénéficier de formations qualifiantes leur permettant d'obtenir un salaire par la suite. L'entourage de la bénéficiaire est rassuré par le sérieux de l'association. Cette bonne pratique apporte également un soutien psychologique aux 25 femmes bénéficiaires des formations.

Méthodologie de mise en œuvre

Mise en place d'un climat de confiance collectif. Les membres sont tous impliqués dans la bonne pratique, ce qui permet d'améliorer l'image de l'association.

Prochaine étape

Création d'un centre de soutien psychosocial pour les femmes de Kasserine, pour renforcer et permettre un impact durable.

Facteurs clés du succès

- Mobiliser l'ensemble de l'équipe ;
- Être à l'écoute des besoins des femmes bénéficiaires ;

Résultats

25 femmes sur les 30 femmes sélectionnées ont mené à bien la formation de l'ADFR. Elles sont maintenant formées à un métier et entrepreneur également.

Impact

Les femmes bénéficiaires ont acquis un savoir-faire, elles ont un revenu fixe permettant d'aider leurs familles. Les bénéficiaires ont développé grâce aux formations leurs capacités à prendre des décisions en autonomie et à convaincre.

Pour en savoir plus

ADFR est une OSC locale qui contribue au développement de toutes activités socio-économiques, et environnemental à destination des femmes et des populations en milieu rural à travers des formations professionnelles.

 Aziza Bettaibi

 aziza.bettaibi1987@gmail.com





« Elaborée de façon concertée avec la société civile, la Budgétisation Sensible au Genre développée par une Collectivité territoriale traduit son engagement politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi de la démocratie participative. »

LA DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE, ATOUT DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Instaurer un dialogue entre les instances publiques et la société civile, succès de l'intégration du genre dans les projets de développement local



Nom de la structure:

Migration et Développement

Nom du programme:

« Développement Rural Intégré au Maroc 3 » DRIM 3



Région: Souss-Massa

Pays: Maroc

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

La bonne pratique part du constat d'une méconnaissance, voire d'un désintérêt, du genre dans les projets mis en place par les Communes. Le 2ème constat est que pour faire avancer la question du genre dans les projets de développement, il faut travailler davantage avec les instances publiques et la société civile pour faire bouger les lignes.

Description de la bonne pratique

Objectifs



Instaurer un climat de dialogue pluri-acteur entre les Communes et la société civile pour permettre une sensibilisation et une intégration du genre dans les projets de développement des territoires. Cette bonne pratique passe par la formation de la société civile, des élus et des fonctionnaires des Communes. Elle est un véritable levier à l'égalité femmes/hommes.

Bénéficiaires



12 Communes et 1 province avec 32 représentants de Communes.

Méthodologie de mise en œuvre

Pour appliquer cette bonne pratique, il est important de faire preuve de beaucoup de pédagogie en expliquant bien la volonté gouvernementale d'instaurer dans les Communes une budgétisation sensible au genre et un dialogue concerté avec la société civile. Pour favoriser la pérennité du projet, il est nécessaire de créer au sein de chaque Collectivité territoriale, une boîte à outils (diagnostic de la budgétisation et de la planification sensible au genre).

Facteurs clés du succès

- Une formation de qualité afin d'attiser la curiosité et l'envie des bénéficiaires favorable à l'appropriation de la démarche ;
- Suivi régulier avec la création d'un groupe WhatsApp nécessaire à un accompagnement de proximité ;
- Valoriser chaque partie prenante lors des formations et des consultations pour leur donner envie de poursuivre le travail (intelligence collective).

Témoignage

La vice-présidente de la Collectivité Territoriale Tiznit : «Après le travail régulier avec Migrations & Développement, on a intégré toutes les connaissances et acquis dans les programmes de la Collectivité Territoriale, pour qu'ils soient sensibles au genre. On a aussi adopté l'implication des femmes et des hommes dans les politiques et les décisions prises par la Commune, afin de voir l'impact de ces derniers dans le budget et dans les pratiques des décideurs.»

Pour en savoir plus

Migrations & Développement est basée sur trois principes : participation des populations aux décisions et au financement des projets, solidarités villageoises et partenariat avec les autorités locales. La formation des acteurs (élus, cadres des associations villageoises, des administrations locales, coopérateurs) est un axe majeur des interventions de l'ONG. Les actions sont principalement situées dans le Souss Massa (Maroc).



Sarah De Oliveira



sarah.deoliveira@migdev.org



« Pour un avenir meilleur pour les jeunes, il faut faire un grand effort pour intégrer l'approche genre dans les différents projets. »

MOBILISER ET INTÉGRER POUR FAVORISER L'INCLUSION

L'impact de l'embauche d'une ressource humaine mobile dédiée au recrutement des jeunes et des jeunes femmes.



Nom de la structure :
L'Heure Joyeuse



Ville: Casablanca
Pays: Maroc

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

Depuis 13 ans d'existence de la Cellule d'Orientation et d'Insertion Professionnelle, l'opération de sourcing des jeunes était à la charge du chargé de mobilisation et d'accueil qui partait à la rencontre des populations dans les quartiers défavorisés de Casablanca. Son rôle était de les informer des différents dispositifs d'accompagnement qu'offre l'Heure Joyeuse. Dans certains cas, l'approche des jeunes filles et des jeunes femmes s'avère difficile, elle est souvent freinée par des normes sociales et des codes de la société.

Description de la bonne pratique

Objectifs



Pour faciliter le contact avec les jeunes femmes dans les quartiers défavorisés de Casablanca en vue de les accompagner à une intégration socioprofessionnelle dans nos différents centres, l'association l'Heure Joyeuse a mandaté une collaboratrice en charge de la mobilisation et la sensibilisation des populations. Le déplacement pédestre de Zineb DRIOUCH, en charge de la mobilisation dans les zones péri-urbaines et les quartiers défavorisés de Casablanca a permis d'approcher le segment féminin du groupe cible, cette nouvelle approche permet d'établir un climat de confiance pour les jeunes femmes et leurs familles.

Bénéficiaires



Le taux d'accueil a augmenté de 50% suite à l'engagement de la chargée de mobilisation.

Méthodologie de mise en œuvre

Engager une chargée de mobilisation.

Facteurs clés du succès

- Faire une cartographie des quartiers défavorisés où sont fortement présents les NEETs.
- Etablir une relation de confiance avec les familles des jeunes ;

Témoignages

« Avant d'adopter une approche genre dans l'intervention sur le terrain, il y avait une faible présence des femmes dans les centres de formation. Après avoir intégré l'approche genre et nommé une femme chargée de la sensibilisation afin de sensibiliser directement les filles dans les quartiers défavorisés, la situation s'est améliorée. Comme résultat, nous avons pu augmenter le taux d'inscription des femmes au sein du centre »

Zineb, Mobilization officer at the Heure Joyeuse

Pour en savoir plus

L'association l'Heure Joyeuse est une association reconnue d'utilité publique, à but non lucratif, engagée pour la lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle.



Abdelmajid Lakhouri



abdelmajid.lakhouri@heurejoyeuse.ma



POUR ALLER PLUS LOIN



Ne rien oublier

- Faire une évaluation consciente du genre et systématique, des méthodes et des contenus d'enseignement modules enseignés, quelle que soit la matière enseignée, quel que soit l'atelier déployé
- Effectuer un bilan des modules de formation existants
- L'équipe éducative audite ses pratiques, sa façon d'animer, ses supports de formation

Prendre garde aux freins

Prendre en compte les freins des bénéficiaires et du personnel. Par exemple :

Identifier les obstacles à une présence assidue et proposer des modalités de suivi et d'enseignement variables (flexibilité horaire, enseignement à distance, cours téléchargeables).

Imposer un prérequis

En préalable aux formations spécifiques (par exemple, féminisation des métiers), prévoir un module générique, comprenant :

- Une connaissance des principaux mythes sexistes existants (salaire des femmes et salaires d'appoint, incompatibilité des femmes et du pouvoir, jalousie des femmes entre elles, caractère performant des hommes...), des biais inconscients et de la domination,

Une connaissance de l'emprise

Un entraînement à l'auto-défense verbale.

Changer la donne

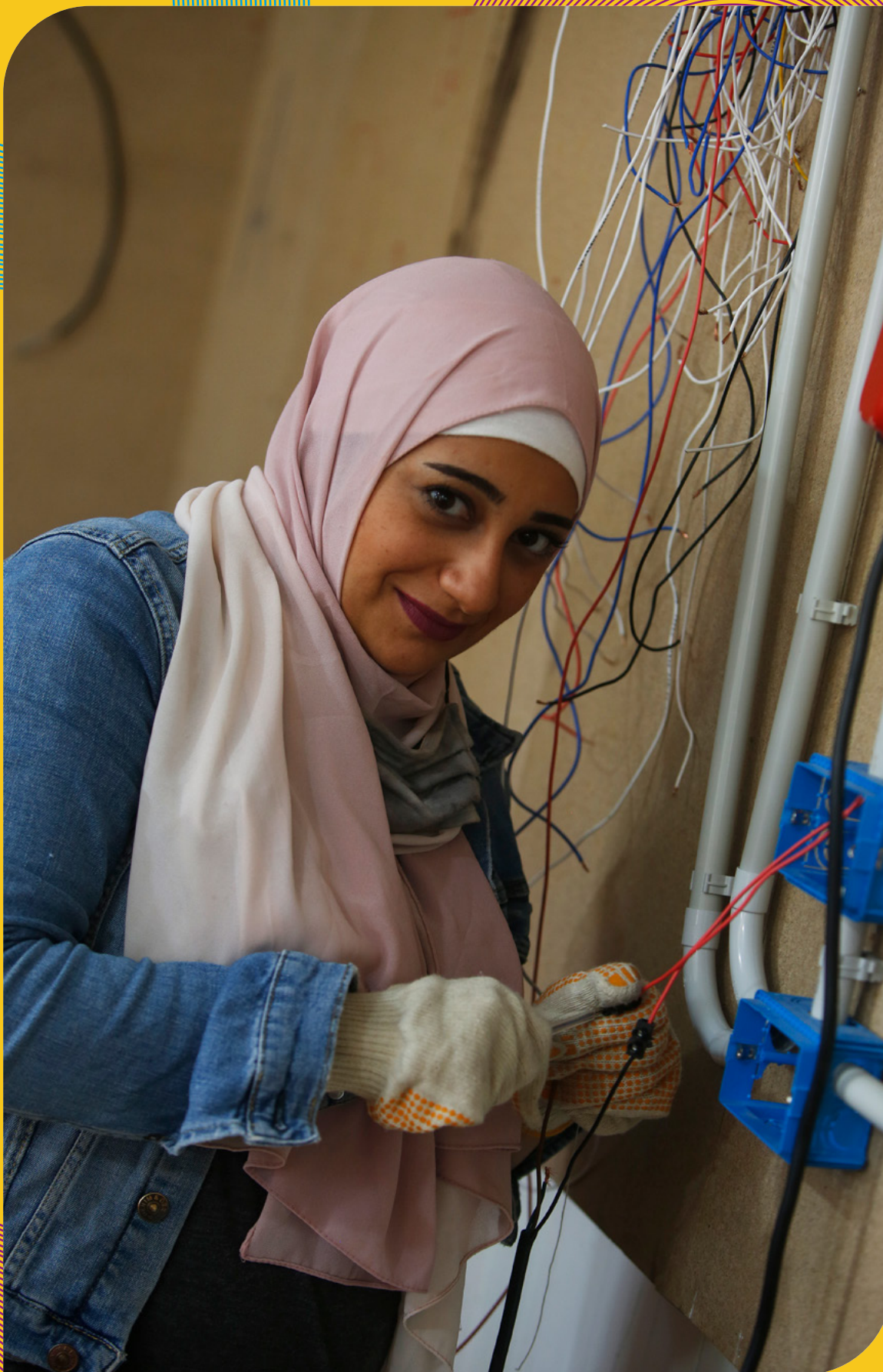
- Penser genre et intersectionnalité
- Constituer des groupes de bénéficiaires illustrant une mixité sociale, culturelle et inter-générationnelle.

Penser genre et pouvoir

Dans une logique inverse à celle d'une adaptation des femmes à l'organisation, former les bénéficiaires aux pièges des entretiens non conscients du genre.

Développer des modules de leadership, de management, de réseautage et préparer le recrutement de femmes à des postes à plus grande responsabilité.

Dans le cadre de la formation à l'entrepreneuriat, développer des réseaux d'entrepreneures.



● Thème 4

Acquérir des compétences pour l'égalité des sexes

Mise en œuvre d'un plan municipal pour l'égalité des sexes	72
Déconstruire les stéréotypes de genre avec l'aide de la réalité virtuelle.....	74
Former les enseignants et le personnel scolaire aux questions de genre	76
Une formation qui brise les stéréotypes de genre	78
Mise en commun et capitalisation pour répondre aux enjeux de l'intégration de l'approche genre.....	80

Elle est trop belle pour être intelligente



MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN MUNICIPAL POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

Une campagne de promotion de l'égalité des sexes chez les jeunes, appelée Iguallgual



Nom de la structure:
Municipalité de Matosinhos



Ville: Matosinhos
Pays: Portugal

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

L'égalité, la citoyenneté et la non-discrimination sont pour nous des principes fondamentaux pour un développement durable, égal et inclusif d'une société juste, démocratique et respectueuse des droits de l'homme et des libertés, où la participation de tous est assurée. Matosinhos met en œuvre un plan municipal pour l'égalité des sexes dans le but de travailler cette question dans une perspective plus étroite et adéquate pour la population, à travers un réseau qui implique plus de 160 organisations qui forment le réseau social de Matosinhos.

Description de la bonne pratique

Objectifs



La mairie de Matosinhos a publié cette campagne en 2020, à travers les médias sociaux, visant à « contribuer à la transformation des perspectives et des comportements inadéquats qui perpétuent des modèles inégaux dans les rôles sociaux, basés sur l'inégalité des sexes qui conduisent à la discrimination, à l'exclusion sociale, à la victimisation, à l'abus de pouvoir et même aux épisodes de violence dans les relations ».

Bénéficiaires



Cette bonne pratique s'adresse aux jeunes de 15 à 25 ans. La municipalité comptait 69 œuvres en compétition, des dessins, des vidéos, des représentations théâtrales, des peintures, de la poésie, et les deux œuvres gagnantes reflètent la nécessité de déconstruire les stéréotypes.

Facteurs clés du succès

- Interpeller les jeunes avec des influenceurs qu'ils connaissent ;
- Communiquer à travers les réseaux sociaux ;
- Travailler en collaboration avec la société civile ;

Témoignages

manelrmarques : Je suis tellement fier d'être de Matosinhos ! Merci pour cette campagne/initiative ! ❤️

monnetgm : 🍀 Super message, idée incroyable 🍀

luisenascimento : excellente initiative 🍀🍀🍀

whiteroseoutfits : Je travaille pour faire partie de cette grande initiative.

Pour en savoir plus

Matosinhos est une ville et une municipalité au Nord du Portugal, bordée au sud par la ville de Port (8 km du centre-ville). En 2020, Matosinhos a reçu le prix « Vivre dans l'égalité », décerné par la Commission pour la citoyenneté et l'égalité. La municipalité est membre associé du nouveau réseau méditerranéen.

✉ igualdadeconselheir@cm-matosinhos.pt



« Allez-y foncez, ne vous posez pas de questions, il faut essayer. »

DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE AVEC L'AIDE DE LA RÉALITÉ VIRTUELLE

Changer l'image genrée des métiers avec l'aide de la technologie



Nom de la structure:
Fondation des Apprentis D'Auteuil



Ville: Picardie
Pays: France

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

Volonté de déconstruire les stéréotypes de genre et de créer de l'emploi pour plus de jeunes.

Description de la bonne pratique

Objectifs



Rencontrer les jeunes des quartiers prioritaires, pour présenter des métiers à travers des témoignages vidéo de jeunes femmes qui ont réussi dans des métiers marqués par des stéréotypes de genre (par exemple la soudure ou préparatrice de commandes). Cela permet de montrer que tout est possible et répondre à la tension sur le marché de l'emploi de certains métiers. Depuis le début il y a eu 122 bénéficiaires (représentation 50/50).

Bénéficiaires



Des jeunes femmes et hommes de 16 à 30 ans en Picardie.

Méthodologie de mise en œuvre

Les vidéos montrent les premiers gestes des métiers pour que les jeunes se projettent mieux.

Moyens financiers, humains et techniques

4 équipes de 2 personnes : Qui vont à la rencontre des jeunes.

Facteurs clés du succès

- Allez à la rencontre des jeunes. Pas de locaux mais un bus, et passer par les associations locales.
- Première action non engageante (cela rassure).
- Le fait d'y croire, qu'il n'y a pas de limites.

Résultats

Le 1er résultat est la création d'un débat entre les jeunes, ils se questionnent et après certains développent un intérêt pour le métier.

Impact

L'intérêt de cette bonne pratique grandit, on souhaiterait la répliquer et l'ouvrir à d'autres métiers afin de démultiplier son impact à long terme, à savoir donner la possibilité aux jeunes femmes d'accéder à toutes les filières de formation et ainsi réduire le chômage chez cette même population cible

Pour en savoir plus

Présent dans les Hauts-de-France depuis 1954, Apprentis d'Auteuil accueille et forme aujourd'hui près de 2000 enfants et jeunes gens, âgés de 4 à 30 ans. Ses 16 établissements et dispositifs proposent des réponses aux difficultés que jeunes et familles peuvent rencontrer dans leurs parcours d'éducation et d'apprentissage.

Julie Millien

julie.millien@apprentis-auteuil.org





« Tu dois vraiment challenger les professeurs, ce sont des personnes avant tout, la question du genre est personnelle. »

FORMER LES ENSEIGNANTS ET LE PERSONNEL SCOLAIRE AUX QUESTIONS DE GENRE

Proposer des activités interactives pour promouvoir la sensibilisation aux questions de genre.



Nom de la structure:

Institut Européen de Coopération et de Développement (IECD) Egypte



Villes: Le Caire et Alexandrie

Pays: Egypte

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

Il y a eu une réelle volonté de l'IECD et de ses partenaires de sensibiliser les enseignants afin de réduire le décrochage scolaire particulièrement des jeunes filles. Le défi était de s'adapter à une société conservatrice.

Description de la bonne pratique

Objectifs



Dispenser une formation de sensibilisation aux questions de genre aux enseignants et au personnel scolaire et élaborer un contenu de formation auquel les enseignants peuvent se référer. Ce contenu comprend des terminologies, des définitions et des activités liées au genre à mettre en œuvre avec les élèves. L'objectif est de créer de faire comprendre les stéréotypes de genre par d'autres voies.

Bénéficiaires



50 professeurs dans 3 écoles publiques

Méthodologie de mise en œuvre

Les activités interactives facilitent l'interprétation du genre et contribuent à une meilleure prise de conscience. Il est aussi intéressant de sensibiliser au genre par le biais du sport et du théâtre interactif. C'est un moyen d'externaliser, de s'exprimer. Pour réussir cette bonne pratique, il est important de mélanger les groupes de bénéficiaires.

Facteurs clés du succès

- Former les professeurs et les sensibiliser ;
- Contextualiser la bonne pratique dans chaque pays d'intervention ;
- Développer des outils (définition de base, etc.).

Témoignages

« Parfois il est difficile de parler de genre dans une société conservatrice, il faut s'adapter au pays et à nos interlocuteurs ».

« Enseigner, expliquer en passant par d'autres voies, c'est la philosophie que nous souhaitons mettre en place »

Pour en savoir plus

L'IECD Egypte soutient les jeunes dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels ainsi que les propriétaires de micro et petites entreprises. En Egypte, 25% des jeunes égyptiens de 16 à 25 ans sont au chômage, pour répondre à la problématique de l'accès des jeunes à l'emploi.



Nuria MASDEU



nuria.masdeu@iecd.org





UNE FORMATION PROFESSIONNELLE QUI BRISE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

Attirer, former et employer des femmes dans des domaines professionnels traditionnellement masculins.



Nom de la structure:
INICIATIVES SOLIDÀRIES



Ville: Valence
Pays: Espagne

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

Après avoir détecté qu'il y avait des professions / domaines de l'avenir liés à la mécanique ou à l'électricité dans lesquels les filles ne voulaient pas aller, l'association a réfléchi à la façon d'offrir des alternatives aux filles sans tomber dans la formation féminisée typique. Ils ont décidé d'agir en brisant les stéréotypes à la formation. Cette vision est partagée par toute l'équipe d'INICIATIVES SOLIDÀRIES, de sorte qu'ils travaillent en cohérence et unité en termes d'égalité. Il y a encore une certaine pression de la part des familles des filles pour travailler dans les secteurs féminins. Ce n'est pas tellement le cas pour les entreprises. En effet, si les filles ont les compétences qu'elles recherchent, elles les embaucheront, et elles devraient continuer à promouvoir ce type d'embauche. Le plus grand défi est de continuer à briser les stéréotypes et les tabous des femmes.

Description de la bonne pratique

Objectifs

L'objectif est de former et d'insérer des filles sur le marché du travail dans des professions traditionnellement masculines.

Ressources

30 employés, bénévoles et stagiaires (qui font l'objet d'un processus de sélection). Les cours de formation sont subventionnés par des organismes publics. Pas de budget supplémentaire.

Bénéficiaires



Tous les jeunes qu'ils forment et soutiennent (de 14 à 29 ans). Environ 400 par an.

Méthodologie de mise en œuvre

En embauchant des enseignantes dans des professions à prédominance masculine (mécanique, électricité, etc.) pour servir de références; en organisant des cours exclusifs de formation en mécanique pour les femmes; en informant les étudiantes de leurs droits en tant que femmes dans le monde éducatif et professionnel dès leur sélection; en offrant un tutorat et des conseils individualisés sur les questions de genre pour briser les stéréotypes et les tabous, ainsi que des formations de groupe dans d'autres programmes de l'entité.

Facteurs clés du succès

- Faire des questions de genre une priorité de la formation.
- La cohérence dans toutes les actions. Toutes les personnes (équipe, bénévoles et stagiaires) sont impliquées et reçoivent une formation continue sur le genre.
- Travailler individuellement et en groupe pour décomposer les stéréotypes de genre.

Impact

- Insérer sur le marché du travail des femmes formées dans d'autres secteurs.
- Changer les structures des entreprises par l'insertion des femmes dans les secteurs à prédominance masculine.
- Autonomiser les femmes en brisant les tabous et les stéréotypes.
- 400 bénéficiaires



Oser chercher des enseignantes dans ces professions afin de présenter une perspective différente. Tirer parti du soutien apporté par les administrations publiques en matière de genre.

Pour en savoir plus

L'association Iniciatives Solidàries est une initiative d'un groupe de personnes sensibilisées par la situation d'exclusion des jeunes défavorisés et des personnes en situation de privation de liberté dans la ville de Valence.

✉ mati@iniciativessolidaries.com



« Quand je suis entrée sur le marché du travail, je me voyais différente de mes pairs, je suis maintenant au-dessus de mon passé. »



MISE EN COMMUN ET CAPITALISATION POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX DE L'INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE

Réaliser un diagnostic et un plan d'actions pour intégrer une approche genre dans les projets Formation Insertion Professionnelle (FIP)



Nom de la structure: Groupe FIP
Les membres du Groupe FIP : ESSOR, Apprentis d'Auteuil, Acting for Life, GRET, IECD
Pays : Multipays

Contexte et évaluation des besoins : pourquoi la bonne pratique a-t-elle été lancée ?

Le groupe FIP a lancé 2 outils (diagnostic et plan d'action) pour accompagner ses partenaires dans l'intégration de la dimension genre dans leur projet d'insertion. En effet, se former à mener un diagnostic pour prévoir les activités les plus pertinentes à mettre en œuvre pour ajuster les déséquilibres liés au genre était un besoin partagé des 5 structures, en France et dans les pays d'intervention.

Description de la bonne pratique

Objectifs



Favoriser l'intégration d'une approche genre dans les projets de formations et d'insertion professionnelle.

Méthodologie de mise en œuvre

1. Préparation à distance : présentation/validation de la démarche.
2. Échanges sur le cadre de la démarche, travail sur le cadre de la démarche, relecture des questionnaires, validation de l'outil de consolidation des données, choix des personnes interviewées, définition du calendrier.
3. Entretiens avec le personnel de l'association et un de ses partenaires.
4. Consolidation des données : grâce à un outil élaboré par la Fondation des Apprentis d'Auteuil (Outil de consolidation des entretiens).
5. Élaboration du plan d'action par l'association partenaire avec le chef de projet d'Apprentis d'Auteuil en facilitateur (Outils d'identification des pistes d'action).

Facteurs clés du succès

- Définir précisément le cadre du diagnostic avec la direction : le sujet peut être sensible et peut questionner les valeurs d'une structure, aussi il est impératif de valider le cadre et les outils déployés dans le cadre du diagnostic avec la direction.
- Construire en amont un outil de consolidation des données ainsi que de production d'un plan d'action, à faire valider par la direction de la structure.
- Administrer le questionnaire par une personne initiée à l'approche genre.
- Penser en amont les modalités d'administration des questionnaires : privilégier les entretiens individuels aux entretiens de groupe, respecter la ligne hiérarchique, prévoir un lieu permettant la confidentialité.

La démarche d'enquête et d'élaboration du plan d'action a permis :

- L'éveil ou le renforcement de la compréhension du personnel de la structure sur les questions liées au genre au sein de la structure. Réaliser un diagnostic et un plan d'actions pour intégrer une approche genre dans les projets FIP.
- L'amorce d'un renforcement du cadre de référence et des pratiques liés au genre au sein des structures et des projets.

Pour en savoir plus

Le Groupe FIP est constitué de cinq ONG françaises et s'est fixé comme objectif d'améliorer les pratiques des acteurs de la FIP en se basant sur des apprentissages croisés et des réflexions communes. Ainsi, depuis 2013, Acting for Life, Apprentis d'Auteuil, ESSOR, le GRET et l'IECD ont développé des outils et notes méthodologiques, accessibles à toutes et tous. En 2020, le Groupe FIP a travaillé à la réalisation d'un « diagnostic genre ». Le diagnostic, une fois réalisé, permet aux organisations, selon leurs priorités et leurs ressources, d'établir un plan d'actions visant à intégrer concrètement l'approche genre dans leur projet.



Mathieu LEBAS



mathieu.lebas@apprentis-auteuil.org



POUR ALLER PLUS LOIN



La preuve par la pratique

Pour dépasser l'argument « ce n'est pas un métier pour les filles ou les garçons », intégrer à une découverte de métiers qui illustrent la ségrégation professionnelle, la réalisation d'une tâche précise ou d'un objet, par les filles pour un métier dit masculin, et par les garçons, pour les métiers encore considérés comme féminins. Garçons et filles repartent avec une photo de « l'impossible rendu possible » ou avec l'objet réparé/confectionné.

La preuve par l'exemple

Constituer un vivier de jeunes précédemment bénéficiaires de la structure d'insertion, et travaillant dans un secteur encore considéré comme réservé à l'un ou l'autre sexe. Les mettre à contribution pour apporter des témoignages concrets sur leur quotidien professionnel et sur la façon dont leurs proches le vivent.

En demander plus aux entreprises

Dans la plupart des cas, les entreprises se déclarent prêtes à recruter indistinctement des hommes et des femmes, mais ne savent pas toujours comment faire. Il est important de leur expliquer la nécessité d'adopter une stratégie volontariste pour arriver à leurs fins. Par exemple :

- Leur demander de considérer de communiquer de manière inclusive (ex : dans la rédaction des annonces de recrutement, hommes et femmes n'étant pas sensibles au même vocabulaire),
- De communiquer sur leurs pratiques en matière d'égalité des chances, effectives ou envisagées.

Raconter l'histoire des métiers et de leur genre

Expliquer l'origine construite de la ségrégation des métiers par le biais de l'histoire et des cultures. On pourra parler de l'informatique qui était un métier de femmes devenu un métier d'hommes à partir des années 1980, de la broderie, considérée comme propre aux femmes en Europe et propre aux hommes en Inde ou au Pakistan, etc.

Oser l'Empowerment

La découverte de freins collectifs, et/ou individuels, construits dans le cadre de l'orientation professionnelle peut être considérée comme une première étape. Elle permet d'envisager d'aller plus loin, de poser une réflexion plus globale sur le rôle de chaque personne dans la société, dans la famille, sur ses capacités et ses aspirations profondes et sur ce qui empêche de réaliser son plein potentiel.

Conclusion

La feuille de route du réseau MedNC sur l'approche genre

Ce guide de bonnes pratiques sur l'intégration est une des premières étapes de l'engagement du réseau MedNC pour la réduction des inégalités de genre dans les dispositifs d'insertion en Méditerranée. Les années futures seront marquées par des actions concrètes de terrain qui découlent de l'identification des bonnes pratiques :

- La **formation des membres du réseau** : directeurs, gestionnaires de projets, formateurs, encadrants seront formés à la thématique de l'intégration de l'approche genre dans chaque étape d'un projet d'insertion. L'objectif ? avoir des équipes mixtes, construire des infrastructures conscientes du genre, intégrer les spécificités de genre dans la rédaction des projets, développer des programmes ciblés aux femmes ou aux hommes.
- La **création d'outils de sensibilisation et de formation**, pour assurer la continuité de ce guide : développement d'une approche ludo-pédagogique pour accompagner les structures d'insertion en Méditerranée à intégrer l'approche genre
- L'**accompagnement à la rédaction de stratégie et plan d'action** intégrant la dimension genre : les membres du réseau pourront bénéficier d'un appui externe sur ce sujet, et ensuite développer leur propre expertise pour soutenir d'autres organisations de la société civile en Méditerranée, les positionnant comme acteur de référence sur la thématique genre appliquée à l'intégration des NEETs en Méditerranée.

Le positionnement du réseau MedNC sur l'approche du genre

Le réseau MedNC est un réseau de professionnels de l'insertion des NEETs en Méditerranée qui favorise le **renforcement de compétences techniques et transversales**. En rédigeant ce guide avec la contribution des 15 membres et en le mettant librement à disposition de tous, nous réaffirmons notre **engagement** : nous sommes disponibles pour aller plus loin avec vous, chers lecteurs ! Chaque bonne pratique décrite dans ce guide est mise en place par une structure méditerranéenne qui se tient à la disposition de ses pairs pour partager davantage sur les tenants et aboutissants de la mise en œuvre d'activités en lien avec la réduction des inégalités de genre. N'hésitez pas à contacter les associations qui ont contribué à ce guide pour obtenir un **accompagnement, des conseils, un appui** pour mettre en œuvre à votre tour la bonne pratique qui vous semble répliquable dans votre dispositif.

La contribution de tous est requise !

Enfin, ce guide de bonnes pratiques n'est qu'un outil et n'est que le reflet d'activités mises en œuvre par les associations membres ou proches du réseau. Nous sommes conscients que les approches choisies sont en perpétuelle évolution. De plus, la réduction des inégalités de genre dans les dispositifs d'insertion en Méditerranée, et dans nos sociétés de manière générale, est le rôle et la responsabilité de chacun. Ce guide est donc un travail continu et nous sommes à l'écoute de vos retours, recommandations et de votre participation sur l'amélioration des pratiques liées à l'intégration du genre en Méditerranée. A vos idées !

DÉFINITIONS

« Intégration de la dimension genre dans les dispositifs d'insertion » : qu'est-ce que ça veut dire ?

L'adoption d'une approche intégrée de l'égalité fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité transversale des politiques publiques de développement. Elle implique la prise en compte du genre dans toutes les dimensions de tous les projets ou programmes.

Toutes les définitions présentées dans ce guide sont issues du centre de formation de l'entité des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, à savoir ONU FEMMES (UNWOMEN, en anglais). Une sélection a été faite pour rester concis mais pour plus d'information, rendez-vous ici (glossaire en français, anglais et espagnol).

Analyse sexospécifique

L'analyse sexospécifique est un examen critique de la manière dont les différences liées aux rôles, activités, besoins, opportunités et droits et avantages attribués à chaque sexe affectent les hommes, les femmes, les filles et les garçons dans une certaine situation ou certains contextes. L'analyse sexospécifique examine les relations entre les personnes de sexe masculin et féminin, leur accès aux ressources, le contrôle des ressources, et les contraintes auxquelles elles sont confrontées les unes par rapport aux autres. Une analyse sexospécifique devrait être intégrée dans toutes les évaluations et analyses situationnelles de secteur pour s'assurer que les injustices et les inégalités fondées sur le sexe ne sont pas exacerbées par les interventions, et que, dans la mesure du possible, une plus grande égalité et justice entre hommes et femmes sont promues.

Autonomisation économique des femmes

L'égalité des sexes dans l'économie désigne la pleine et égale jouissance par les femmes et par les hommes de leurs droits et avantages, facilitée par des politiques favorables, l'environnement institutionnel et l'autonomisation économique. L'autonomisation économique est un pilier de l'égalité des sexes qui désigne la capacité de réussir et de progresser sur le plan économique et le pouvoir de prendre des décisions et d'y donner suite. L'autonomisation économique des femmes est un droit essentiel à la réalisation de l'égalité des sexes et à l'atteinte des objectifs plus généraux de développement comme la croissance économique, la diminution de la pauvreté, les améliorations en matière de santé, l'éducation et le bien-être social.

Budgétisation sensible au genre

La budgétisation sensible au genre ou BSG est une méthode pour déterminer dans quelle mesure les dépenses publiques sont détournées ou se rapprochent de l'objectif de l'égalité des sexes. Un budget sensible au genre n'est pas un budget séparé pour les femmes, mais un instrument d'analyse des affectations budgétaires, des dépenses publiques et de la fiscalité dans une perspective de genre et peut être utilisé ultérieurement pour plaider pour la réaffectation de postes budgétaires de manière à mieux répondre aux priorités des femmes et celles des hommes, les rendant, comme le nom l'indique, sensibles au genre.

Discrimination à l'égard des filles et des femmes

La discrimination à l'égard des filles et des femmes désigne, directement ou indirectement, le traitement différent des filles et des femmes et des garçons et des hommes, de manière à les empêcher de jouir de leurs droits. La discrimination peut être directe ou indirecte. La discrimination directe à l'égard des filles et des femmes est généralement plus facile à reconnaître car elle est évidente. Ainsi, dans certains pays, les femmes n'ont pas le droit légal à la propriété, se voient interdire par la loi d'occuper certains emplois, ou les coutumes communautaires pourraient empêcher les filles de poursuivre des études supérieures. La discrimination indirecte à l'égard des filles et des femmes peut être difficile à reconnaître. Elle désigne des situations qui peuvent sembler impartiales mais qui engendrent un traitement inégal des filles et des femmes. Ainsi, un emploi d'agent de police peut établir des critères minimaux de taille et de poids que les femmes auraient du mal à remplir. Par conséquent, elles n'auraient pas la possibilité de devenir agents de police.

Discrimination multiple/intersectionnelle

Il s'agit d'un concept employé pour décrire le caractère complexe de la discrimination fondée sur plus d'un motif, connue aussi comme « additive », « accumulative », « composée », « intersectionnelle », « parti-pris complexe » ou « inégalités pluridimensionnelles ». Même si elle est déconcertante en apparence, la terminologie se rapporte en particulier à deux situations : (1) lorsqu'une personne est confrontée à plus d'une forme de discrimination fondée sur divers motifs (ex. le sexe plus la discrimination fondée sur un handicap, ou le sexe plus l'orientation sexuelle). Dans ces cas, toutes les femmes et toutes les personnes handicapées (hommes et femmes) sont susceptibles d'être confrontées à la discrimination. (2) lorsque la discrimination n'affecte que les personnes qui appartiennent à plus d'un groupe (par ex. seulement les femmes handicapées, pas les hommes handicapés), également connue comme discrimination intersectionnelle.

Genre

Le genre fait référence aux rôles, comportements, activités et attributs qu'une société donnée considère comme appropriés pour les hommes et les femmes. Outre les attributs sociaux et les opportunités associés au fait d'être un homme et une femme et les relations entre les femmes et les hommes et les filles et les garçons, le genre fait également référence aux relations entre les femmes et celles entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et sont appris par des processus de socialisation. Ils sont spécifiques au contexte / au temps et modifiables. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et valorisé chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les responsabilités attribuées, les activités entreprises, l'accès aux ressources et leur contrôle, ainsi que les possibilités de prise de décisions. Le genre fait partie du contexte socioculturel plus large, tout comme d'autres critères importants pour l'analyse socioculturelle, notamment la classe, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, etc.

Division sexospécifique (ou sexuelle) du travail

Il s'agit d'un concept important de l'analyse sexospécifique de base qui permet de mieux saisir les rapports sociaux et est un point de départ pour changement durable par le développement. La division du travail désigne la manière dont une société procède à la division du travail entre hommes et femmes, garçons et filles, selon des rôles sexospécifiques socialement définis ou ce qu'elle considère comme étant un travail correct et approprié pour chaque genre. Quiconque prévoit une intervention communautaire doit connaître et comprendre la division du travail et l'affectation des actifs ventilés par sexe et par âge pour chaque communauté concernée par des interventions de développement. La division du travail comprend plusieurs types de rôles :

- **Rôles productifs** : Activités exercées par des hommes et des femmes pour produire des biens et des services destinés à la vente, à l'échange, ou pour répondre aux besoins de subsistance de la famille.
- **Rôles reproductifs** : Activités nécessaires pour assurer la reproduction de la main d'œuvre d'une société. Cela englobe les travaux ménagers comme le nettoyage, la cuisine, la maternité, l'éducation, et les soins dispensés aux membres de la famille. Ces tâches sont principalement assurées par les femmes.
- **Rôle de gestion communautaire** : Activités principalement exercées par des femmes au niveau communautaire, comme un prolongement de leur rôle reproductif, pour assurer la fourniture et l'entretien des maigres ressources de consommation collective comme l'eau, les soins de santé et l'éducation. Il s'agit d'un travail volontaire non-rémunéré effectué pendant le « temps libre ».
- **Rôle politique communautaire** : Activités exercées principalement par les hommes au niveau communautaire, souvent dans le cadre de la politique nationale. Ce rôle de leadership officiellement reconnu peut-être rétribué directement ou conduire à un pouvoir accru et un meilleur statut social.
- **Triple rôle** : Cela se rapporte au fait que les femmes ont tendance à effectuer des journées de travail plus longues et plus fragmentées que les hommes du fait qu'elles remplissent généralement trois rôles : reproductif, productif et travail communautaire.

Égalité des sexes (égalité entre les hommes et les femmes)

Ce terme désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent devenir les mêmes, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendront pas du fait qu'ils sont nés hommes ou femmes. L'égalité des sexes suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des filles sont pris en compte, reconnaissant la diversité des groupes de femmes et d'hommes. L'égalité des sexes n'est pas un problème de femmes mais devrait concerner et associer pleinement les hommes et les femmes. L'égalité entre femmes et hommes est considérée comme une question de droits humains et une condition préalable, et un indicateur, d'un développement durable axé sur l'être humain.

Normes liées au genre

Les normes liées au genre sont des idées sur comment les femmes et les hommes devraient être et agir. Nous assumons et apprenons ces « règles » tôt dans la vie. Ces normes établissent un cycle de vie de socialisation et de création de stéréotypes de genre. Autrement dit, les normes liées au genre sont des normes et des attentes auxquelles s'ajuste généralement l'identité de genre, dans le cadre propre à une société, à une culture et à une communauté donnée à ce moment précis.

Rôles de genre

Le rôle de genre désigne les normes sociales et comportementales qui, dans une certaine culture, sont généralement considérées comme étant socialement convenables pour des personnes d'un certain sexe. Ces rôles définissent souvent les responsabilités et tâches traditionnelles dévolues aux hommes, aux femmes, aux garçons et aux filles (voir la division sexospécifique du travail). Les rôles propres au genre sont souvent conditionnés par la structure des ménages, l'accès aux ressources, certains effets de l'économie mondiale, la survenance de conflit ou de calamité, et autres facteurs pertinents sur le plan local comme les conditions écologiques. À l'exemple du genre lui-même, les rôles de genre peuvent évoluer dans le temps, notamment par l'autonomisation des femmes et la transformation des masculinités.

Travail décent

Le travail décent est la disponibilité d'emplois dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité humaine et de dignité. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le travail décent comprend la possibilité de trouver un emploi productif convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale des familles, l'amélioration des opportunités d'épanouissement personnel et d'intégration sociale, la liberté, pour les travailleurs, d'exprimer leurs inquiétudes, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur existence ainsi que l'égalité des chances et de traitement pour toutes les femmes et tous les hommes. Le Conseil économique et social a également formulé une Observation générale qui définit le travail décent et appelle à se conformer à l'Article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Violence liée au genre (VLG)

La violence liée au genre est un terme générique qui sert à désigner tout acte préjudiciable commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles différents des hommes et des femmes que leur attribue la société. La nature et l'étendue des types particuliers de VLG varie selon les cultures, les pays et les régions. On peut citer comme exemples la violence sexuelle, y compris l'exploitation ou l'abus sexuels et la prostitution forcée, la violence conjugale, la traite, le mariage forcé ou précoce, les pratiques traditionnelles préjudiciables comme la mutilation des organes génitaux féminins, les meurtres d'honneur et l'héritage des veuves.

REMERCIEMENTS

Nous adressons nos remerciements à l'ensemble des **membres du réseau Méditerranée Nouvelle Chance** qui ont contribué à la réalisation de ce guide de bonnes pratiques et plus particulièrement au groupe de travail sur l'intégration du genre dans les structures d'insertion, composé de l'association Al Jisr, du Réseau des Associations des Ecoles de la Seconde Chance au Maroc, de la municipalité de Matosinhos, mais aussi de l'association TAMSS, VIS, Semeurs d'Avenirs, AE20 Portugal, et E2O España.

Nous adressons aussi nos remerciements aux structures méditerranéennes qui nous ont soutenu :

Bellakhdid Yasmine - Chair Inspiring Girls Morocco, Maroc

Bettaibi Aziza - Animatrice de l'Association de Développement des Femmes Rurales, Tunisie

Coupez Carole - Déléguée Générale Adjointe Solidarité Laïque, France

De Oliveira Sarah - Coordinatrice du programme Migration et Développement, Maroc

Dussert Anne - Coordinatrice Cheffe de projet Acta Vista, France

Four Marion - Responsable programmes, IECD, France

Frawes Samia - Coordinatrice Actions Bassin Méditerranéen et Référente genre, France

Gautier Camille - Coordinatrice des programmes d'éducation et d'insertion socioprofessionnelle, IECD, France

Gherbi Sarah - , Chargée de projets Jeunesse Plus, Algérie

Guedira Margaret - Soutien du réseau Méditerranée Nouvelle Chance, Maroc

Guez Lucile - Chargée de développement Moovjee, France

Kouamé Pascal - Directeur des opérations Afrique subsaharienne – Amérique Latine et Caraïbe à Solidarité Laïque

Lebas Mathieu - Responsable programmes Afrique de l'Ouest, Fondation des Apprentis d'Auteuil

Masdeu Nuria - Directrice pays Egypte IECD, Egypte

Millien Julie - Cheffe de projets Potenti'elles, Fondation des Apprentis d'Auteuil, France

Pelissier Coline - Chargée d'études et de développement européen Acta Vista, France

Rodriguez Anna - Experte « Genre » et NEETs en Méditerranée, France

«...l'égalité ne signifie pas que les femmes veulent être des hommes, ni que les hommes veulent être des femmes. L'égalité signifie le respect mutuel, la reconnaissance de l'identité individuelle, respectée parce qu'elle est un être humain. L'égalité des chances ne signifie pas que tout le monde doit être identique, effaçant ainsi les différences et les identités, au contraire, elle doit offrir aux gens les conditions pour développer leurs propres talents et capacités.»

Ana Vicente

LES MEMBRES DE MEDNC



AE2O / PORTUGAL

Créée en 2008, AE2O (Associação para a Educação de Segunda Oportunidade) gère l'école de la deuxième chance à Matosinhos, qui aide les jeunes vulnérables ayant de faibles qualifications scolaires et professionnelles aux risques d'exclusion sociale. Elle a également développé une méthodologie de coaching innovante basée sur les arts (peinture, danse, musique, théâtre) pour aider les jeunes à retrouver confiance en eux : un modèle d'enseignement reconnu par le gouvernement portugais en août 2019.

www.segundaoportunidade.com



AL JISR / MAROC

Située à Casablanca, l'association Al-Jisr (Le Pont) promeut le lien entre l'école et l'entreprise à travers deux grands programmes : le programme GreenShip, qui consiste à accompagner les jeunes vers la formation et l'intégration aux métiers de l'informatique et de la maintenance numérique, et le centre 2nd Chance, qui vise à accompagner les jeunes ayant abandonné l'école dans différents types de carrières

www.aljissr.ma



ANC TUNISIE / TUNISIE

L'Association Nouvelle Chance Tunisie a été fondée par des professeurs d'université dans le but d'améliorer l'employabilité des jeunes diplômés sans emploi et de faciliter leur insertion professionnelle. Le programme « New Chance », mis en œuvre dans six institutions académiques, comprend trois axes d'action : la formation, les stages en entreprise et l'accompagnement personnalisé.



APPRENTIS D'AUTEUIL / FRANCE

Fondation catholique Française créée en 1866 et reconnue d'intérêt public, la fondation des Apprentis d'Auteuil soutient près de 30 000 jeunes et 6 000 familles en situation de vulnérabilité en France. Elle intervient à travers 240 établissements à travers le pays : jardins d'enfants, écoles, centres pour enfants et familles, lycées professionnels et programmes d'insertion.

www.apprentis-auteuil.org



CNOS-FAP / ITALIE

A travers ses 56 écoles et centres de formation, le Centre National des Travaux Salésiens/Formation De Mise à jour Professionnelle (CNOS-FAP) propose diverses formations professionnelles allant de la formation de base pour les 14-18 ans à la formation supérieure et spécialisée dans le secteur industriel. 28 000 jeunes ont été formés par l'association en 2020.

www.cnos-fap.it



E2O ESPAÑA / ESPAGNE

Fondée en 2016, l'Asociación Española de Escuelas de Segunda Oportunidad vise à fournir des solutions concrètes et efficaces aux jeunes chômeurs grâce au développement d'un modèle innovant et reconnu de Second Chance Schools (E2O) en Espagne. Au cours de l'année scolaire 2020-2021, les E2O ont accompagné plus de 7, 900 jeunes.

www.e2oespana.org



MIFTAH ENNAJAH SALES SCHOOL / ALGERIE

L'école de vente Miftah Ennajah a été créée par le groupe Cevital, Danone Djurdjura, Danone Ecosystem et la Chambre de commerce et d'industrie algérienne afin de former les jeunes qui ont abandonné le système scolaire et de les aider à acquérir les compétences de base nécessaires pour travailler dans le secteur de la vente, en particulier dans les entreprises du partenaire fondateur. Quatre centres ont été établis dans différentes parties de l'Algérie.



MUNICIPALITÉ DE MATOSINHOS / PORTUGAL

Depuis 2017, la municipalité de Matosinhos s'est fixée pour objectif d'aider à aligner le Portugal sur les principaux engagements européens dans le domaine de l'éducation. À cette fin, il organise plusieurs actions de plaidoyer, notamment la promotion de moments de rencontre et de réflexion et la construction de mesures concrètes visant à réduire les taux d'abandon scolaire et le chômage des jeunes aux niveaux local et national.

<https://www.cm-matosinhos.pt>



L'HEURE JOYEUSE / MAROC

Fondée en 1959 au Maroc, L'Heure Joyeuse lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle. Pour ce faire, elle propose un accompagnement adapté aux jeunes en difficulté d'insertion via le projet COIP (unité d'orientation et d'insertion professionnelle) et une formation de qualité au sein de ses propres écoles CFA et dans les écoles partenaires.

www.heurejoyeuse.ma



RÉSEAU E2C FRANCE / FRANCE

Créé en 2004, le réseau Français des écoles de la 2nd chance offre un soutien personnalisé et adapté aux jeunes décrocheurs scolaires afin de les encourager à retourner à l'école, à la formation ou à l'emploi. En 2019, le réseau E2C France a réuni 133 sites scolaires à travers la France qui ont formé ensemble plus de 15 600 élèves.

www.reseau-e2c.fr



RÉSEAU DES ASSOCIATIONS DES ECOLES DE LA SECONDE CHANCE / MAROC

Fondé en 2020, le réseau fédère 74 associations et 89 centres E2C au Maroc

Facebook : Réseau des associations des écoles de la deuxième chance - Maroc



SEMEURS D'AVENIR / LIBAN

Fondée en 2010, Semeurs d'Avenir accompagne les jeunes en situation de vulnérabilité afin d'améliorer leur employabilité en les accompagnant dans la définition de leur projet professionnel, ainsi qu'en leur offrant l'accès à des formations courtes, des formations longues certifiées et des auto-métiers.

www.sda-lb.org



TAMSS / TUNISIE

L'Association tunisienne pour la gestion et la stabilité sociale a été créée en 2006 à Tunis dans le but de contribuer au développement régional de la Tunisie à travers l'intégration économique, politique et sociale des femmes et des jeunes. Son activité est axée sur l'éducation, l'aide à la garde d'enfants et la formation professionnelle. Depuis 2011, TAMSS est également très engagé dans la restructuration institutionnelle du pays et le renforcement de ses compétences.

www.tamsstn.org



VIS / ITALIE

Fondée en 1986, Volontariato Internazionale per lo Sviluppo est une organisation italienne qui travaille en Méditerranée (Territoires palestiniens, Égypte, Tunisie, Syrie et Liban) dans le domaine de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes défavorisés, exclus, en danger, victimes de violence et de guerre. L'ONG travaille avec la congrégation salésienne pour la création d'écoles, la formation des enseignants et l'aménagement d'ateliers techniques pour la formation professionnelle.

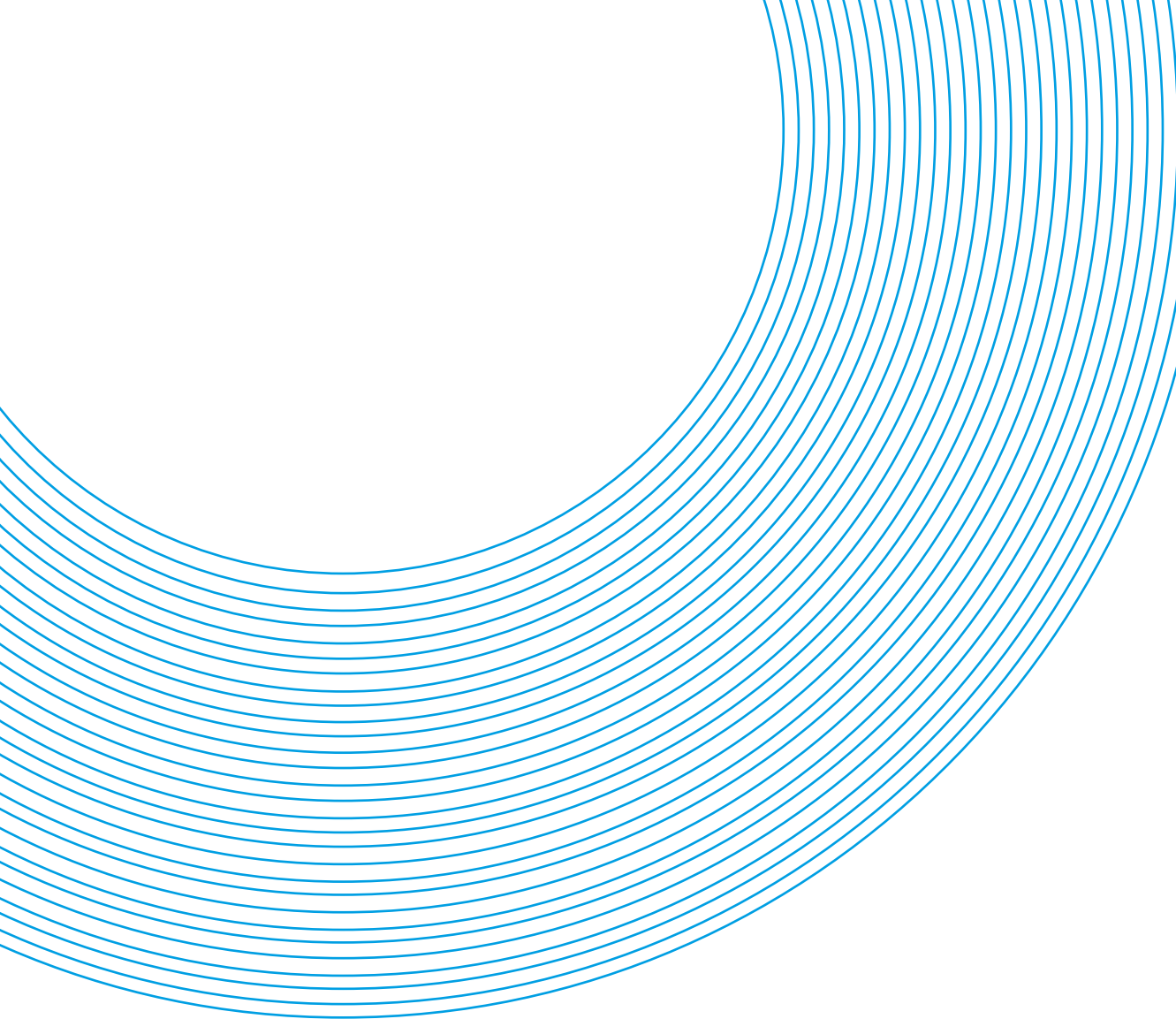
www.volint.it



VTEC / EGYPT

Basée à Alexandrie, l'association centre de formation professionnelle et d'emploi (VTEC) s'efforce de rapprocher les demandeurs d'emploi du marché du travail en proposant des formations et l'amélioration des compétences, ainsi que des activités de jumelage d'emplois.

www.aba-vtec.com



Le Réseau Méditerranéen Nouvelle Chance, MedNC, est coordonné par l'Institut Européen de Coopération et de Développement (IECD), organisme reconnu d'utilité publique fondé en 1988. Labellisé par l'Union pour la Méditerranée, MedNC est cofinancé par la Fondation Drosos, l'Union européenne et la Direction de la Coopération Internationale de Monaco.

Contact : Adélie Breil adelie.breil@iecd.org

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



drosos (...)



Gouvernement Princier
PRINCIPAUTÉ DE MONACO



Union pour la Méditerranée
Union for the Mediterranean
الإتحاد من أجل المتوسط