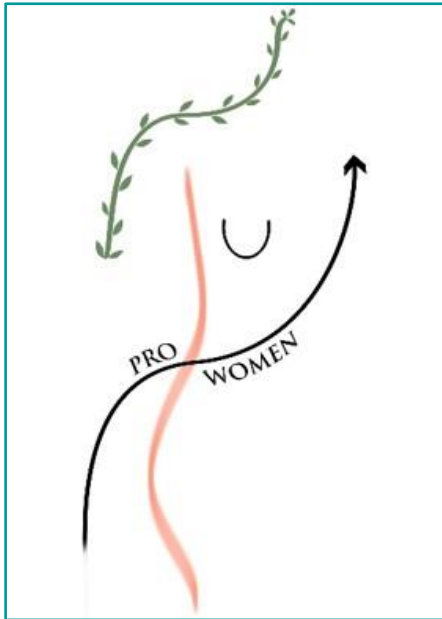


**Pro-femmes : Des itinéraires de perfectionnement pour les femmes  
en tant que nouvelles promotrices culturelles pour valoriser le  
patrimoine territorial**

Projet n° 2019-1-IT02-KA204-063176



# Une lecture intégrée des territoires.

Livable 1

## CONTENU

1. INTRODUCTION.....	3
2. INTRODUCTION A LA PREMIERE SECTION : LA DISCRIMINATION SEXUELLE EN EUROPE.....	6
3. LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL AU NIVEAU EUROPÉEN.....	7
3.1. Le plafond de verre .....	7
3.2. Déséquilibres entre les sexes au niveau de la direction .....	7
3.3. Emploi à temps partiel .....	8
3.4. Travail temporaire.....	8
3.5. Les travailleurs des agences d'intérim .....	9
3.6. Emploi précaire .....	9
3.7. Le partage déséquilibré des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes...9	
3.8. Les facteurs économiques qui dissuadent les femmes de travailler .....	10
4. DES LEVIERS POLITIQUES POUR LUTTER CONTRE LES FACTEURS ÉCONOMIQUES QUI DISSUADENT LES FEMMES DE TRAVAILLER .....	10
4.1. Adapter les systèmes de prélèvements et de prestations pour réduire les facteurs financiers dissuasifs pour les seconds revenus .....	10
4.2. Réduire les écarts de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes.....	10
5. ORIENTATIONS ET PROGRAMMES EUROPÉENS POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET DE L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES FEMMES .....	11
6. ANALYSE DES RAPPORTS NATIONAUX SECTION 1 (Recherche documentaire sur la discrimination fondée sur le sexe).....	14
6.1. Tableau actualisé de l'inégalité entre les sexes au niveau national .....	14
6.2. Politiques nationales de lutte contre la discrimination à l'égard des femmes.....	17
6.3. Les acteurs institutionnels et la gouvernance à multiniveaux.....	20

6.4.	L'entrepreneuriat féminin .....	21
7.	ANALYSE DES RÉSULTATS DES ENTRETIENS DE LA SECTION 1 .....	22
8.	RECOMMANDATIONS POLITIQUES.....	24
8.1.	Question : L'inégalité entre les sexes résulte d'une combinaison de multiples facteurs allant du social au culturel, y compris les normes culturelles. ....	24
8.2.	Question : Inégalité dans la répartition des responsabilités familiales et de soins.....	25
8.3.	Question : Existence d'un écart de rémunération entre les sexes. ....	25
8.4.	Question : Les carrières des femmes restent concentrées dans un nombre limité de postes et dans des secteurs économiques spécifiques. ....	26
9.	Introduction à la deuxième section : BRÈVE APPROCHE DU PATRIMOINE ET DE SES DIMENSIONS 28	
9.1.	Patrimoine, territoire et paysage .....	28
9.2.	Racines, identités et communauté : le sens du lieu .....	29
10.	L'ANALYSE DES SITES DU PATRIMOINE.....	29
10.1.	Types de patrimoine .....	29
10.2.	L'aspect du paysage .....	31
10.3.	Fusion et convergence des cultures par-delà les frontières .....	31
11.	L'IMPLICATION DU PATRIMOINE DANS LE TOURISME .....	31
12.	DÉVELOPPER VOTRE PROJET : AGIR DANS LE DOMAINE DU PATRIMOINE .....	33
12.1.	Orientations de travail de base .....	34
13.	ANALYSE DES RÉSULTATS DES ENTRETIENS DE LA SECTION 2 .....	35

## 1. INTRODUCTION

Dans l'UE, plus de 6 millions de femmes et 2 millions d'hommes n'ayant pas terminé leurs études secondaires supérieures n'ont jamais eu d'emploi. Le marché du travail exigeant des compétences de plus en plus élevées dans tous les secteurs, le niveau d'éducation a un effet déterminant sur les possibilités d'emploi et les variations de revenus. Mais les obstacles ne s'arrêtent pas là. Bien que le traité de Lisbonne (2007) fasse explicitement référence à "l'égalité entre les femmes et les hommes" comme un principe constitutif commun aux États membres de l'UE, dans tous les États membres, les taux d'emploi des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Ainsi, l'inégalité entre les sexes est l'un des plus grands problèmes auxquels nos sociétés doivent faire face. En outre, la pauvreté qui frappe souvent les groupes les plus vulnérables, conduit à une plus grande intolérance. Les processus d'apprentissage et de développement sont la clé qui permet aux femmes de se défendre contre les discriminations et la marginalisation, d'améliorer leurs capacités sociales, leur aptitude à agir, à faire confiance à leurs compétences professionnelles et à connaître leurs droits.

Le projet Pro-Women (2019-1-IT02-KA204-063176), financé par le programme Erasmus+ et impliquant 6 partenaires de 5 pays de l'UE : Chypre, France, Allemagne, Italie et Espagne, veut promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion socio-économique des femmes peu qualifiées et sans emploi sur leur territoire en leur offrant une éducation et une formation, et en soutenant la reconnaissance de leurs droits sociaux et du travail au niveau transnational.

Les objectifs spécifiques sont :

- Stimuler la croissance culturelle, les patrimoines culturels, la cohésion sociale en impliquant les communautés locales,
- Valoriser les approches méthodologiques innovantes visant à l'autonomisation des femmes,
- Faciliter l'accès des femmes peu qualifiées et au chômage à la formation, à l'emploi et à l'entrepreneuriat,
- Fournir aux professionnels et aux éducateurs travaillant avec les femmes des outils efficaces pour soutenir leur intégration sociale et professionnelle.

Les partenaires ont choisi le secteur du tourisme parce que, comme l'a souligné l'UNESCO, "le tourisme est l'une des industries à la croissance la plus rapide" et "l'une des industries les plus lucratives au monde" ; en outre, ses revenus économiques "peuvent faciliter la réduction de l'émigration par la création d'emplois et l'amélioration des revenus de la population locale". Cependant, le tourisme peut également causer des problèmes sociaux, culturels, naturels et économiques, c'est pourquoi le projet vise à opérer dans le cadre d'un tourisme durable, qu'il s'agisse de "tourisme basé sur la nature", d'"écotourisme" ou de "tourisme culturel". Ce dernier est notamment lié au patrimoine culturel qui, étant donné qu'il a été traditionnellement identifié, protégé et entretenu par des institutions professionnelles du patrimoine, sa gestion a laissé de côté



les communautés locales. En revanche, une approche novatrice de la gestion du patrimoine culturel englobe son potentiel d'engagement actif des personnes, contribuant ainsi à garantir l'intégration, la cohésion sociale et une croissance durable.

Les objectifs seront atteints en menant une recherche sur les caractéristiques territoriales les plus appropriées qui seront à utiliser comme base pour les plans d'apprentissage et d'insertion. Ceci, en élaborant des outils d'intervention pour l'autonomisation des femmes, en les testant et en les rendant immédiatement utilisables par les travailleurs sociaux et les éducateurs. Un échange des expériences et des bonnes pratiques sur les processus d'autonomisation entre les parties prenantes aura aussi lieu. En outre, les partenaires emmèneront le groupe cible sur un parcours d'apprentissage participatif pour renforcer et acquérir des compétences pertinentes pour augmenter leur employabilité dans le secteur du tourisme.

Ce document est le résumé du rapport commun des recherches susmentionnées : la production intellectuelle 1/Activité 2 "Une lecture intégrée des territoires". Il présente brièvement les principaux aspects de la recherche menée en Europe et dans chaque pays partenaire : d'une part, les cadres juridiques et sociaux de la discrimination sexuelle dans l'emploi, et d'autre part, les caractéristiques des territoires et les possibilités d'emploi dans le tourisme durable.

## **A. Première section : La discrimination sexuelle en Europe**

## 2. INTRODUCTION À LA PREMIÈRE SECTION : LA DISCRIMINATION SEXUELLE EN EUROPE

Le principal indicateur du tableau de bord social pour l'égalité des sexes sur le marché du travail est l'écart d'emploi entre les hommes et les femmes, qui en 2016 était de 11,5 points de pourcentage (pps) pour l'UE-28<sup>12</sup>. Les taux d'emploi sont généralement encore plus faibles pour les femmes âgées de 55 à 64 ans. L'écart entre les sexes en matière de travail à temps partiel reste élevé, car ce sont généralement les femmes qui réduisent leurs heures de travail pour assumer l'essentiel des responsabilités familiales. Les pertes de PIB par habitant imputables aux écarts entre les sexes sur le marché du travail ont été estimées à près de 10 % en Europe (Cuberes et Teignier-Baqué, 2016).

Étant donné que la population en âge de travailler diminue dans la plupart des pays membres en raison des fortes perspectives de vieillissement, il est primordial d'augmenter les taux d'emploi des femmes en faisant entrer davantage de femmes dans l'offre de travail. Des efforts continus sont nécessaires pour lutter contre les écarts entre les sexes et évoluer vers un modèle double dans lequel les hommes et les femmes peuvent être à la fois des sources de revenus et des dispensateurs de soins. L'UE a été à l'avant-garde de la promotion de l'égalité entre les sexes, motivant certains États membres réticents à s'engager dans cette voie. La première étape a été franchie en 1957, lorsque l'UE a établi le principe de l'égalité de rémunération par le biais du traité de Rome. Malgré les progrès accomplis<sup>3</sup>, **l'inégalité entre les sexes reste une caractéristique essentielle des marchés du travail européens**. Les femmes sont encore loin d'atteindre une indépendance économique totale : par rapport aux hommes, les carrières des femmes restent concentrées dans les secteurs les moins bien rémunérés, elles travaillent en moyenne six heures de plus par semaine (rémunérées et non rémunérées) tout en ayant moins d'heures rémunérées, elles font plus d'<sup>4</sup> interruptions de carrière, ont moins de possibilités d'emploi et sont confrontées à des promotions moins nombreuses et plus lentes.

Si la présence des femmes a considérablement augmenté dans certains emplois de haut niveau comme la santé, le droit et les ressources humaines, la proportion de femmes ingénieurs ou professionnelles des TIC reste faible<sup>5</sup>. Ceci en dépit du fait que les femmes sont de plus en plus qualifiées, dépassant même les hommes en termes de niveau d'éducation. Dans les catégories

---

<sup>1</sup> Le terme UE-28 fait référence aux données de l'Union européenne en considérant les 28 pays qui l'ont constituée de 2013 à 2020.

<sup>2</sup> Taux d'emploi en 2016 pour l'UE-28 : 76,8 % pour les hommes et 65,3 % pour les femmes.

<sup>3</sup> L'emploi féminin, similaire à celui des hommes, a continué à augmenter lentement mais régulièrement, atteignant 66,6 % au troisième trimestre 2017.

<sup>4</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.

<sup>5</sup> <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12709-2017-ADD-2/en/pdf>.

<sup>6</sup> <http://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.html>.

professionnelles les plus courantes, les femmes dans l'UE prédominent en tant que femmes de ménage, commis, soignantes, éducatrices maternelles et primaires, et secrétaires<sup>6</sup>.

### 3. LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL AU NIVEAU EUROPÉEN

#### 3.1. Le plafond de verre

Des preuves empiriques suggèrent la présence d'un plafond de verre, une limitation de la mobilité professionnelle des femmes et de leur avancement dans les rangs des cadres. Les données de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes montrent qu'en 2017, les femmes ne représentaient que 25 % des membres des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse enregistrées dans l'UE, bien que la situation varie considérablement d'un État membre à l'autre. En outre, selon le sondage Eurobaromètre spécial sur l'égalité des sexes réalisé en 2017, 35 % des personnes interrogées ont déclaré que les hommes sont plus ambitieux que les femmes. Dans certains États membres, ce chiffre dépasse même les 50 %.

La rareté des femmes cadres est le résultat d'une combinaison de facteurs sociaux et culturels très divers, notamment les normes culturelles, la répartition inégale des responsabilités de soins et du travail non rémunéré à domicile, l'insuffisance des infrastructures de soins formelles, le manque de modèles féminins aux postes de direction et l'idée fautive courante selon laquelle les femmes ne sont pas disponibles pour des fonctions de direction.

#### 3.2. Déséquilibre entre les sexes au niveau de la direction

En 2015, alors que les femmes représentaient près de la moitié (48 %) de l'ensemble des travailleurs dans l'UE, seuls 36 % des cadres étaient des femmes. Certains des nouveaux États membres ont ouvert la voie en matière d'égalité de participation, tant sur le marché du travail qu'au niveau des cadres<sup>7</sup>. En ce qui concerne la répartition des sexes dans les différents secteurs, les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes à travailler dans la construction, les transports, l'industrie et l'agriculture, tandis que les femmes sont plus nombreuses dans l'éducation et la santé. Toutefois, les femmes étaient sous-représentées dans les postes de direction par rapport à leur part globale de la main-d'œuvre dans presque tous les secteurs,<sup>8</sup> même dans ceux qui comptent un nombre élevé de travailleuses. Il est intéressant de noter, et contre-intuitif, que la part des femmes travaillant dans un secteur ne semble pas affecter la part des femmes cadres dans ce secteur.

---

<sup>7</sup> Il y avait environ 20 pps entre la Grèce à l'extrémité inférieure et la Lituanie à l'extrémité supérieure.

<sup>8</sup> La seule exception pour 2015 est le secteur des transports, où les femmes représentent 20 % du total et 22 % des cadres.



Il va sans dire que les gestionnaires occupent un rôle stratégique, car ils ont le pouvoir de façonner les pratiques et les politiques sur le lieu de travail. La sous-représentation des femmes à ces postes a donc des répercussions indéniables sur la sphère professionnelle et le marché du travail. Bien que le nombre de femmes cadres ait régulièrement augmenté au cours de la dernière décennie, le management reste encore un domaine essentiellement masculin. Malgré des années de législation sur l'égalité des sexes, la présence limitée des femmes aux postes de direction sur les lieux de travail européens illustre l'ampleur du défi et, en même temps, souligne la nécessité d'un effort plus concerté et de stratégies globales à long terme pour conduire le changement. Heureusement, il existe des signes d'une plus grande égalité entre les sexes dans le domaine de la gestion qui offrent un certain espoir de démanteler les frontières entre les sexes qui stratifient les marchés du travail et limitent la progression des femmes actives.

### 3.3. Emploi à temps partiel

La proportion de la main-d'œuvre de l'UE-28 âgée de 20 à 64 ans déclarant que leur emploi principal était à temps partiel a augmenté lentement mais régulièrement, passant de 14,9 % en 2002 à 19 % en 2015, puis est tombée à 18,5 % en 2018. Les plus fortes proportions de travailleurs à temps partiel en 2018 se trouvaient aux Pays-Bas (46,8 % des travailleurs), en Autriche, en Allemagne, en Belgique, au Royaume-Uni, en Suède et au Danemark (plus de 21 %), et les plus faibles en Bulgarie, en Hongrie, en Slovaquie, en Croatie et en Pologne (de 1,8 % à 6,2 %). L'écart entre les sexes est également marqué en ce qui concerne le travail à temps partiel : en 2018, 30,8 % des femmes ayant un emploi dans l'UE travaillaient à temps partiel, alors qu'elles ne représentaient que 8 % des hommes actifs. C'est aux Pays-Bas que les taux sont les plus élevés parmi les États membres de l'UE : 73,8 % des femmes contre 23 % des hommes.

### 3.4. Travail temporaire

De 2002 à 2018, la proportion de personnes ayant un contrat à durée indéterminée a légèrement diminué dans l'UE-28, tandis que les taux d'emploi temporaire ont légèrement augmenté, variant selon les États<sup>9</sup> membres de l'UE. Dans la plupart des États membres, les contrats à durée limitée sont plus courants parmi les employés de statut inférieur, avec des pourcentages qui diffèrent sensiblement d'un pays à l'autre,<sup>10</sup> ce qui peut refléter les pratiques nationales, l'offre et la demande de main-d'œuvre, les estimations de la croissance et du déclin des employeurs et la facilité avec laquelle ceux-ci peuvent embaucher et licencier. L'écart entre les sexes en matière d'emploi

---

<sup>9</sup> En 2018, les taux d'emploi temporaire les plus élevés ont été enregistrés en Espagne, en Pologne et au Portugal (26,4 % à 21,5 %) ; les plus faibles, en Roumanie, en Lituanie et en Lettonie (1,1 % à 2,6 %).

<sup>10</sup> En Pologne, 39,2 % des salariés de statut inférieur occupent un emploi temporaire, alors qu'en Roumanie, ce chiffre n'est que de 2,6 %.

temporaire n'est pas significatif au niveau de l'UE, avec 12,6 % pour les hommes et 13,8 % pour les femmes en 2018.

### 3.5. Les travailleurs des agences d'intérim

Le pourcentage de personnes qui travaillent pour une agence de travail temporaire est faible au niveau de l'UE : 2,2 % des hommes et 1,5 % des femmes âgés de 20 à 64 ans en 2018. Cette forme d'emploi est la plus répandue en Slovénie (4,2 % pour les hommes et 6,0 % pour les femmes) et en Espagne (4,1 % et 3,6 %), alors qu'elle existe à peine en Hongrie (0,3 % chacun), en Grèce (0,2 % et 0,3 %) et au Royaume-Uni (0,6 % et 0,5 %). Les écarts entre les sexes étaient inférieurs à 2 points de pourcentage dans tous les États membres de l'UE.

### 3.6. Emploi précaire

En 2018, 2,1 % des salariés âgés de 20 à 64 ans dans l'UE-28 avaient une situation d'emploi précaire : un contrat de travail inférieur à trois mois. Les proportions les plus élevées se trouvaient en Croatie, en France, en Espagne, en Italie et en Slovénie, ainsi que dans les pays candidats que sont la Serbie, le Monténégro et la Macédoine du Nord. Les écarts entre les sexes étaient également inférieurs à 2 points de pourcentage dans tous les États membres de l'UE, le taux de femmes étant légèrement supérieur dans la moitié des pays.

### 3.7. Le partage déséquilibré des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes

En 2016, plus de 50 % de la main-d'œuvre féminine potentielle (âgée de 25 à 49 ans) à Chypre, en Irlande, en Espagne, en Estonie, à Malte et au Royaume-Uni était inactive en raison de soins apportés à des enfants ou à des adultes handicapés. Le travail à temps partiel et les interruptions de carrière ont un impact négatif sur le salaire horaire des femmes et sur leurs perspectives de carrière<sup>11</sup>. L'impact de la parentalité se reflète dans le taux d'emploi des femmes ayant des enfants de moins de 6 ans, qui, dans l'UE, est en moyenne inférieur de plus de 8 pps au taux d'emploi des femmes sans enfants. En Hongrie, en République tchèque et en Slovaquie, l'écart est de plus de 30 points de pourcentage, tandis qu'en Estonie, en Allemagne, au Royaume-Uni et en Finlande, il est supérieur à 15 points de pourcentage. L'écart entre les sexes en matière de travail à temps partiel est également plus marqué pour les personnes ayant des enfants, puisque 38,9 % des mères travaillent à temps partiel contre 5,8 % des pères. De même, le faible taux d'emploi des femmes âgées (54-64 ans) peut refléter le fait que les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'assumer la responsabilité des soins aux membres de la famille âgés ou dépendants ayant des

---

<sup>11</sup> Publication sur le genre - Comblent le fossé entre les sexes : agir maintenant <https://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>

besoins de soins de longue durée et sont donc plus susceptibles de réduire leur temps de travail ou de quitter complètement leur emploi.

### **3.8. Les facteurs économiques qui dissuadent les femmes de travailler**

Les données disponibles indiquent que les femmes sont confrontées à une désincitation financière importante au travail résultant de la conception des systèmes d'imposition et d'indemnisation (comme l'augmentation du taux marginal d'imposition effectif relatif pour les seconds revenus), des coûts élevés des services de garde d'enfants et de soins de longue durée, et des écarts salariaux importants entre les sexes.

## **4. DES LEVIERS POLITIQUES POUR LUTTER CONTRE LES FACTEURS ÉCONOMIQUES QUI DISSUADENT LES FEMMES DE TRAVAILLER**

### **4.1. Ajuster les systèmes d'imposition et d'indemnisation pour réduire les désincitations financières pour les seconds revenus**

Dans la plupart des pays de l'UE, l'unité d'imposition est l'individu. Toutefois, dans certains pays, les couples sont imposés conjointement (par exemple en Allemagne, en France, en Irlande, au Luxembourg et au Portugal) ou les couples peuvent opter pour une imposition conjointe (par exemple en Espagne). Le passage de systèmes d'imposition conjointe à des systèmes d'imposition individuelle (en particulier dans les pays où la progressivité de l'imposition est élevée), la suppression des crédits d'impôt transférables entre partenaires et la suppression des allocations pour conjoint à charge peuvent contribuer à réduire les facteurs de dissuasion au travail pour les personnes à faible revenu.

### **4.2. Réduire les écarts de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes**

Les politiques devraient prévoir des mesures directes pour réduire les inégalités salariales : application des lois antidiscriminatoires, transparence des salaires et égalité de rémunération ; mais aussi faciliter l'accès des femmes aux professions et secteurs à salaires élevés et lutter contre les stéréotypes sexistes dans l'éducation, la formation et le marché du travail, par le biais de journées de l'égalité des salaires, d'initiatives visant à attirer les femmes dans les industries à forte croissance et les emplois bien rémunérés, notamment dans les TIC et les STI, en informant les hommes que les enseignants du primaire et de la petite enfance et les travailleurs de la santé personnelle figurent parmi les professions à forte croissance et sont majoritairement occupés par des femmes.

## 5. ORIENTATIONS ET PROGRAMMES EUROPÉENS POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET DE L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES FEMMES

En 1995, le programme d'action de Pékin a identifié 12 domaines critiques pour une action prioritaire visant à atteindre l'égalité des femmes dans le monde. Certains de ces domaines sont toujours d'actualité dans l'UE,<sup>12</sup> notamment ceux qui concernent la violence fondée sur le sexe, l'égalité économique et les possibilités offertes aux femmes en matière de participation sociale et d'accès à la prise de décision et aux postes pertinents. Selon le rapport<sup>13</sup> 2020 du Forum économique mondial (FEM), l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'éducation, d'économie, de société et de représentation politique persiste 25 ans plus tard, mettant en évidence les lacunes dans le domaine des STIM et dans les secteurs économique et politique. Pour l'UE, le travail en faveur de l'égalité des sexes doit se concentrer sur l'accès au marché du travail, les écarts de salaires, le plafond de verre, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la pauvreté et la violence. L'UE a réaffirmé son engagement ferme en faveur de l'égalité des sexes, de la justice sociale, de la non-discrimination et des droits de l'homme avec son plan d'action 2016-2020 pour l'égalité des sexes, et avec le plan d'action 2017-2019 dont l'une des priorités est la lutte contre les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. La Commission européenne a déclaré que la différence de salaire est liée au fait que les femmes sont plus susceptibles d'assumer des responsabilités de soins, qu'elles sont plus nombreuses dans les emplois à temps partiel, qu'elles occupent les emplois les moins qualifiés et qu'elles ne parviennent pas à franchir le plafond de verre. Parmi les données les plus pertinentes pour 2019, citons le fait que le taux d'emploi global des femmes est inférieur de 11,5 points de pourcentage à celui des hommes, un écart de 18 points de pourcentage pour le taux d'emploi à temps plein (57,4 % des femmes travaillant à temps plein contre 75,5 % des hommes) et de 22,9 points de pourcentage pour l'emploi à temps partiel (31,1 % des femmes actives contre 8,2 % des hommes) ; et le fait que les responsabilités familiales sont la raison de l'inactivité de près de 31 % des femmes inactives, alors qu'elles ne sont que 4,5 % chez les hommes. Outre l'injustice qu'il entraîne, **l'écart d'emploi entre les hommes et les femmes représente aujourd'hui un coût estimé à 370 milliards d'euros par an dans l'UE**. De plus, les écarts entre les sexes contribuent à un écart en matière de pension (qui était de 35,7 % en 2017 dans l'UE), ainsi qu'à un risque de pauvreté plus élevé pour les femmes, en particulier celles qui appartiennent à des groupes vulnérables, comme les migrants ou la communauté rom.

L'**engagement stratégique pour l'égalité des sexes pour 2016-2019** a<sup>14</sup> identifié plus de trente actions clés, avec des calendriers et des indicateurs de suivi. L'accent a été mis sur la promotion de l'égalité dans l'accès à l'emploi, la progression de carrière, la conciliation du travail et de la vie privée,

---

<sup>12</sup> <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/1/compilation-new-years-resolutions>

<sup>13</sup> <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

<sup>14</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf)

l'égalité de rémunération pour un travail égal, l'intégration des femmes migrantes sur le marché du travail et l'investissement dans la mise en place d'infrastructures de garde d'enfants. Outre la sensibilisation aux rôles et aux stéréotypes rigides des sexes, la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes, y compris le harcèlement électronique (il est deux fois plus probable que cela arrive aux filles qu'aux garçons). Le plan a également identifié des mesures d'égalité dans le programme Erasmus+. Parmi l'ensemble des stratégies développées pour l'égalité des sexes, il convient de souligner les points suivants :

- Promouvoir l'égalité des sexes et les droits des femmes dans le monde entier.
- 75 % des femmes et des hommes dans l'égalité d'emploi en 2020.
- Répartition équitable de la famille et du travail : partage égal du temps consacré à la garde des enfants et inclusion des membres de la famille à charge dans les politiques liées à la garde.
- Élimination des obstacles à l'entrée sur le marché du travail pour les groupes les plus vulnérables, tels que les femmes migrantes et les parents isolés.
- Promotion de la participation des femmes à la prise de décision et aux postes de direction, y compris les directeurs non exécutifs (au moins 40 % de femmes), les directeurs exécutifs et les postes de direction à la Commission (atteindre 40 %).
- Encouragement de l'entreprenariat féminin.
- L'égalité des sexes dans la recherche.
- Réduction des inégalités en matière de salaires, de pensions et de revenus globaux.
- Combattre la violence sexiste et améliorer les systèmes de protection et de soutien des victimes.
- La perspective d'intégration de la dimension de genre dans toutes les activités et politiques de l'UE, ainsi que dans l'Agenda 2030 des Nations unies pour le développement durable et la plate-forme d'action de Pékin.

**L'intégration de la dimension de genre**, comprise comme l'introduction de l'égalité dans toutes les politiques générales et toutes les phases de l'intervention publique, est essentielle pour favoriser l'égalité de traitement et des chances dans les processus de passation des marchés publics, et pour éviter les préjugés ou la discrimination dans les politiques qui devront être corrigés par la suite.

La Commission ne cesse de lancer des directives visant à assurer le développement des droits sociaux en Europe, essentiels à la réalisation d'une égalité effective entre les hommes et les femmes. Il s'agit notamment de règles sur les contrats de travail, sur l'accès à la protection sociale et sur le temps de travail. Afin de réaliser l'égalité, il est nécessaire d'augmenter le taux d'emploi des femmes et leur rémunération en incitant les entreprises à attirer et à garder les talents féminins, ainsi que d'améliorer les conditions des parents et des personnes qui s'occupent des enfants au travail, et d'accroître la participation des pères aux responsabilités familiales et à la garde des enfants, afin que les femmes ne soient plus exclues du marché du travail ni contraintes d'abandonner leur

carrière professionnelle lorsqu'elles deviennent mères. Dans un communiqué de presse sur les conditions de travail des femmes et les implications pour leur vie professionnelle et sociale en 2017,<sup>15</sup> Frans Timmermans a déclaré que *"Vivre au <sup>XXI</sup><sup>e</sup> siècle signifie que nous devons adopter une attitude du <sup>XXI</sup><sup>e</sup> siècle à l'égard de la vie et du travail [...]. Il est grand temps que nous donnions à tous les gens un véritable choix quant à la façon dont ils veulent façonner leur vie, élever leurs enfants, poursuivre une carrière, s'occuper de leurs aînés, vivre leur vie"*. En janvier 2019, une proposition de nouvelle directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été faite, avec des mesures politiques et financières pour soutenir les États membres dans le développement d'une législation contre le licenciement et pour une meilleure conciliation de la famille et du travail pour les deux sexes sans affecter excessivement les petites et moyennes entreprises. Certaines de ces mesures ont été incluses :

-Congé de paternité et congé parental : le congé de paternité est porté à au moins 10 jours ouvrables, au moins 4 mois de congé par parent, dont deux non transférables, et tous les congés pour raisons familiales doivent être rémunérés au moins au niveau des indemnités de maladie.

-Congé de maternité : 5 jours ouvrables par an pour tous les travailleurs en cas de maladie d'un parent direct.

-Des modalités de travail flexibles, telles que le droit de demander des heures de travail réduites, à temps partiel ou flexibles pour tous les parents qui travaillent et qui ont des enfants de moins de 12 ans.

L'**Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)** est la seule agence de l'Union européenne qui se concentre uniquement sur l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>16</sup>. Il a élaboré un **indice d'égalité entre les sexes en 2019**,<sup>17</sup> avec six domaines clés dans lesquels une intervention est nécessaire pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes : l'argent, le pouvoir, le temps, la connaissance, la santé et la violence. Les deux premiers sont liés à la sphère professionnelle.

Enfin, la **stratégie UE 2020** vise à accroître l'emploi des femmes et à améliorer les infrastructures de garde d'enfants (les objectifs dits de Barcelone, déjà confirmés par le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2011-2020 : atteindre un taux de fréquentation de 33 % pour les enfants de moins de 3 ans et de 90 % pour les enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire).

---

<sup>15</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_17\\_1006](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_17_1006)

<sup>16</sup> <https://eige.europa.eu/in-brief>

<sup>17</sup> <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-brief-still-far-finish-line>

Pour mener à bien ces mesures, l'UE fournit des ressources financières par l'intermédiaire des fonds ESI 2014-2020.

## 6. ANALYSE DES RAPPORTS NATIONAUX SECTION 1 (Recherche documentaire sur la discrimination fondée sur le sexe)

Les rapports nationaux complets (21 pages) élaborés par les partenaires sous la forme de recherches documentaires sur la discrimination sexuelle dans leur(s) pays et région(s) respectifs peuvent être consultés sur le site web du projet. Ci-dessous, le résultat du processus de révision des données compilées par les partenaires, et de leur examen détaillé, afin de parvenir à un rapport commun présentant la situation et la capacité des cinq pays en matière d'égalité entre les sexes. Dans certains cas, des recherches supplémentaires ont été nécessaires afin d'obtenir des informations qui ne figurent pas dans certains documents nationaux.

### 6.1. Tableau actualisé de l'inégalité entre les sexes au niveau national

[Les chiffres, les graphiques, les informations supplémentaires et la vie d'une femme dans chaque pays peuvent être consultés dans le rapport commun]

La discrimination au travail est illégale dans toute l'UE. Pourtant, l'écart de rémunération entre les sexes<sup>18</sup> est une réalité dans les cinq pays participant à ce projet, comme dans le reste de l'UE. En 2017, les femmes dans l'UE gagnaient plus de 16 % de moins par heure que les hommes. Cela signifie que les femmes gagnent 0,84 € pour chaque 1 € gagné par les hommes ; ou, en d'autres termes, que les femmes travaillent environ 2 mois gratuitement chaque année par rapport aux hommes. La bonne nouvelle, c'est que la situation s'améliore dans l'ensemble : selon les données d'Eurostat<sup>19</sup>, en 2018, l'écart de rémunération moyen entre hommes et femmes a légèrement diminué dans tous les pays partenaires, à l'exception de la France, et les taux d'emploi des femmes sont en hausse. Toutefois, l'écart de rémunération entre les sexes n'est pas un indicateur des inégalités globales entre les sexes dans le domaine du travail. Lorsque les taux d'emploi des femmes sont faibles, les écarts de rémunération ont tendance à être inférieurs à la moyenne, masquant ainsi l'ampleur du problème. Un écart de rémunération élevé est généralement caractéristique d'un marché du travail sur lequel les femmes sont plus concentrées dans le travail à temps partiel ou dans certains secteurs/professions. Au contraire, l'écart global de rémunération entre les sexes<sup>20</sup> tient compte de trois types de désavantages auxquels les femmes sont confrontées : des salaires horaires plus faibles, moins d'heures passées dans des emplois rémunérés et des taux d'emploi plus faibles (par exemple lorsqu'elles interrompent leur carrière pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs

---

<sup>18</sup> Défini comme la différence de salaire horaire brut moyen entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de l'économie.

<sup>19</sup> [ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=fr&pcode=sdg\\_05\\_20](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=fr&pcode=sdg_05_20).

<sup>20</sup> Compris comme la différence entre les revenus annuels moyens des femmes et des hommes.

proches). Selon les données d'Eurostat pour 2014, l'écart de rémunération global entre les hommes et les femmes dans l'UE-28 était de 39,6 %, alors qu'il était de 26,9 % à Chypre, de 31 % en France, de 35,7 % en Espagne, de 43,7 % en Italie et de 45,2 % en Allemagne.

Selon le **Global Gender Gap Index** of 2020,<sup>21</sup> un classement sur l'égalité des sexes sur 153 pays, nos 5 nations se situent comme suit : L'Espagne <sup>8e</sup>, l'Allemagne <sup>10e</sup>, la France <sup>15e</sup>, l'Italie <sup>76e</sup> et enfin Chypre <sup>91e</sup>. Le classement régional (Europe de l'Ouest et Amérique du Nord) est le suivant : L'Espagne <sup>6e</sup>, l'Allemagne <sup>7e</sup>, la France <sup>9e</sup>, suivie à distance par l'Italie <sup>19e</sup>, et Chypre en toute dernière position : <sup>22e</sup>. En ce qui concerne l'égalité des salaires pour un travail similaire, le classement est le suivant : L'Allemagne <sup>68e</sup>, Chypre <sup>93e</sup>, l'Espagne <sup>115e</sup>, l'Italie <sup>125e</sup> et enfin la France <sup>127e</sup>.

La plus grande différence entre les 5 pays se trouve dans le "pouvoir" (**Indice d'égalité entre les sexes**, données de 2017), tant pour les députés et les dirigeants des principaux partis politiques que pour les membres des gouvernements nationaux. Au sein des gouvernements nationaux, l'Espagne est le seul pays qui présente un nombre égal de membres des deux sexes, suivie de près par la France. Paradoxalement, certains des plus grands écarts entre les sexes, avec des chiffres similaires dans tous les pays pour 2019, ont été constatés pour les fonctions de président dans les plus grandes sociétés cotées en bourse.

En termes d'éducation, les filles ont tendance à mieux réussir à l'école que les garçons et ont un taux plus élevé dans l'enseignement supérieur. Cependant, les parcours professionnels sont encore marqués par un fort préjugé sexiste : certaines disciplines académiques sont fortement dominées par un seul sexe. Par exemple, les matières STEM sont choisies en très grande majorité par des étudiants de sexe masculin, tandis que les femmes choisissent souvent des diplômes en éducation, en médecine et en sciences sociales. La réussite des femmes dans l'enseignement ne se traduit pas non plus systématiquement par une meilleure intégration professionnelle. Le marché de l'emploi est également divisé en vocations à prédominance féminine et masculine : si les femmes sont bien intégrées dans l'emploi du secteur des services, elles ne le sont pas dans le secteur de la production. En outre, une fois sur le marché du travail, les femmes reçoivent encore souvent des salaires nettement inférieurs à ceux des hommes pour un même emploi. Et plus les femmes étudient, plus l'écart peut être important. Par exemple, en Italie, un diplômé masculin gagne 32,6 % de plus qu'un étudiant de premier cycle, alors qu'une diplômée féminine ne gagne que 14,3 % de plus. Il est donc crucial de travailler à l'élimination des stéréotypes sexistes qui peuvent influencer le choix des études et des professions.

Les écarts de rémunération les plus importants entre les sexes se retrouvent dans le segment des 20-49 ans, sauf en Italie. L'écart de rémunération entre les sexes est généralement plus élevé dans le secteur privé que dans le secteur public, les écarts de rémunération non corrigés les plus

---

<sup>21</sup> [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)



importants étant observés à Chypre et en Allemagne pour le secteur privé, et en Allemagne et en France pour les organismes publics. Dans ces cinq pays, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Chypre est le seul des cinq pays où un peu plus de femmes que d'hommes travaillant à temps partiel sont passées à un travail à temps plein en 2017. Le taux d'emploi des femmes en Italie est l'un des plus faibles d'Europe,<sup>22</sup> et l'écart entre les sexes en matière de taux d'emploi (18,9 %) est le deuxième plus important d'Europe après Malte, selon les dernières données de l'ISTAT. Quant à l'écart de rémunération entre les sexes en 2014<sup>23</sup>, il était le plus élevé en Espagne pour les travailleurs à temps partiel et en Allemagne pour les travailleurs à temps plein, tandis que les travailleuses italiennes avaient un salaire horaire brut moyen plus élevé que celui des hommes. Malheureusement, la situation a changé au cours des années suivantes.

En 2019, les femmes sont plus souvent impliquées dans les soins informels de longue durée aux personnes âgées et/ou handicapées dans 4 des 5 pays participant à ce projet. L'Allemagne est le seul État membre où le nombre d'hommes est légèrement supérieur<sup>24</sup>. La France, quant à elle, affiche les pourcentages les plus élevés de l'UE, tant pour les femmes que pour les hommes (respectivement 32 % et 20 %). Parmi ces personnes, les femmes sont également plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi rémunéré dans 3 des 5 pays, l'Espagne étant à égalité avec l'Allemagne et l'Allemagne ayant plus de travailleurs masculins ayant cette responsabilité.

En ce qui concerne la participation aux soins ou à l'éducation de leurs propres enfants/petits-enfants au moins plusieurs fois par semaine, les chiffres des cinq pays sont plus proches de la moyenne européenne (56 % des femmes et 50 % des hommes), l'Allemagne étant le seul pays dont les chiffres sont inférieurs à la moyenne pour les deux catégories. La France et l'Espagne ont atteint les deux objectifs de Barcelone<sup>25</sup>; l'Allemagne et l'Italie sont sur le point de les atteindre, tandis que Chypre est le pays le plus éloigné du cinquième.

Il convient de mentionner les fortes disparités territoriales pour les différents écarts entre les hommes et les femmes au sein de chaque pays, par exemple dans les écarts de pension entre l'Allemagne de l'Est (anciens États de la RDA) et l'Allemagne de l'Ouest, dans les écarts d'éducation supérieure entre les sections péninsulaires du nord et du centre et les régions du sud en Italie, et dans les quatre territoires français d'outre-mer - la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane et la Réunion - par rapport au continent, où "de très fortes difficultés d'accès à l'emploi pour les femmes,

---

<sup>22</sup> 53% pour les 20 à 64 ans contre 73% pour les hommes, et 65% en moyenne dans l'UE.

<sup>23</sup> Il n'y a pas de données pour Chypre ni pour la France pour 2015, 2016 et 2017.

<sup>24</sup> <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/informal-care-older-people-people-disabilities-and-long-term-care-services>

<sup>25</sup> Les objectifs de Barcelone visent à ce qu'au moins 33 % des enfants de moins de 3 ans et 90 % des enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire soient pris en charge.

mais aussi pour les hommes" ont été confirmées par une étude de l'<sup>26</sup>**Observatoire des territoires de la CGET** en 2019.

Bien que, légalement, les hommes et les femmes soient égaux dans les 5 pays, il existe une inégalité culturelle et sociale des sexes dans chacun d'eux, outre la disparité entre les territoires. Si les femmes sont moins susceptibles de perdre leur emploi, il leur est plus difficile de réintégrer le marché du travail après une période de chômage, et elles sont plus susceptibles de prendre la majorité du congé parental (revenus plus faibles et influences négatives sur leur carrière à long terme) même si, en général, les parents ont droit à des périodes d'absence égales. La promotion, le suivi et le soutien de l'égalité des chances deviennent donc essentiels. Les principaux problèmes constatés sont les suivants : différences de rémunération au détriment des femmes, faible participation des femmes au marché du travail, professions stéréotypées, sous-représentation des femmes dans la politique et les postes de direction, et surreprésentation dans les emplois atypiques et<sup>27</sup> précaires, interruptions d'emploi liées à la famille, manque de services de garde d'enfants et de personnes âgées, et violence contre les femmes, notamment le harcèlement sexuel.

## 6.2. Politiques nationales de lutte contre la discrimination à l'égard des femmes

Certaines politiques sont issues de la transposition des directives européennes au niveau national, mais dans tous les cas, la décision d'en assurer le succès relève de l'intérieur. Par exemple, la Commission européenne a célébré le 4 novembre la Journée européenne de l'égalité salariale afin de sensibiliser les citoyens à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Aujourd'hui, seuls 13 pays de l'UE ont instauré une journée de l'égalité de rémunération, parmi lesquels l'Allemagne et l'Espagne.

Politiques nationales spécifiques par pays :

### CHYPRE :

Bien qu'elle soit la dernière des 5 à entrer dans l'UE (2004), la transposition des directives européennes sur l'égalité des sexes dans le droit national chypriote est achevée et a commencé à avoir un effet positif. Malheureusement, leur efficacité continue d'être liée à l'évolution politique. La stratégie nationale se concentre sur l'intégration de la dimension de genre, bien qu'il n'existe pas de cadre législatif contraignant à cet égard, et les **plans d'action nationaux** consécutifs sur l'**égalité des sexes** présentent des actions spécifiques mais non contraignantes.

---

<sup>26</sup> <https://www.cget.gouv.fr/actualites/6-types-de-territoires-caracterisent-l-acces-a-l-emploi-des-femmes>

<sup>27</sup> L'emploi type est celui qui repose sur un contrat de travail légal, conclu pour une durée indéterminée, qui aboutit à l'exécution du travail pour une entité sous sa subordination, à des heures de travail déterminées, dans un lieu déterminé et à plein temps. Un tel emploi doit également garantir un niveau élevé de sécurité sociale. Selon ce qui précède, tout emploi qui ne répond pas à toutes les exigences susmentionnées doit être défini comme atypique.

## FRANCE :

En France, les politiques de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe bénéficient d'un niveau de priorité élevé. Elles se concentrent sur l'écart de rémunération, l'écart dans les augmentations annuelles de salaire, l'écart dans les promotions, les augmentations de salaire après un congé de maternité et la parité salariale. Il existe une législation abondante couvrant d'autres aspects, tels que : l'équilibre entre les sexes dans la gestion (doit être supérieur à 20 %), la parité aux élections, le harcèlement moral et sexuel à la maison, au travail et dans les transports publics, la violence contre les femmes, le congé parental, l'allocation parentale après une séparation ou un divorce, l'avortement, le dépistage gratuit du cancer du sein, la réduction de la TVA de 14,5 % pour les produits d'hygiène féminine, et les campagnes sociales *#Balancetonporc* et *#MeToo* encourageant les femmes victimes d'agression ou de harcèlement sexuel à partager leurs témoignages. Le principal moteur politique est le gouvernement français, et l'intégration de la dimension de genre est garantie par le Comité interministériel des droits de la femme et de l'égalité des genres. L'Observatoire des territoires de la CGET propose une application en ligne sur l'emploi des femmes : *Sofie*.

En 2018, l'égalité des sexes a été désignée comme une cause nationale majeure pour la période de cinq ans. Et le 8 mars, point d'orgue du **Tour de France de l'Égalité**, des mesures d'égalité ont été annoncées sur le lieu de travail, dans les transports publics, dans le sport, à l'école, dans les médias, la publicité et l'Internet, sur les droits au quotidien et pour un service public exemplaire. Un indice d'égalité entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les progrès annuels en la matière dans les entreprises d'au moins 50 salariés ont été créé, avec des pénalités allant jusqu'à 1 % de la masse salariale pour un indice inférieur à 75 points dans un délai de 3 ans.

## ALLEMAGNE :

L'égalité des sexes n'a été ajoutée à la loi allemande qu'en 1994, et elle est toujours en cours de réalisation. En 2011, le gouvernement fédéral allemand s'est engagé à publier un rapport sur l'égalité à chaque période législative (4 ans). En 2017, l'objectif était de réduire l'écart de rémunération entre les sexes à 10 % d'ici 2030 (en 2016, il était de 21 %).

Le gouvernement fédéral et les 16 États ont mis en œuvre un certain nombre de politiques visant à renforcer l'égalité des sexes, notamment en ce qui concerne le marché du travail, la violence contre les femmes et les soins de santé : une ligne d'assistance téléphonique pour les victimes de harcèlement sexuel, de viol ou de traite des êtres humains en 2013 ; la légalisation de la naissance confidentielle en 2014 ; la participation égale aux postes de direction dans les secteurs privé et public, la conciliation de la famille, des soins et du travail, et un salaire minimum en 2015 ; un quota fixe de 30 % de femmes pour les nouveaux postes vacants dans les conseils de surveillance et pour le gouvernement fédéral, et l'autodétermination sexuelle des femmes (les actes sexuels non consentis entrent dans le droit pénal) en 2016 ; la transparence des salaires en 2017. La loi sur la

protection de la maternité garantit un congé de maternité payé de 14 semaines minimum, une protection contre le licenciement après la naissance et une allocation parentale pendant le congé non payé.

**2020** a été déclarée "**année de l'égalité des sexes**", avec les archives numériques allemandes des femmes, la *journée des filles*, l'*initiative Klischeefrei, Komm, et mach MINT*, visant à réduire les choix d'emploi des hommes et des femmes et à promouvoir les STEM parmi les filles et les jeunes femmes.

#### ITALIE :

L'Italie ne dispose pas d'une stratégie efficace pour promouvoir l'inclusion des femmes sur le marché du travail qui intègre différents domaines politiques (éducation, fiscalité, etc.). Le **Code national de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes** constitue le cadre juridique actuel en la matière. Les politiques et actions du gouvernement italien comprennent : la reconnaissance du travail domestique en 1993, la criminalisation de la violence sexuelle en 1996, des outils pour prévenir et arrêter toutes les formes de discrimination en 2005, le harcèlement criminel punissable en 2009, un quota fixe de 33 % de femmes dans les conseils d'administration et les gouvernements locaux en 2015, des services de soins et de garde d'enfants et des incitations pour les employeurs qui embauchent des femmes.

La stratégie de la région du Latium est axée sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, sur l'éducation à une culture de respect des différences et sur la lutte contre les stéréotypes et la violence sexistes. **Comuni alla Pari** est un certificat destiné aux autorités locales qui promeuvent l'égalité des sexes, l'égalité des chances, la participation des femmes et l'intégration de la dimension de genre. Il comprend un système de points, utile pour les appels à propositions publics.

#### L'ESPAGNE :

En 2007, le gouvernement espagnol a créé une **unité pour l'égalité** dans chaque département ministériel et s'est engagé à approuver un **plan stratégique pour l'égalité des chances** au début de chaque période législative (4 ans) avec des stratégies et des mesures pour promouvoir l'égalité.

Les politiques espagnoles visent l'égalité de traitement et des chances dans l'emploi, les affaires, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la recherche, la politique, l'éducation, la formation, la culture, etc. par le biais de mesures applicables aux entreprises, aux fonctionnaires et aux travailleurs indépendants, notamment un congé de maternité et de paternité de 16 semaines ; une réduction de la journée de travail de 12 mois pour "l'allaitement" pour les deux parents, même simultanément ; l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; une prime pour les femmes indépendantes en raison de la naissance, de l'adoption, de l'accueil ou du risque pendant la grossesse ou l'allaitement, et une réduction des quotas lors du retour au travail ; un protocole contre le harcèlement sexuel ; formation à l'égalité de traitement et des chances pour le personnel de

recrutement et les décideurs ; intégration de la dimension de **genre** ; **plans d'égalité entre les sexes** dans l'administration générale de l'État et ses organes autonomes, et pour les entreprises comptant au moins 50 employés ; subventions aux petites et moyennes entreprises pour la mise en œuvre des plans d'égalité ; et registre des salaires des entreprises (les entreprises doivent prouver la non-discrimination lorsque l'écart moyen de rémunération entre les sexes est de 25 % ou plus).

### 6.3. Les acteurs institutionnels et la gouvernance à multiveaux.

Les organismes nationaux de promotion de l'égalité font partie du Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (Equinet)<sup>28</sup> : Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως (Ομπουτσμαν) - Αρχική Σελίδα (Commissaire pour l'administration et les droits de l'homme (Ombudsman) à **Chypre**, *Défenseur des Droits* (Defender of Rights) en **France**, *Antidiskriminierungsstelle* (Agence fédérale de lutte contre les discriminations) en **Allemagne**, *Comitato Nazionale di Parità* (Conseiller national pour l'égalité) appartenant au *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali* en **Italie**, et *Instituto de la Mujer* (Institut des femmes et de l'égalité des chances) en **Espagne**. Les autres acteurs institutionnels et à plusieurs niveaux qui travaillent sur les politiques d'égalité des sexes par pays sont

Les principaux moteurs de la politique nationale **chypriote** sont : Le mécanisme national pour la promotion des femmes, la commission parlementaire sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, la commission sur l'égalité des sexes dans l'emploi et la formation professionnelle, la commission technique sur l'égalité des sexes, l'Institut méditerranéen d'études sur le genre et le Lobby des femmes chypriotes.

En **France** : Ministère des droits de la femme, Haut Conseil de l'égalité entre les hommes et les femmes, Délégation aux droits de la femme de l'Assemblée nationale, Délégation aux droits de la femme du Sénat, Conseil social, culturel et environnemental, Ministère de l'intérieur, et Comité interministériel des droits de la femme et de l'égalité des sexes.

**L'Allemagne** compte avec : Ministère de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse ; un département consacré à l'égalité des sexes dans chaque État ; les fédérations syndicales allemandes (DGB) aux niveaux local, national et international ; le *Deutscher Frauenrat* ; le *Deutscher Akademikerinnenbund e.V.* ; et le *LandFrauenverband e. V.*. Les agences fédérales et les entreprises publiques de plus de 100 employés doivent nommer un commissaire à l'égalité des chances. En Saxe, l'égalité des sexes relève de la responsabilité du ministère d'État pour les questions sociales et la protection des consommateurs.

---

<sup>28</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/national-gender-equality-bodies\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/national-gender-equality-bodies_en)

En **Italie** : Comité national pour l'égalité, formé par le conseiller national pour l'égalité, les syndicats, les coopératives, les mouvements de femmes et les fonctionnaires ; et les conseillers pour l'égalité au niveau national, mais aussi régional et provincial ; le département de l'égalité des chances ; et un réseau de centres anti-violence. Dans la région du Latium, se trouve l'Observatoire régional sur l'égalité des chances et la violence contre les femmes. En Sicile, le *Comitato Unico di Garanzia* (CUG).

En **Espagne** : Conseil pour la participation des femmes appartenant au ministère de l'égalité au niveau national et régional ; Institut des femmes de Castille-La Manche au niveau régional ; et Centre des femmes de Torrijos au niveau local.

#### 6.4. L'entrepreneuriat féminin

Les femmes représentent plus de la moitié de la population européenne, mais seulement 34,4 % sont enregistrées comme indépendantes et seulement 30 % comme entrepreneurs débutants, avec une grande différence au sein des secteurs. Les raisons de ces disparités sont socioculturelles, économiques, mais aussi éducatives. Malgré la difficulté de trouver des études statistiques qui incluent tous les pays impliqués dans ce projet, les données trouvées montrent que la situation n'est pas différente dans ces pays<sup>29</sup>. Conformément aux données de l'OCDE, les taux de travail indépendant pour 2018 étaient les plus faibles des cinq pays pour l'Allemagne, pour les deux sexes, et les plus élevés pour l'Italie, là encore pour les deux sexes. Les taux masculins étaient nettement supérieurs à ceux des femmes dans tous les territoires. La bonne nouvelle est que l'entrepreneuriat féminin est en augmentation dans les cinq pays. S'il est utile de garder un œil sur les organisations et les initiatives<sup>30</sup> européennes telles que le projet Femmes Entrepreneurs ou la plateforme WEgate, nous en présentons ci-dessous quelques-unes au niveau national, qui visent la visibilité et l'impact des femmes, les modèles de rôle, la création d'entreprises et les opportunités, la reconnaissance, la formation ou le tutorat.

À **Chypre** : Plans de soutien à l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes ; initiative She-Experts ; programme de soutien à l'entrepreneuriat féminin ; femmes d'affaires et professionnelles à Chypre.

En **France** : Réseau de promotion de l'entrepreneuriat féminin, Small Business Act, projet des ambassadrices de l'entrepreneuriat féminin (FAME). Et des réseaux de soutien, tels que l'ADIE, France Active, Initiative France et BGE.

**L'Allemagne** soutient l'entrepreneuriat féminin par le biais de réseaux d'apprentissage en équipe, de l'accès au financement et d'une réglementation favorable.

---

<sup>29</sup> <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/7481/attachments/1/translations> et <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>

<sup>30</sup> <https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women/>

L'approche de l'**Italie se** concentre sur la facilitation de l'accès au financement : subventions, prêts et autres incitations pour les micro, petites et moyennes entreprises.

En **Espagne** : Programme de soutien aux entreprises pour les femmes-PAEM par la Chambre de commerce espagnole ; et 4 programmes par l'Institut national des femmes et pour l'égalité des chances (Femmes cadres ; *Plus de femmes, meilleures entreprises* ; *Promotions-Talentia 360* ; Réseau des talents et du leadership féminin).

## 7. ANALYSE DES RÉSULTATS DES ENTRETIENS DE LA SECTION 1

En plus du travail de recherche et des rapports nationaux fournis par chacun des partenaires, une série d'entretiens a également été réalisée dans chacun des territoires afin de connaître directement les perceptions des parties prenantes sur les différentes questions clés abordées dans les documents de recherche. Les entretiens complets de la 1<sup>ère</sup> section réalisés par les six partenaires (16 pages) peuvent être consultés sur le site web du projet. Dans ce chapitre, les résultats sont présentés sous la forme d'une analyse unique en considérant et en comparant les opinions recueillies au niveau national. Ensuite, un résumé des réponses.

Les entretiens ont été structurés autour d'une série de questions divisées en deux blocs : l'un portant sur la perception qu'ont les gens des problèmes qui existent dans leur société (questions 1, 4, 5 et 9), tandis que l'autre abordait des questions plus liées à la manière dont le système répond actuellement à ces problèmes (questions 2, 3, 6, 7 et 8). Nombre de personnes interrogées : Femmes - 34 ; Hommes - 5.

La première donnée à souligner est celle des personnes interrogées, qui s'élève à 39, dont 34 (87%) sont des femmes. Ceci est conforme aux informations recueillies pour la recherche documentaire concernant les professionnels du secteur social et des soins, tels que les professionnels interrogés (travailleurs sociaux, psychologues, éducateurs sociaux, avocats, etc).

Un autre fait intéressant est que la tendance générale du premier bloc est d'avoir une réponse plus homogène pour tous les pays, en se regroupant soit autour de l'accord soit du désaccord pour chaque point. Cela suggère que les défis perçus comme une société sont partagés à l'échelle nationale mais aussi au-delà des frontières des pays. Cependant, lorsqu'on analyse les résultats du deuxième bloc - la façon dont le système répond à ces questions -, la différence de réponses gagne en importance, révélant une plus grande hétérogénéité des opinions entre les pays mais aussi à l'intérieur de chacun d'eux. Les groupes sont, cette fois, par pays, voire par région ou municipalité, le cas échéant. On peut donc dire que les cinq pays partenaires - peut-être aussi l'UE - sont confrontés aux mêmes défis en matière de discrimination sexuelle, mais pour l'instant, le type et le rythme des réponses institutionnelles sont inégaux.

Lorsqu'on aborde une question à la fois, les données les plus remarquables sont, en termes généraux, les suivantes :

Question 1. En général, l'égalité des sexes est considérée comme un principe élémentaire au niveau politique et social, bien que certains répondants pensent qu'il n'est pas respecté sur leur territoire. Les Chypriotes, en particulier, semblent être les moins optimistes quant à l'égalité de leur situation nationale (il convient de noter que Chypre a l'un des taux de participation des femmes à la politique les plus faibles de tous les États membres de l'UE, se classant à l'avant-dernier rang des scores politiques pour 2019<sup>31</sup>).

Question 2. Alors que la plupart des personnes interrogées semblent être d'accord avec les lois nationales respectives garantissant suffisamment l'égalité des sexes dans l'emploi, un nombre important de réponses en désaccord - 3 par pays - peut être trouvé en Italie - SANSAT, en Espagne, et aussi en France.

Question 3. La question relative à la qualité et à la quantité d'informations sur les possibilités d'emploi des femmes est celle qui montre peut-être les plus grandes différences, tant à l'intérieur des pays qu'entre eux. La tendance pour la plupart des pays, à l'exception de l'Espagne et, dans une certaine mesure, de l'Italie, est que les informations sont suffisantes. Toutefois, il semble important de mentionner le nombre élevé de réponses "Je ne suis ni d'accord ni en désaccord" à cette question, ce qui correspond très probablement aux réponses entraînant une distorsion due soit à un manque d'information personnel, soit à une désinformation générale à cet égard. Par conséquent, et compte tenu des différences, il semble y avoir un sentiment généralisé que l'information existe, mais qu'elle n'est peut-être pas suffisante ou doit encore être améliorée.

Question 4. La réponse est presque unanime en ce qui concerne l'impact de la famille sur l'égalité des sexes dans l'emploi. Sans tenir compte des 40 % de répondants espagnols qui ne considèrent pas cet impact comme négatif.

Question 5. Ici, les personnes interrogées partagent, à des degrés divers, la perception que les femmes rencontrent des difficultés dans leur progression de carrière et dans l'accès aux postes de direction pour des raisons de genre.

Question 6. La perception des services nationaux soutenant le travail des femmes est très partagée entre l'accord et le désaccord dans chacun des pays, et elle est divisée presque en deux lorsqu'on examine l'ensemble des réponses. Il est intéressant de noter que les Italiens sont très favorables à l'"insuffisance", tandis que les Allemands sont satisfaits du service auquel ils ont accès.

---

<sup>31</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/compare-countries/power/1/bar>



Question 7. En rapport avec la précédente, et tout aussi hétérogène dans les réponses, cette question concerne la répartition égale de ces services sur l'ensemble du pays. Comme mentionné, la perception est très disparate entre les pays et, dans une certaine mesure, au sein de chacun des territoires. Elle est particulièrement forte en Italie (faisant état d'une inégalité interne évidente) et en France (décrivant une répartition plus homogène).

Question 8. Interrogées sur l'écart de rémunération entre les sexes, la plupart des personnes interrogées ont souligné l'existence de cet écart, à l'exception de la France, où chacune des personnes interrogées a inscrit l'égalité de rémunération pour un travail égal comme une réalité nationale.

Question 9. Pratiquement toutes les réponses confirment l'existence de préjugés sur la capacité des femmes à travailler. Les trois préjugés les plus fréquemment cités par l'ensemble des parties prenantes sont, par ordre décroissant : la disponibilité horaire des femmes, leurs difficultés à se déplacer pour des périodes moyennes ou longues, et une attitude compétitive moins courante (les deux premiers peuvent être liés à l'existence de charges familiales plus importantes pour les femmes que pour les hommes). Quoi qu'il en soit, il est important de souligner que les réponses de l'Allemagne diffèrent sensiblement de celles du reste des personnes interrogées, car celles-ci ont souligné comme obstacle à l'accès des femmes au marché du travail la perception qu'elles ont d'une faible aptitude à l'utilisation de la technologie, ainsi que le fait qu'elles sont meilleures que les hommes dans les tâches administratives et de coopération.

## 8. RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Les informations suivantes sont basées sur la présente étude et s'articulent autour des principaux titres qui sous-tendent les résultats des indices d'égalité entre les sexes : aspects socioculturels, responsabilités familiales, écart salarial et accès aux postes de décision et de gestion. Par conséquent, quatre recommandations sont fournies pour chacune des quatre questions qui ont été identifiées.

### 8.1. Question : L'inégalité entre les sexes résulte d'une combinaison de multiples facteurs allant du social au culturel, y compris les normes culturelles.

**Recommandation** : Renforcer l'approche de genre dans toutes les offres de formation et d'éducation dans nos systèmes, de la petite enfance, en passant par le primaire, le secondaire, la formation professionnelle ou l'université, et d'autres types d'éducation complémentaire.

**Analyse** : Toutes les informations examinées tout au long du travail de recherche, tant d'un point de vue académique que statistique, y compris les rapports nationaux et les entretiens, montrent que les femmes dans nos sociétés vivent une situation d'inégalité, notamment en ce qui concerne

leur accès au marché du travail, car ce sont principalement les femmes qui assument encore les responsabilités sociales et familiales, découlant de schémas socioculturels non résolus. Malgré les efforts législatifs et réglementaires déployés au cours des dernières décennies - tant par les institutions européennes que par les organismes nationaux -, toutes les données quantitatives et qualitatives montrent les obstacles auxquels les femmes sont confrontées. Cela signifie qu'il existe un problème socioculturel sous-jacent qui se reflète dans la manière dont les femmes sont traitées sur le marché du travail. Nous pensons donc qu'il est nécessaire de renforcer l'accent mis sur le genre dans toutes les politiques éducatives afin de créer des sociétés où l'intégration dans la population active et le développement professionnel se font dans des sociétés totalement égalitaires.

### 8.2. Question : Inégalité dans la répartition des responsabilités familiales et de soins.

**Recommandation** : Développer un cadre législatif européen qui permette d'accorder les mêmes congés à la mère et au père (congés de maternité et de paternité), ainsi qu'une plus grande flexibilité dans la répartition du temps de travail, y compris sa réduction, dans le cas de la prise en charge de membres de la famille ou d'autres personnes dépendantes.

**Analyse** : La part des hommes dans les responsabilités familiales et ménagères a progressivement augmenté au cours des deux dernières décennies. Cependant, il est toujours vrai qu'en cas d'incompatibilité entre les réalités professionnelles d'un homme et d'une femme au sein d'une même famille, c'est la performance professionnelle de cette dernière qui est perturbée. Cela peut être dû à une raison physiologique, comme la grossesse, ainsi qu'à d'autres charges familiales. Compte tenu de cette situation, il est nécessaire d'élaborer un cadre législatif qui garantisse l'égalité des droits et des obligations des hommes et des femmes dans le cadre familial, afin que les femmes : ne soient pas poussées à abandonner leur carrière professionnelle, ne rencontrent pas de difficultés à se réinsérer sur le marché du travail après une interruption, et ne souffrent pas de la désincitation des employeurs à les embaucher parce qu'elles ont une charge différente.

### 8.3. Question : Existence d'un écart de rémunération entre les sexes.

**Recommandation** : Promouvoir la célébration d'une Journée de l'égalité salariale.

**Analyse** : L'Union européenne n'a cessé de travailler au cours de la dernière décennie pour mettre fin à l'écart de rémunération existant entre les hommes et les femmes. La Commission européenne a fait de l'égalité de rémunération pour un travail égal et un travail de valeur égale l'un des cinq domaines d'action clés de son Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les

hommes 2016-2019, et s'est notamment engagée à évaluer la directive 2006/54/CE en 2016-2017<sup>32</sup>. Mais avec les lois et les directives, l'un des outils les plus puissants pour atteindre les objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est la visibilité, qui suscite un débat public. Bien qu'il existe dans la société européenne une notion de l'absence d'égalité de rémunération pour un travail égal entre hommes et femmes, il n'y a pas encore de prise de conscience claire, et ce n'est pas une question qui mobilise fortement les citoyens. L'instauration et la célébration d'une Journée de l'égalité salariale signifierait la reconnaissance par les institutions européennes et les organismes nationaux de cette forme de discrimination fondée sur le sexe. Et cela la placerait au premier plan des agendas politiques et, par conséquent, donnerait l'espace nécessaire à la réalisation d'initiatives didactiques, augmentant ainsi la conscience de la société. Sans visibilité, sans participation des citoyens et sans engagement politique, l'égalité des sexes ne sera pas un objectif réalisable à court terme.

#### 8.4. Question : Les carrières des femmes restent concentrées dans un nombre limité de postes et dans des secteurs économiques spécifiques.

**Recommandation** : Introduire ou encourager des mesures réglementaires visant à garantir la présence de femmes dans les conseils d'administration et autres niveaux de gestion, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

**Analyse** : Bien que l'accès des femmes au marché du travail ait augmenté au cours des dernières décennies, les taux d'emploi des femmes n'ont pas encore atteint ceux des hommes. Cet accès est toutefois limité : les femmes sont fortement présentes dans certains secteurs tels que la santé, l'éducation, l'administration, les soins ou le commerce de détail, mais elles sont beaucoup moins nombreuses dans les secteurs stéréotypés associés aux hommes : la construction, les transports, l'industrie et l'agriculture. Ce problème de la présence des femmes s'observe également dans les professions scientifiques, techniques, d'ingénierie et mathématiques (STEM), qui sont les fers de lance de la ségrégation des sexes. De même, la participation des femmes aux postes de décision est rare. D'où la nécessité d'articuler des politiques publiques qui stimulent la présence des femmes dans des secteurs traditionnellement masculins. Un encouragement qui devrait avoir un effet aussi bien dans la phase de formation que lors de l'entrée ultérieure sur le marché du travail. De même, il est nécessaire d'obtenir l'engagement des organismes compétents pour légiférer dans l'établissement de quotas qui fixent un nombre minimum ou récompensent la présence des femmes dans les postes de direction et de gestion, car c'est un moyen efficace de garantir la réalisation d'un scénario d'égalité à moyen et long terme.

---

<sup>32</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay_en)

**B. DEUXIÈME SECTION : Valorisation du patrimoine culturel et proposition d'itinéraires touristiques à développer dans les territoires identifiés**

## 9. Introduction à la deuxième section : BRÈVE APPROCHE DU PATRIMOINE ET DE SES DIMENSIONS

### 9.1. Patrimoine, territoire et paysage

**Le patrimoine** ne se réduit plus aux monuments, mais comprend plutôt des éléments matériels et immatériels en tant qu'héritage d'un certain groupe social ; le **territoire** est désormais considéré non seulement comme un support de l'activité et de la vie humaines, mais aussi comme une ressource finie et fragile ; et le **paysage** est identifié comme une partie du territoire en fonction de la façon dont il est perçu par sa population. Une législation progressive à différents niveaux administratifs favorise la préservation du patrimoine, du territoire et du paysage, et la valorisation de ceux-ci.

Depuis le <sup>XIXe</sup> siècle, l'appréciation des biens patrimoniaux et culturels s'est accrue grâce à la reconnaissance de leurs valeurs propres et/ou acquises, qui doivent être prises en compte lors de la génération d'une proposition de valeur dans un territoire.

Valeur d'usage (valeur marchande) : capacité du bien culturel à répondre à un besoin donné, qu'il soit matériel (une utilisation concrète) ou immatériel (transmission d'informations).

Valeur matérielle : Liée à sa forme et à sa composition (qualité technique, matériaux...).

Valeur symbolique : capacité d'évoquer et de représenter l'histoire et la culture locales.

Valeur historique : capacité à contribuer à la connaissance historique.

Valeur émotionnelle : capacité à transmettre des émotions. Elle dépend de l'éducation et de la sensibilité de l'individu, ainsi que des circonstances dans lesquelles il aborde l'actif.

**Le territoire** est le réceptacle de pratiques sociales adaptées aux besoins de la communauté, et chargées de significations symboliques dans la mémoire individuelle et collective. Au cours des dernières décennies, sa compréhension en tant qu'élément hérité ayant une base historique et en tant que ressource culturelle et économique s'est accrue.

**Le paysage** est l'aspect visuel évolutif de la terre résultant de l'action et de l'interaction de facteurs naturels et/ou humains. Doté de valeurs esthétiques et culturelles marquées et en constante évolution, il contribue à la formation du patrimoine naturel et culturel, et consolide l'identité territoriale.

## 9.2. Racines, identités et communauté : le sens du lieu

Le terme "*sens du lieu*" désigne une certaine valeur spirituelle d'un lieu habité, qui est donnée par l'ensemble des significations que ses habitants lui donnent. Comme il est lié au patrimoine, au paysage et au territoire, le *sens du lieu d'un lieu* donné devient un élément d'attraction pour les touristes : une ressource touristique.

## 10. L'ANALYSE DES SITES DU PATRIMOINE

### 10.1. Types de patrimoine

**Le patrimoine matériel** est le plus visible et donc le plus facile à identifier. Il comprend les paysages, les biens immobiliers, les biens transférables domestiques, religieux ou festifs, ainsi que les produits résultant de l'adaptation aux conditions et traditions locales. Il est une manifestation de la vie quotidienne et commune des groupes sociaux qui ont habité un territoire et illustre le(s) style(s) architectural(aux).

**Le patrimoine immatériel** est constitué des valeurs, des significations et des pratiques associées aux éléments physiques ou non physiques d'un territoire. Il comprend les traditions et expressions orales, y compris la langue et la musique, les croyances, les célébrations et les arts du spectacle, les modes d'organisation sociale, les connaissances et pratiques concernant la nature, les techniques de construction, de fabrication et d'artisanat, ainsi que la gastronomie et la culture culinaire. Sa transmission de génération en génération donne un sentiment d'identité à la communauté locale.

L'UNESCO a<sup>33</sup> défini le **patrimoine culturel immatériel** comme "les pratiques, représentations, expressions, connaissances et savoir-faire, transmis de génération en génération au sein des communautés, créés et transformés en permanence par celles-ci, en fonction de l'environnement et de leur interaction avec la nature et l'histoire". Il est considéré comme un patrimoine vivant car il est le résultat d'interactions en constante évolution.

**Le patrimoine culturel**, selon la *Convention de Faro* (2005), est "un ensemble de ressources héritées du passé que les peuples identifient, indépendamment de leur propriété, comme le reflet et l'expression de leurs valeurs, croyances, connaissances et traditions en constante évolution". Il comprend tous les aspects de l'environnement résultant de l'interaction entre les personnes et les lieux à travers le temps".

---

<sup>33</sup> Convention de l'UNESCO pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel (2003).

**Le patrimoine architectural** est l'ensemble des biens bâtis de toute nature auxquels chaque société attribue une valeur culturelle. Aujourd'hui, le terme inclut toute construction représentative d'une certaine identité culturelle, depuis la maison traditionnelle jusqu'aux jardins historiques.

**Le patrimoine archéologique** est "tous les vestiges et objets et toutes autres traces de l'homme des époques passées ; dont la préservation et l'étude contribuent à retracer l'histoire de l'humanité et sa relation avec l'environnement naturel ; pour lesquels les fouilles ou découvertes et autres méthodes de recherche sur l'homme et son environnement sont les principales sources d'information" (CdE<sup>34</sup>). La gestion de ce type de patrimoine doit se concentrer sur la planification et la prévention, et doit considérer que toute action sur le patrimoine archéologique, qu'elle soit déclarée ou non, nécessite une autorisation administrative ; et que tous les biens archéologiques, découverts ou non, sont du domaine public.

**Le patrimoine industriel** est défini par la *Charte de Nijni Tagil* (2003) comme les vestiges de la culture industrielle qui ont une valeur historique, technologique, sociale, architecturale ou scientifique. Il est constitué de bâtiments et de machines, ainsi que de lieux utilisés pour des activités sociales liées à l'industrie telles que le logement, le culte religieux ou l'éducation.

**Le patrimoine documentaire** est constitué de documents : générés par tout organisme public ; de plus de 40 ans générés par des entités culturelles et éducatives politiques, syndicales, religieuses ou privées ; de plus de 100 ans générés par des particuliers ; et aussi de documents contemporains dont la préservation est considérée comme impérative.

**Le patrimoine bibliographique** est constitué par les bibliothèques et collections publiques ; les œuvres littéraires, historiques, scientifiques ou artistiques, manuscrites ou imprimées, et les copies d'éditions de films cinématographiques, de disques, de photographies, d'œuvres audiovisuelles et similaires dont les services publics ne détiennent pas au moins 3 copies, ou 1 pour les films.

**Le patrimoine agricole est constitué** des éléments naturels et culturels, matériels et immatériels, générés ou utilisés par l'activité agricole tout au long de l'histoire, tels que les ustensiles ou les outils, les fermes, les systèmes d'irrigation, les pistes d'élevage, les variétés et les races locales, les semences, etc. Leur reconnaissance en tant que patrimoine devrait sauvegarder leur valeur culturelle.

---

<sup>34</sup> La Convention européenne pour la protection du patrimoine archéologique du Conseil de l'Europe (1992).

## 10.2. L'aspect du paysage

**Les paysages culturels** illustrent l'évolution de la société humaine et de ses établissements au fil du temps et sous l'influence des contraintes physiques et/ou des opportunités présentées par leur environnement naturel et des forces sociales, économiques et culturelles successives, externes et internes (Comité du patrimoine mondial). Le CdE a établi un premier lien entre les paysages culturels, le patrimoine spatial et les loisirs en 1987 avec les *chemins de Saint-Jacques de Compostelle*. Nous pouvons donner une valeur touristique à nos régions en les traitant comme des paysages culturels et en concevant des itinéraires culturels pour les explorer.

Le territoire et le paysage peuvent devenir le fondement des activités touristiques : la traduction de ses ressources en produits les incorporerait dans la perception collective en tant que ressources touristiques, à l'instar des infrastructures hôtelières. Par exemple, le tourisme rural vend des paysages culturels et naturels intacts.

## 10.3. Fusion et convergence des cultures par-delà les frontières

Les relations générées dans l'espace et le temps entre les sociétés constituent la base sur laquelle les différentes cultures ont laissé leur empreinte, formant, au fil du temps, une identité commune, et enrichissant continuellement la culture et le patrimoine avec des techniques artistiques ou agricoles, des ustensiles, des festivals, des recettes, etc. Si l'intégration culturelle échoue, elle peut déclencher des comportements hostiles envers les visiteurs.

## 11. L'IMPLICATION DU PATRIMOINE DANS LE TOURISME

Le tourisme est "un phénomène social, culturel et économique lié au déplacement de personnes vers des lieux situés en dehors de leur lieu de résidence habituel pour des raisons personnelles ou professionnelles" (OMT, 2013). Il trouve son origine dans les années du *Grand Tour* (XVII<sup>e</sup> siècle), conséquence de la marchandisation de la culture. Bénéficiant de la paix européenne de 1871 à 1914, le voyage a changé son but éducatif pour celui de plaisir, et a obtenu la **saisonnalité** comme facteur nouveau. Le **tourisme de masse est** apparu dans les années 1950 avec l'État-providence. Au milieu du XX<sup>e</sup> siècle, le patrimoine culturel a acquis une valeur touristique : un capital spirituel, culturel, social et économique irremplaçable, qui constitue un pôle d'attraction touristique important. Une fois le tourisme lié aux loisirs et à la récréation, cherchant à s'éloigner des espaces quotidiens ou productifs pour se rapprocher des *lieux d'évasion*, les opérateurs ont commencé à proposer des destinations avec des *attractions incontournables*. À la fin du XX<sup>e</sup> siècle, un **tourisme alternatif est** apparu, caractérisé par la recherche de *produits uniques par* opposition aux destinations de masse. La réglementation du tourisme en vue de protéger le patrimoine a commencé à apparaître. La



nouvelle *Charte du tourisme culturel* de 1999 suggère que la gestion du patrimoine utilise les bénéfices économiques du tourisme pour la préservation, en éduquant la communauté d'accueil et les visiteurs, et en influençant les politiques connexes. Avec le temps, les modes de consommation du tourisme ont radicalement changé. Aujourd'hui, le tourisme est l'un des principaux générateurs d'emplois et de recettes d'exportation dans le monde, de sorte que la capacité à rechercher de nouveaux créneaux de marché et l'adoption de critères de durabilité environnementale, économique et sociale sont obligatoires.

Le tourisme se déploie à travers ses **acteurs** (voyagistes, agences de voyage, entreprises, bureaux d'information, organismes publics, touristes et communauté locale), ses **activités** (organisation, transport, fourniture de biens et de services) et ses **produits** ("emballés pour une consommation facile" soit par les voyagistes/agences de voyage, soit par les touristes eux-mêmes). À grande échelle, trois marchés de niche peuvent être identifiés :

- **Les voyageurs indépendants** y vont seuls ou en petits groupes, attirés par une expérience plus unique. Les informations sont trouvées personnellement.
- **Le tourisme spécialisé** se concentre sur un produit/une activité spécifique, comme la photographie, l'histoire, l'observation de la vie sauvage ou le sport. Ce marché est très dépendant de l'activité des entreprises.
- **Le marché général des forfaits touristiques** vise les attractions culturelles telles que les sites ou bâtiments historiques, ou les activités ou événements de loisirs. Pour les voyageurs standards qui veulent de la facilité.

Depuis que le patrimoine est devenu une marchandise qui est exposée et vendue au touriste en tant que client, le **tourisme culturel a connu un grand succès**. Il se divise en quatre typologies : le tourisme **éduqué** (uniquement motivé par des motivations culturelles spécifiques), le **tourisme monumental** (après un événement ou un point de repère culturel spécifique), le **tourisme du patrimoine** (axé sur ce qui est reconnu comme "patrimoine culturel") et le **tourisme des cultures** (qui cherche à connaître d'autres modes de vie ; un produit "vivant". Étroitement lié au patrimoine culturel immatériel).

La consommation de tourisme culturel génère une série d'**impacts**. Les bénéfices sont pour le **touriste** (éducatif), la **destination** (soin supplémentaire des espaces et services publics) et les **habitants** (emploi direct ou indirect). Mais une croissance extrême du tourisme stimule une **banalisation du patrimoine culturel** (dysneyfication ; conduisant à une découverte superficielle du patrimoine), une **vision non critique du passé** par laquelle les questions controversées (racisme, esclavage, etc.) sont éliminées afin de ne pas produire d'inconfort, de **surexploitation**, et de frictions entre les destinations et les visiteurs.

Le tourisme doit respecter les facteurs naturels, culturels et humains des destinations, et son développement doit être écologiquement supportable à long terme, économiquement viable et éthiquement et socialement équitable pour les communautés locales. La<sup>35</sup> gestion du tourisme doit viser, grâce à la coopération de tous les acteurs, à valoriser le patrimoine naturel et culturel pour en faire une source de revenus, tout en tenant compte de la<sup>36</sup> **capacité de charge** et de la **résilience de la destination**, ainsi que de la préservation du patrimoine matériel et immatériel, de l'identité, des ressources naturelles, de la biodiversité et de la capacité d'assimilation des impacts et des résidus, etc.

## 12. DÉVELOPPER VOTRE PROJET : AGIR DANS LE DOMAINE DU PATRIMOINE

Un projet visant à valoriser et à développer le territoire, le paysage et le patrimoine culturel, doit commencer par identifier les ressources touristiques potentielles. Il s'agirait de tous les atouts naturels, culturels ou liés aux loisirs qui peuvent déclencher le mouvement des personnes pour les voir dans leur contexte d'origine. On peut citer comme exemples les plages, les rivières, les forêts, les montagnes, les monuments, les musées, l'artisanat, les festivals, le folklore, les parcs à thème, les parcs aquatiques, les terrains de golf et les stations thermales. Ces éléments d'attraction détermineront le choix de la destination par un touriste. Pourtant, leur exploitation économique passe par la création de différents produits afin de satisfaire les besoins des visiteurs potentiels pour des expériences uniques supérieures à celles des concurrents. Ces produits peuvent prendre la forme de :

- **Itinéraires touristiques** : ressources culturelles et/ou naturelles ayant un dénominateur commun rassemblées dans un seul et même itinéraire. Le territoire doit posséder les moyens et les infrastructures nécessaires à la réalisation des itinéraires (communication, transport, hébergement, hôtellerie et restauration, guides).
- **Voyages thématiques** : une version plus complexe des itinéraires pour un public spécialisé, en fonction d'un goût ou d'un passe-temps particulier. Ce type de voyage nécessite une plus grande organisation.
- **Circuits touristiques** : les **circuits** organisés par une entreprise spécialisée comprennent un itinéraire parfaitement défini, ainsi que l'hébergement et la nourriture, pour un prix déterminé.

---

<sup>35</sup> Charte du tourisme durable, 1995.

<sup>36</sup> Selon l'OMT, "le nombre maximum de personnes pouvant visiter une destination touristique en même temps, sans provoquer la destruction de l'environnement physique, économique, socioculturel et une diminution inacceptable de la qualité de la satisfaction des visiteurs".

- **City breaks** : courts voyages dans les villes. Ici, les motivations sont certaines destinations, la proximité d'autres villes et la flexibilité économique de ce modèle.
- **Excursions d'une journée** : déplacement des visiteurs en masse des principales attractions touristiques vers les environs.

Tout projet doit être conçu en accord avec les politiques, les acteurs et les ressources existants, tout en ayant une idée claire de ce que l'on souhaite faire, avec qui et pourquoi, dans la recherche du plus grand impact possible qui conduira à l'acceptation sociale du projet.

Ensuite, un flux de travail doit être établi en fonction des activités et des tâches à développer, ainsi que du calendrier et de la personne responsable de chacune d'entre elles.

Tableau 1 : Exemple d'éléments à prendre en compte dans la conception d'un projet

L'IDENTIFICATION DES RESSOURCES	MOTIVATION	OMS	SWOT	IMPACT
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Patrimoine matériel</li> <li>- Patrimoine culturel immatériel</li> <li>- Patrimoine architectural</li> <li>- Patrimoine archéologique</li> <li>- Patrimoine industriel</li> <li>- Patrimoine documentaire</li> <li>- Patrimoine bibliographique</li> <li>- Patrimoine agricole</li> <li>- Paysage culturel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Social : placement d'emplois pour les personnes menacées d'exclusion sociale.</li> <li>- Patrimonial : valorisation des ressources du patrimoine local dans une perspective touristique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Étudiants : les femmes menacées d'exclusion sociale</li> <li>- Enseignants-experts : personnel impliqué dans le projet</li> <li>- Institutions : musées, bibliothèques, mairies, centres d'éducation, entreprises locales, etc.</li> <li>- Population (sensibilisation et transmission des valeurs du patrimoine local)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Points forts : revitalisation des espaces culturels ; relance économique</li> <li>- Faiblesses : biens culturels mal conservés ; déracinement des populations et du patrimoine locaux</li> <li>- Opportunités : diffusion et conservation du patrimoine ; renforcer le sentiment d'appartenance à un lieu</li> <li>- Menaces : pénurie de fonds ; concurrence des destinations proches</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusion dans la presse et les médias sociaux pour une meilleure visibilité.</li> <li>- Campagnes publicitaires offrant les ressources touristiques générées.</li> <li>- Ateliers et outils pour éduquer la société au patrimoine et aux valeurs.</li> <li>- Ouvert à la rénovation" : une activité qui permet à la population de découvrir in situ l'évolution d'un processus de réhabilitation et de restauration.</li> </ul>

Source : Les auteurs

### 12.1. Lignes directrices de travail de base

La description des territoires dans lesquels les actions seront développées et dans lesquels les femmes formées (les bénéficiaires du projet) travailleront doit inclure : les caractéristiques de base du pays, de la région ou de la zone locale (extension, population, langue(s), religion(s), etc.), rassemblées dans une "carte d'identité" ; des indications historiques mettant l'accent sur la fusion des cultures ; une brève description de l'environnement, des ressources naturelles et culturelles,

des traditions locales, des sites sous-développés/améliorés (lieux inconnus, monuments, musées, sites archéologiques, maisons de personnages historiques) ; et les infrastructures touristiques existantes et requises. En outre, une description des itinéraires identifiés avec les cartes existantes.

Les infrastructures nécessaires, tant celles déjà présentes sur le territoire que celles qui n'existent pas mais qui sont considérées comme nécessaires pour le développement de l'itinéraire comprennent : l'accès, le réseau de communication (voiture, train, avion, bateau, parking...), l'approvisionnement et l'évacuation de l'eau et de l'énergie, l'hébergement, les restaurants, etc.

Dans le projet Pro-WOMEN, la justification de la proposition derrière la création d'itinéraires touristiques par les partenaires est d'aider les femmes en risque d'exclusion sociale à trouver un emploi. À cette fin, elles seront formées à la diffusion et à l'entretien de ces itinéraires.

Il est essentiel d'identifier les besoins de restauration ou de réhabilitation de certains éléments qui peuvent constituer une ressource touristique, mais dont l'exploitation touristique nécessitera, par exemple, des mesures d'adaptation ou pour faire face au risque de disparition de certains vestiges qui s'appuient sur l'identité communautaire.

Enfin, il sera nécessaire de développer une série de mesures pour la mise en œuvre et la diffusion du projet. Par exemple, la publicité (brochures, souvenirs, sites web...) et la diffusion auprès des visiteurs (guide touristique).

L'échange d'expériences de travail avec d'autres parties prenantes sera essentiel, ainsi que la diffusion du développement de notre propre projet par le biais des médias sociaux, du blog/web, des foires/événements, des publications, etc.

### **13. ANALYSE DES RÉSULTATS DES ENTRETIENS DE LA SECTION 2**

Dans ce chapitre, une version courte des cartes d'identité et des itinéraires est présentée. La version longue des documents élaborés par les partenaires - une<sup>37</sup> carte d'identité de la région, et 4 itinéraires par pays - peut être consultée sur le site web du projet.

Ce chapitre présente l'analyse réalisée en considérant et en comparant les résultats de tous les entretiens recueillis par les partenaires dans leurs pays respectifs. Il est suivi d'un résumé des réponses. Les grilles complètes de collecte des réponses concernant les entretiens de la 2<sup>ème</sup> section se trouvent sur le site du projet.

---

<sup>37</sup> Le partenaire Obiettivo Famiglia - Federcasalinghe a élaboré à lui seul 4 cartes d'identité ; les autres partenaires en ont élaboré une chacun.

Les entretiens sont structurés autour d'un ensemble de questions réparties en deux thèmes : l'un lié à la représentation du tourisme dans chaque région (les 9 premières questions) ; l'autre, à la prise en compte des questions de genre dans le secteur du tourisme (les 5 questions restantes). Nombre de personnes interrogées : Femmes - 37 ; Hommes - 17.

Dans un premier temps, il s'agit d'identifier le rôle que joue le tourisme dans chaque territoire. La plupart des résultats des partenaires - Chypre, France, Italie et Espagne - montrent que l'activité touristique se développe favorablement dans leur région ; en revanche, en Allemagne, ils diffèrent : le tourisme ne serait pas suffisamment développé à Leipzig en raison de l'importance de la population étrangère dans la région et des préjugés sur l'insécurité qui y sont liés, ainsi que du manque de professionnels capables de gérer cette situation. Pour l'Italie, les répondants de Rome, considérant l'offre touristique étendue de la ville, ont porté leur attention sur les éléments de durabilité et d'accessibilité des sites pour les personnes vulnérables.

Quant à la présence d'une marque/image touristique reconnaissable, tous les partenaires s'accordent sur sa présence sur leur territoire, essentielle pour attirer les visiteurs. Cependant, les répondants de Rome ont souligné l'absence d'une marque qui prend en compte l'aspect de l'accessibilité.

Ensuite, l'accent est mis sur la détermination du type de tourisme présent dans chacun des territoires, ainsi que des ressources existantes pour satisfaire les demandes actuelles. Ces deux questions sont liées, de sorte qu'en fonction des ressources présentes, l'un ou l'autre type de tourisme pourrait avoir lieu. À cet égard, les résultats des partenaires correspondent presque entièrement, puisque le tourisme culturel et le tourisme naturel sont mentionnés comme les principaux types, Chypre présentant une plus grande variété qui comprend le tourisme de détente, de masse et d'affaires. D'une manière générale, en ce qui concerne les ressources des territoires, la gastronomie, les monuments et le folklore sont plus ou moins les plus importants dans tous les cas. Les musées et les paysages suivraient en termes de pertinence.

En général, les associations et les institutions publiques se distinguent comme les principaux partenaires touristiques potentiels, suivis par le patrimoine culturel.

La première série de questions se conclut autour de l'impact positif présumé que le développement du tourisme pourrait avoir sur les infrastructures et/ou services locaux, les résultats différant sensiblement entre les pays partenaires. Néanmoins, on peut dire que pour tous les pays, les secteurs "transport" et "nature et loisirs" semblent avoir un impact positif plausible.

C'est dans la deuxième partie - celle qui concerne les questions de genre dans le domaine du tourisme (employabilité, écart de rémunération, etc.) - que la dispersion des résultats est la plus grande. À Chypre et en France, ces questions ne semblent pas être considérées comme pertinentes.

Alors qu'en Allemagne, les avis sont plutôt hétérogènes, arguant, en général, que les questions de genre devraient être abordées d'un point de vue social plus large, et ne pas se concentrer exclusivement sur leur impact dans le secteur du tourisme. En outre, les résultats de l'Espagne révèlent que le tourisme, dans le contexte régional du partenaire, présente une surreprésentation significative des femmes et que les taux d'inégalité, tels que l'écart de rémunération, sont plus faibles que dans d'autres secteurs.

La disparité des résultats s'estompe dans les dernières questions, où le tourisme est considéré comme ayant des impacts positifs sur les travailleurs en termes de développement des compétences et des capacités pour parvenir à une amélioration sociale et à une meilleure employabilité. En ce qui concerne les compétences requises, les personnes interrogées à Rome ont souligné l'importance des compétences en matière de communication, y compris à l'égard des personnes handicapées ou des enfants.

Enfin, et en raison des similitudes générales d'opinion dans l'ensemble de l'assemblage des enquêtes, malgré les différences territoriales et/ou sociales évidentes, nous pouvons conclure qu'il est possible d'établir une ligne de travail commune qui sera extrapolable à chaque région. Naturellement, il sera ensuite laissé aux partenaires d'adapter ce travail à leurs intérêts et à leur idiosyncrasie particuliers.

*Chaque partenaire a sélectionné des zones dans son pays, en décrivant 4 itinéraires et en identifiant pour chacun d'eux les caractéristiques spécifiques du point de vue culturel, monumental/archéologique, artistique, naturaliste et gastronomique.*

*Les itinéraires peuvent être consultés sur le site web du projet.*