Erasmus+

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

Référence IO:	IO1: Etat des lieux en matière d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle pour les femmes en Europe
A2	État des lieux
Titre du projet:	Autonomisation des coachs et des formateurs pour soutenir les femmes dans leur recherche d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle
Acronyme du projet:	Ladies first!
Numéro du projet:	2017-1-EL01-KA202-036219
PartnII:	Centre pour social innovation Ltd

Sommaire

Introduction 3

Principales conclusions des rapports nationaux 4

1. Grèce 4

Travaux de recherche 4

Questionnaires 6

Entretiens/groupes de discussion 6

2. France 9

Travaux de recherche 9

Questionnaires 10

Entretiens/groupes de discussion 10

3. Bulgarie 12

Travaux de recherche ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Questionnaires 12

Entretiens/groupes de discussion 13

4. Portugal 14

Travaux de recherche ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Questionnaires 14

Entretiens/groupes de discussion 15

5. Italie 16

Travaux de recherche ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Questionnaires 16

Entretiens/groupes de discussion 17

6. Chypre 19

Travaux de recherche ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Questionnaires 20

Entretiens/groupes de discussion 21

Principales conclusions du rapport de l'UE 23

Références 26

GRÈCE 26

FRANCE 26

BULGARIE 27

PORTUGAL 27
ITALIE 29
CHYPRE 29
UE 30

Introduction

Le projet « Ladies first! » (2017-2019) vise à créer une formation qui permettra aux coaches et formateurs d'aider les femmes dans leur recherche d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, en particulier en période de crise. Sept organisations partenaires, IASIS (Grèce), IEKEP (Grèce), ITG Conseil (France), Business Foundation for Education (Bulgaria), INSTITUTO DE SOLDADURA E QUALIDADE (Portugal), FVA (Italie) et CSI (Chypre), collaborent ensemble pour développer le projet " Ladies first! ", afin de définir des stratégies communes en vue de traiter l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle des femmes en Europe.

Les principaux utilisateurs cibles des réalisations du projet sont les coaches et les formateurs. Les bénéficiaires finaux sont les femmes, qui sont confrontées à des défis avec leur équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Afin que cette formation soit aussi utile et constructive que possible pour les coaches et les formateurs, chaque partenaire a été invité à préparer un rapport national, présentant la réalité de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle pour les femmes, ainsi que la situation actuelle, les suggestions et les besoins des coachs et des formateurs, dans chacun des pays partenaires. Pour chaque rapport national, il a été demandé à chaque partenaire du projet de mener des recherches sur le terrain à la fois en fonction d'une structure commune de rapport, d'un questionnaire et d'un guide d'entretien, puis d'analyser les résultats pendant la période de décembre 2017 à avril 2018. Le but principal de ce rapport est de fournir une image globale du statut des femmes dans chacun des pays partenaires en combinant l'information telle qu'elle a été fournie par chaque partenaire dans chacun des «r apports nationaux » individuels. En outre, un rapport au niveau de l'UE a également été élaboré.

Le présent rapport a pour objet de présenter un résumé des principales conclusions de la recherche menée dans chaque pays partenaire ainsi que des recherches contactées sur des questions jugées pertinentes dans l'UE. Pour plus d'informations et de détails sur les réalités nationales et la recherche sur le terrain, vous pouvez consulter le rapport de projet, en langue anglaise, disponible en version anglaise sur le site internet du projet (http://www. ladiesfirst-Project.eu).

Principales conclusions des rapports nationaux

1. Grèce

Travaux de recherche

En Grèce, les écarts entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les statistiques du marché du travail ont souvent été attribués à la discrimination en l'absence d'autres facteurs déterminants. Généralement, l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle (WLB) est considéré comme la raison la plus importante pour les individus de ne pas continuer un travail de haut niveau (McKinsey & Leanin, 2015). Toutefois, les femmes sont sous-représentées à chaque niveau hiérarchique de l'entreprise, car elles semblent avoir moins d'occasions d'avancer.

Aujourd'hui, la Grèce dispose d'un cadre juridique progressiste sur l'égalité des sexes sur le marché du travail, mais sa mise en œuvre est partielle et incomplète. Malgré des progrès significatifs en ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail, les pratiques profondément enracinées en matière de discrimination sexiste continuent de nuire à la mise en œuvre des objectifs d'égalité des sexes.

La crise économique en Grèce a eu un impact considérable sur les relations d'emploi et les conditions de travail, qui ont affecté davantage les femmes que les hommes. Selon les données fournies par le Médiateur grec, il y a eu des cas de discrimination à l'égard des femmes, en particulier en ce qui concerne les conditions de grossesse et les besoins de maternité. Ces catégories sont plus exposées au chômage ou à la conversion de leur emploi en statut à temps partiel ou sont généralement discriminées malgré la législation européenne protectrice.

En Grèce, le *Plan d'action national sur l'égalité des sexes 2016-2020*, qui constitue une initiative prise par le Secrétariat général à l'égalité des sexes (GSGE), comprend les six domaines politiques suivants: 1) l'inclusion sociale et l'égalité de traitement des femmes face à la discrimination multiple, 2) la lutte contre la violence à l'égard des femmes, 3) le marché du travail, l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, 4) l'éducation, la formation, les médias, la culture, les sports, 5) la santé et 6) la participation égale des femmes au processus décisionnel.

Le Secrétariat général à l'égalité des sexes a été un partenaire du projet intitulé *« L'innovation et l'employabilité des femmes, les E-femmes »* cofinancé par l'espace économique européen (subventions de l'EEE 2009-2014). Son objectif était d'identifier l'évolution actuelle de la technologie en ce qui concerne la participation et la sensibilisation des femmes, en particulier pour les jeunes femmes, associées aux TIC et à l'emploi (emploi/employabilité et entrepreneuriat).

Dans la pratique du conseil, il existe certains services/ONG/associations qui travaillent sur l'intégration des genres, l'égalité entre les sexes, sur la promotion et l'autonomisation des femmes, et sur la lutte contre la discrimination et les abus. Toutefois, il convient de mentionner qu'en Grèce il n'y avait pas beaucoup de données publiées sur les politiques existantes en termes de pratiques et conditions d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle pour les femmes.

Les recommandations de IEKEP et de IASIS sont les suivantes :

- Surveiller les nouvelles lois et politiques sur l'égalité entre les sexes, y compris les programmes de formation à l'égalité des sexes pour les femmes travaillant seules.
- Promouvoir des programmes de formation à l'égalité des sexes pour les employeurs privés, les chefs d'entreprises, les chefs de services des grandes entreprises et d'autres professionnels, afin de challenger les stéréotypes sexistes dans le recrutement de nouveaux employés et dans la promotion des salariés.
- Mettre en œuvre des programmes de formation professionnelle pour les femmes sans emploi, y compris pour les femmes migrantes.
- Créer des réseaux qui se trouvent de femmes au chômage et/ou employées dans des secteurs spécifiques de l'économie afin de promouvoir les synergies et l'autonomisation.
- Inciter les entreprises privées à adopter des objectifs d'égalité entre les sexes, tels que la création de bases de données sur les entreprises qui respectent l'égalité entre les sexes et promouvoir des stratégies de marketing et d'organisation qui favorisent l'égalité des sexes sur le marché du travail.
- Promouvoir des formations spécialisées et des campagnes contre le harcèlement sexuel et portant sur les besoins et les droits des femmes et des hommes qui travaillent dans le secteur privé et public.
- Faire de la formation continue sur le partage à égalité des responsabilités domestiques entre les hommes et les femmes et diffuser de l'information à l'encontre des stéréotypes et des préjugés sociaux sur le rôle des hommes dans le travail domestique et de soins.
- Favoriser les formations obligatoires sur l'égalité des sexes dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur.
- Encourager la formation professionnelle des coaches et des formateurs sur l'égalité entre les sexes et sur le phénomène du « plafond de verre » (les « freins invisibles » qui bloquent la carrière des femmes) : encourager les femmes à entrer dans des professions à prédominance masculine, et les étudiants masculins d'entrer dans des professions à dominance féminine.

- Promouvoir la recherche scientifique sur l'impact de la crise économique sur l'égalité entre les sexes sur le marché du travail.

Questionnaires

Sur les 33 participants, 62,5% des participants ont évalué le coaching comme extrêmement important dans leur pratique. Les participants ont également commenté l'importance des questions d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle des femmes et du coaching en disant que « *le coaching fait que les employés s'expriment, se tiennent avec leur propre pouvoir, ont plus de foi pour eux-mêmes, prennent l'initiative* ", et en outre : "*contribue à la croissance, au développement et à l'apprentissage de nouvelles compétences* " et que " *le coaching et sa méthodologie répondent aux besoins de mes clients. C'est un outil pour l'autonomisation et pour l'apprentissage à travers l'expérience*".

Certains de ces mots-clés sur la formation ou le développement professionnel, dans lesquels les répondants aimeraient participer dans le domaine du soutien et d'autonomisation des femmes vers un équilibre entre vie personnelle et professionnelle sont : les contextes migratoires des femmes, le coaching dans la vie, les outils, la fixation des objectifs et leur priorisation, la gestion du stress, le temps libre, l'équilibre psychologique, les droits des femmes dans l'UE, les trafics, abus de drogues chez les femmes, le syndrome de burnout, le chômage, la gestion des conflits, les rôles sociaux et les genres, le rôle participatif du père, le congé parental, la protection en période de grossesse, les critères efficaces de communication, les critères de de présentation... Certains participants ont également évoqué certaines techniques de déroulement des formations telles que les études de cas, les questionnaires/quizz et les activités non formelles.

Entretiens/groupes de discussion

Selon IEKEP, en ce qui concerne les connaissances des participants sur les formations destinées aux femmes, ils ont tous fait référence au Centre de recherche pour l'égalité des genres (KETHI), l'institution publique grecque qui se concentre à la fois sur la conduite de la recherche sociale sur les questions d'égalité entre les sexes et sur l'utilisation de ces connaissances, la proposition et la mise en œuvre des politiques, les pratiques et les actions spécifiques pour promouvoir l'égalité entre les sexes. Occasionnellement, il fournit des formations spécifiques pour les coaches travaillant en faveur des femmes. Tous les participants ont une expérience significative en formation s'intéressant particulièrement aux questions d'intégration et de l'égalité entre les sexes.

Tous les sujets liés à l'employabilité sont jugés les plus intéressants pour eux. Plus précisément, les techniques d'auto-évaluation (qui facilitent les choses pour prendre conscience de ses propres capacités) et la planification de l'objectif (pour organiser son quotidien et sa motivation) ont été considérées comme les plus utiles.

Les espaces communs pour l'employabilité des femmes en Grèce résident sans les professions à caractère social (psychologues, travailleurs sociaux), les professions d'infirmières et d'aides-soignantes, l'enseignement, le commerce, l'alimentation et le tourisme. Une autre tradition importante de la Grèce est l'Entrepreneuriat féminin. Les petites et moyennes entreprises jouent un rôle important dans le développement de l'économie nationale en Grèce et constituent l'une des principales sources de création de nouveaux postes d'emploi.

Comme les coaches et les conseillers grecs bénéficient des projets de l'UE, ces derniers sont des outils qu'ils considèrent comme importants pour l'emploi : 1) l'équilibre des femmes dans différents rôles, 2) l'ouverture d'échanges au sujet de leurs aspirations professionnelles, 3) la prise de conscience des employeurs d'être informés/conscients des questions d'intégration et d'égalité entre les sexes, 4) les informations sur les droits et obligations professionnels, et 5) la prévention du *burnout.*

Tous les participants ont convenu qu'il y avait un besoin énorme de formation supplémentaire, aussi pour mettre à jour les méthodologies et les outils qu'ils utilisaient dans le passé.

Selon eux, les thèmes de ces formations devraient être :

A. Pour les femmes/bénéficiaires (pour mieux comprendre leurs différentes situations de vie personnelle et professionnelle, afin d'atteindre un équilibre et une stabilité maximums) :
   - Description des rôles/priorisation
   - Autonomisation/estime de soi
   - « Vision »/planification de carrière
   - Gestion du temps

B. Pour les formateurs/coaches (pour obtenir de nouvelles informations et méthodologies dans leur processus de formation et pour mettre à jour leurs propres capacités, afin de faciliter l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle des bénéficiaires) :
   - Principes d'encadrement
   - Prévention du *burnout*
   - Briser mes stéréotypes
   - Modules dédiés à équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

Selon IASIS, les participants n'ont toutefois mentionné qu'il n'avait aucune formation en matière d'apprentissage formel et que certaines formations dans les aspects non-formels

sur le coaching cependant ; ils n'ont aucune spécialisation de formation dans la question d'équilibre de travail-vie. Selon les commentaires des participants, les femmes agissent pour la préservation de l'équilibre au sein de la famille, en absorbant les conflits, et elles sont souvent confrontées à des troubles mentaux, des problèmes émotionnels, du stress, une faible estime de soi et à une perception de soi découlant de ce qui précède. Selon eux, il devrait y avoir une définition concrète des aspects de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, ce qui signifie qu'une différenciation entre le travail, la vie familiale et le temps personnel est alors nécessaire lorsque l'on examine la question de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Les participants trouvent que les politiques et les services de soutien aux femmes sont en général inadéquats.

En ce qui concerne les objectifs, lorsqu'ils travaillaient avec des femmes, les coaches soulignent que l'approche devait être individualisée et se concentrer sur la priorisation des objectifs de vie, la gestion des émotions, la perception de soi, l'établissement des limites, l'affirmation de soi, le partage des responsabilités, la prise de conscience des pressions multiples, ainsi que l'équilibre entre les différentes tâches, les rôles et les composants de soi-même.

Les sujets de formation spécifique pour les professionnels, qui ont été proposés par les coaches sont : les compétences de base, les questions de genre, la discrimination et les stéréotypes, la psychologie féminine et la maternité, ainsi que certaines informations de référence concernant la législation et les réseaux.

2. France

Travaux de recherche

Selon l'étude faite en France, les femmes sont jugées, en 2017, comme étant plus qualifiées, mais tout en étant pénalisées dans le monde du travail ; elles gagnent en moyenne 16% de moins que les hommes (dans tous les métiers et secteurs privés combinés) ; leur carrière est pénalisée en raison de la maternité, et plus des trois quarts d'entre elles estiment être victimes de sexisme dans leur milieu de travail.

En France, huit lois successives ont tenté d'imposer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises. En particulier, on peut citer la loi Roudy en 1983, la loi du 2011 qui impose 40% des femmes dans les conseils d'administration des entreprises, et enfin la loi du 4 août 2014 qui sanctionne les entreprises qui ne respectent pas l'égalité entre les sexes, avec des amendes qui peuvent atteindre 1% de la masse salariale. Le problème est qu'aujourd'hui, 60% des entreprises ne respectent pas cette loi. L'Etat n'a sanctionné que 0,2% d'entre elles, malgré le manque à gagner ; en 2016, seules 116 entreprises ont été condamnées à une amende pour non-respect de l'égalité entre les sexes avec un montant total de 613.000 euros.

Trois initiatives qui ont été identifiées: 1) les labels incitatifs en faveur de l'égalité : les réseaux de femmes ont également réussi à convaincre les entreprises que l'application de l'égalité professionnelle était un réel avantage économique et stratégique, 2) la déconstruction des fantasmes du féminisme dans le monde du travail : ceci est aujourd'hui dénoncé par des chercheurs spécialisés en matière l'égalité professionnelle ; l'égalité entre les femmes et les hommes est devenue élitiste ; et 3) la promotion de la création et du soutien d'initiatives d'associations telles que « *Retravailler* », dont l'objectif est d'aider les femmes en France ; ces associations sont financièrement fragiles.

Les recommandations d'ITG CONSEIL sont les suivantes :

- Appliquer la loi simplement.
- Mieux communiquer avec les femmes.
- Promouvoir et s'engager à l'égalité entre les femmes et les hommes avec des labels d'égalité.
- Promouvoir la diversité dans les secteurs scientifiques et technologiques.
- Lancer une plate-forme numérique pour mettre en réseau les lycéens, les étudiants et les jeunes, qui ont déjà des aspirations, des projets professionnels avec des femmes passionnées qui veulent s'engager comme mentors pour les aider à réaliser leurs rêves.

Questionnaires

Selon l'enquête, il est nécessaire de développer les outils et de rassembler les personnes, ce qui signifie que la mise en réseau pourrait être aussi une bonne opportunité dans le cadre du projet. Selon les participants, il y a un souhait en faveur d'activités plus transversales entre le monde de la formation en général et les structures locales, afin qu'une offre de formation, d'encadrement et de conseil de meilleure qualité puisse être fournie. En ce qui concerne le coaching dans le lieu de travail, les répondants disent clairement qu'ils sont vraiment prêts à faire participer les femmes à la mise en œuvre de leurs décisions. En ce qui concerne leur situation de travail, ils disent clairement qu'ils travaillent seuls, et souvent sans obtenir le soutien de collègues ou de la hiérarchie. D'une certaine façon, ils expriment clairement le fait qu'ils aimeraient travailler plus en binômes et échanger sur leur vie quotidienne dans l'entreprise fournissant de la formation, du coaching ou du conseil. En ce qui concerne l'innovation dans leurs méthodes de travail, il est clairement souligné, un besoin réel dans ce domaine. Les participants ont souligné qu'ils travaillent seuls et se sentent parfois seuls dans leur travail quotidien. La dimension éducative est manifestement importante, mais certaines « séances » de coaching et de conseil ne sont pas reconnues en France comme étant de la formation, car l'objectif n'est pas d'obtenir un diplôme. Les actions de formation sont jugées comme étant plus considérées que des conseils et des cessions de coaching, en termes d'aide dans le processus décisionnel ou/et dans la mise en œuvre des décisions.

Voici les mots clés que des participants ont formulés sur les formations ou les formes de perfectionnement professionnel dans lesquels ils aimeraient participer dans le domaine du soutien et de l'autonomisation des femmes vers l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle : reconnaissance des qualifications, mise à jour des compétences, importance de la volonté, outils, coaching, soutien (financier ou par un réseau), accompagnement psychologique, chômage, gestion des conflits, rôles sociaux et de genre, rôle participatif du père, congés parentaux, soin des enfants, protection de la maternité, soutien aux familles, aides financières et autres programmes publics de soutien financier.

Entretiens/groupes de discussion

Durant les entretiens, les principaux sujets de discussion ont porté sur : l'équilibre travail-vie personnelle chez les femmes, le manque de programmes de soutien et de formation spécifiques, le besoin d'accompagnement (psychologique et financier), la nécessité d'aider les femmes en matière de prise en charge des enfants, l'absence de véritables mesures pour faire face à la discrimination, le manque de mobilité, le manque de temps, l'absence de reconnaissance du stress spécifique des femmes, ainsi que le manque de confiance des femmes pour s'engager.

Selon les participants, les sujets les plus importants pour l'autonomisation des femmes sont : la prise de conscience de sa propre valeur (conscience de soi), l'estime de soi et l'autoprésentation, la connaissance des informations juridiques et des programmes nationaux sur le sujet, la façon de décrire et de restituer sa propre expérience et ses compétences, la gestion du temps, l'organisation des priorités et des activités/ la résolution de problèmes, la capacité de fixer des objectifs qui sont réalisables et accessibles, la gestion du stress et les techniques de relaxation, les conflits et la gestion des risques, la communication, y compris les outils et les médias sociaux, les relations et l'équilibre des rôles dans le couple/la famille, les relations avec les collègues et l'esprit d'équipe, le travail d'équipe, la collaboration, l'apprentissage mutuel et le partage des connaissances, et la façon d'être plus ambitieux, ainsi que la façon de fixer des objectifs ambitieux (professionnels).

3. Bulgarie

Travaux de recherche

La législation bulgare relative à l'égalité des sexes est conforme à la législation européenne, étant donné que le pays est un État membre de l'UE. Au niveau national, les actes législatifs qui régissent l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes comprennent la Constitution de la République de Bulgarie, le code du travail, le code de la sécurité sociale, la Loi sur la protection contre la discrimination, la Loi sur l'assistance sociale, l'emploi Loi sur la stimulation, la Loi sur la protection de la violence domestique, la Loi sur les employés de l'État et un certain nombre d'autres lois spéciales et sectorielles.

Selon des discussions publiques récentes sur la Convention d'Istanbul, il a été démontré explicitement qu'il y a un besoin crucial de sensibilisation du public et d'éducation sur les questions de sexe et de genre en Bulgarie.

La *Stratégie nationale actuelle de promotion d'Égalité entre les sexes 2016 - 2020 qui fixe et réglemente les priorités et les politiques pertinentes a été adoptée par le Conseil des ministres le 14 novembre 2016.* Les axes prioritaires principaux sont : l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail et l'égalité en termes de degré d'indépendance économique, la diminution des différences de rémunérations et de revenus fondés sur le sexe, et l'encouragement de l'égalité des sexes et des genres dans les processus décisionnels, l'accroissement de la lutte contre la violence fondée sur le sexe et de la protection par un soutien aux victimes, et le changement des stéréotypes publics existants fondés sur le sexe dans les différents sphères de la vie publique

L'initiative *"HeForShe"* de l'Organisation des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes a été soutenue par Schneider Electric en Bulgarie.

Questionnaires

Par rapport à la formation et au développement professionnel, tous les répondants ont indiqué qu'il est très important de participer à des formations de développement professionnel respectant l'équilibre public entre vie personnelle et professionnelle des femmes ; et ce point est souligné comme étant essentiel et significatif. L'importance du coaching dans la performance professionnelle est très appréciée par les participants.

Comme l'un des les participants l'a déclaré: « *Selon mes observations, le coaching est l'un des outils les plus puissants pour l'auto transformation, car il met l'accent et la force entre les mains des coaches, en évitant toute spéculation* ». Un autre commentaire intéressant et pertinent vient d'un autre coach qui a partagé : « *Dans ma pratique, je travaille avec des femmes ayant des difficultés à maintenir un équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle, à être de bonnes mères et femmes, et en même temps des*

professionnelles, ou qui ont perdu un emploi en raison de grossesse ou naissance d'enfant. Elles ont besoin d'apprendre, de se former à une nouvelle stratégie comportementale adaptée, et parfois d'apprendre à reprendre le contrôle de leur vie. »

Les sujets suggérés par les participants sont : les compétences en gestion et en planification, les capacités à appliquer des méthodes/techniques de réduction du stress, la disponibilité et la souplesse, la délégation de tâches à d'autres organisations pour le suivi des enfants, les capacités de négociation (en relation avec le collègue/l'employeur), et la compréhension et l'acceptation de la hiérarchie et des priorités données à l'individu.

La vaste diversité de mots clés concernant la formation et le développement partagés par les participants démontre un besoin sérieux de formation et d'outils de soutien pour la communauté professionnelle.

Entretiens/groupes de discussion

Selon les personnes interviewées, les initiatives en faveur de l'équilibre travail-vie personnelle chez les femmes ne sont pas très populaires en Bulgarie au niveau politique. En ce qui concerne l'équilibre entre la vie privée et professionnelle en Bulgarie, peu de formations et de séminaires sont proposées pour enseigner aux gens comment vivre d'une manière équilibrée. Il n'y a pas eu d'initiative et de bonne pratique significative au cours des dernières années. Les principaux efforts et travaux réalisés sont réalisés dans le secteur des ONG. La plupart des personnes interviewées ont partagé qu'ils lisent en bulgare principalement les documents législatifs et en anglais les différents tests, articles, matériaux liés à leur travail. Comme l'un des interviewés a dit: «*Malheureusement il y a un besoin de ces matériaux, mais ils ne sont pas disponibles ou rares.* ».

La nécessité d'éduquer/former les femmes sur l'équilibre travail-vie personnelle est incontestable pour les professionnels interrogés. Les domaines qu'ils ont soulignés sont: l'estime de soi, la communication, la psychologie positive, la conception de la vie, la gestion du temps, l'affirmation, le soutien par les pairs des éléments en faveur des femmes qui éprouvent des difficultés à trouver un équilibre entre travail et vie personnelle.

Parmi les besoins spécifiques de formation identifiés, il y a : les restitutions d'expériences, la motivation de différents clients, l'amélioration des compétences personnelles (respect de soi, estime de soi, communication, faire face aux conflits), la gestion du temps, l'utilisation des vraies expériences réussies, la prise de décision et l'affirmation de soi, la façon d'aider leur client à comprendre leurs valeurs, la fixation des priorités, le leadership et l'intelligence émotionnelle.

4. Portugal

Travaux de recherche

Une lecture générale de la législation portugaise actuelle montre que la promotion, si nécessaire et souhaitée, entre la vie professionnelle, familiale et personnelle, dépend de la participation active et progressive des hommes à la vie familiale et aussi de la participation des femmes à la vie publique, en leur permettant à la fois d'investir pleinement leur potentiel dans la société. L'équilibre travail-vie personnelle dépend aussi de l'élimination de la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe et de la réduction de l'écart salarial entre les sexes qui persiste.

Au Portugal, et encore, le *"Plan national V pour l'Egalité entre les sexes, la Citoyenneté et la Non-discrimination (2014-2017)"* intègre les principales politiques nationales en faveur de la promotion de l'égalité des sexes dans tous les domaines de la gouvernance, y compris une composante forte de l'activité de tous les ministères, en fournissant un important moyen de coordination intersectorielle pour l'égalité des sexes et politiques de non-discrimination fondées sur le sexe et l'orientation sexuelle.

Concernant l'égalité des sexes, et des questions plus liées à la conciliation entre les vie personnelle, familiale et professionnelle, la législation la plus récente est la suivante :

- *La résolution du Parlement portugais numéro 260/2017 du 30 novembre 2017 :*
  Une résolution qui recommande que le gouvernement adopte des mesures pour assurer la conformité effective du temps de travail et la conciliation du travail avec la vie familiale.
- *La résolution Parlement portugais numéro 116/2012 du 13 Juillet 2012 :*
  Une résolution qui recommande au gouvernement d'adopter des mesures de valorisation de la famille qui facilitent la conciliation entre la vie familiale et professionnelle.

Bon nombre des initiatives visant à promouvoir la conciliation entre la vie personnelle, familiale et professionnelle sont promues par CIG et CITE en partenariat avec d'autres institutions publiques, comme les autorités locales, ou les institutions privées. Ces initiatives peuvent être des campagnes de sensibilisation, des programmes de formation, le développement de matériel éducatif, des rapports sur les bonnes pratiques, etc.

Questionnaires

73% des répondants ont affirmé qu'il est important pour eux de recevoir une formation en matière de conciliation travail-vie professionnelle pour les femmes. La moitié d'entre eux considèrent le coaching comme « très important » dans le contexte de leurs organisations.

En ce qui concerne les thèmes de formation, les participants ont indiqué ce qui suit : la Loi, la participation des hommes à la vie familiale, l'égalité salariale, les politiques de conciliation, la participation, la conciliation temporelle, la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail, le mouvement des droits des femmes, le sexe l'égalité et la vie familiale, le congé parental, la vie familiale, les horaires de travail flexibles, les heures de travail fixes et le temps libre, la productivité sur 8 heures de travail, la conception de l'équilibre de la vie, la législation spécifique sur la conciliation de la vie personnelle et professionnelle (p. ex. congé de maternité, soutien à la famille, absences au travail pour raison de soutien familial, etc.), les compétences sociales, la gestion des émotions, les relations interpersonnelles, la régulation émotionnelle, l'intelligence émotionnelle, la pression sociale, la motivation, les compétences sociales, le développement de carrière et de gestion, et la prise de décision.

Entretiens/groupes de discussion

Selon les personnes interviewées, l'équilibre entre le travail et la vie professionnelle est étroitement lié à l'égalité salariale et, lorsqu'ils abordent ces sujets, les gens doivent être conscients de la législation nationale, européenne et même internationale à son égard. En ce qui concerne le développement du matériel éducatif et des ressources, les interviewés ont indiqué les « guides éducatifs pour le genre et la citoyenneté » du CIG et le « cours de formation sur l'égalité des sexes ». Ils ont également indiqué qu'il est nécessaire de former les femmes sur l'équilibre entre le travail, la famille et la vie personnelle. Il est ressorti qu'il serait bon d'investir sur la formation non-formelle en particulier en faisant usage de la pédagogie de l'éducateur brésilien et philosophe Paulo Freire, à savoir l'enseignement des élèves à lire le monde afin qu'ils puissent être en mesure de le transformer.

En ce qui concerne la formation et le perfectionnement professionnel, la plupart des répondants n'ont pas eu de formation spécifique sur l'équilibre travail-vie personnelle. Néanmoins, ils estiment important d'en avoir une, parce que c'est un problème qu'ils abordent parfois avec leurs clients. En commentant les lois/pratiques existantes en matière d'équilibre travail-vie, elles ont mentionné ne pas avoir une connaissance approfondie du sujet.
Une autre conclusion importante est qu'il serait important de former les parents à se déconstruire progressivement, dès leur plus jeune âge, afin de situer dans des modèles sociaux. Ils ont suggéré les thèmes suivants de formation: gestion du temps (comment apprendre aux autres à gérer leur temps), les problèmes causés par des croyances (conscience de soi pour le sujet), la déconstruction des croyances (mentalités), et les méthodologies de coaching (envisager d'avoir : « une vision forte » de telle sorte que la personne soit consciente de sa réalité). Il a été souligné que ce type de projets devrait également être adressé aux gestionnaires des ressources humaines, ou aux gestionnaires des entreprises, à qui sont en charge de créer des mesures qui permettront aux femmes de concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle et familiale. Selon les participants, l'équilibre travail-vie personnel est aussi un problème pour les hommes,

parce que les hommes souffrent aussi de discrimination sociale si, par exemple, ils assument des tâches traditionnellement attribuées aux femmes.

5. Italie

Travaux de recherche

En Italie, les données les plus alarmantes sont liées à la situation économique, l'écart des possibilités entre les deux sexes ne montre aucun signe de diminution alors que d'autres pays européens ont commencé à avancer vers l'égalité et à gagner en compétitivité.

Avec le décret du 12 septembre 2017, sur les Mesures de conciliation, le gouvernement italien a achevé le cadre réglementaire de référence concernant les facilitations et les mesures organisationnelles axées sur l'équilibre travail-vie personnelle. Le décret traite des entreprises qui prennent des mesures pour soutenir les employés, hommes et femmes, pour concilier famille et travail, avec des incitations allant jusqu'à 110 millions euros pour la période de deux ans 2017-2018.

Il y a un besoin en faveur de « *davantage de flexibilité, l'option du temps partiel, la mise en place de couveuses d'entreprises pour permettre aux femmes de mieux combiner les besoins professionnels avec ceux de la famille ».* C'est ce qui ressort de l'enquête sur « Le travail que je voudrais » promu par le portail "Cliccalavoro" pour identifier les obstacles limitant la carrière féminine.

Questionnaires

Selon l'enquête, près de la moitié des répondants estiment que le coaching est important dans leur travail pour les raisons suivantes : il accroît le niveau de conscience individuelle et aide les relations interpersonnelles, à la fois des éléments essentiels pour le travail de groupe et pour le rendement du travail individuel à tous les niveaux ; il est un guide pour les femmes qui ont besoin d'aide pour prendre des décisions, c'est une façon non envahissante de travailler, avec des objectifs limités mais efficaces, c'est une méthodologie de travail qui permet le développement de la compétence, elle est fondamentale (comme un processus continu de formation constante), il est un excellent outil pour travailler sur des objectifs spécifiques, il permet la collaboration et la part des idées, il répond aux besoins des femmes, il complète le travail psychothérapeutique, et ce type de soutien permet à leur formation d'être plus productif.

Selon l'enquête, les raisons pour lesquelles les femmes recherchent les services de professionnels sont : obtenir des suggestions pratiques et des conseils sur l'environnement de travail, côté technique et émotionnel, parce ils veulent être écoutés ; obtenir un soutien sur l'autonomisation et des conseils sur réalisation de soi ; obtenir un soutien pour faire face à une situation critique ; obtenir de l'aide pour réduire le niveau

d'anxiété ; apprendre à travailler à être plus détaché/objectif, et obtenir de l'aide pour devenir plus conscients d'eux-mêmes.

Donc, par conséquent, et comme indiqué par FVA, le professionnel devrait : être capable de créer une situation familière, être un point de référence solide, empathique et à l'écoute ; prendre en considération des caractéristiques de la personne ; respecter le temps du patient (atteindre les objectifs graduellement) ; adopter des protocoles et procédures non rigides (devraient être flexibles et adapter le soutien aux besoins du patient), avoir un rôle proactif ; comprendre les vrais problèmes, et ne pas arriver en retard.

Entretiens/groupes de discussion

Selon les personnes interviewées, 80% n'ont pas reçu tout type de formation sur la façon d'interagir avec les femmes et de contribuer à leur autonomisation et de sensibilisation et de connaissances sur le sujet spécifique/question. 40% des répondants ne sont pas au courant des pratiques existantes promues par le gouvernement de leur pays en ce qui concerne l'intégration de l'égalité entre les sexes et le coaching, en particulier les femmes et l'équilibre travail-vie personnelle. 70% des répondants n'utilise pas de matériel informationnel destiné à l'équilibre travail-vie personnelle (par exemple, en ce qui concerne les droits des femmes, les obligations, etc.). Tous les répondants estiment qu'il est nécessaire d'éduquer/former les coachs, les consultants, les éducateurs et les formateurs sur la façon d'encadrer et de responsabiliser les femmes sur l'équilibre travail-vie personnelle.

D'après les entretiens, les sujets les plus importants pour l'autonomisation des femmes sont les suivants : l'estime personnelle (conscience de soi0, une de ses propres capacités, la capacité de réflexion sur soi-même et sur les expériences personnelles, la gestion et l'organisation des priorités et des activités ; l'anticipation de la résolution des problèmes pour se débarrasser des choses moins importantes et d'apprendre à être moins perfectionniste ; la fixation d'objectifs qui sont réalisables et accessibles ; l'importance d'apprendre à dire non ; la vie avec des liens affectifs avec un bon degré d'indépendance psychologique ; la gestion des stress et des techniques de relaxation ; la gestion de conflit ; l'empathie et la communication, l'équilibre des rôles ; la détente avec des collègues et esprit d'équipe; le travail d'équipe, la collaboration, l'apprentissage mutuel et partage des connaissances ; relationnel des femmes (réseau social, interconnexions, smartphones, etc.), conscience des droits à la vie privée (ne pas être envahi).

Selon les interviewés, voici les sujets qui peuvent améliorer les compétences des professionnels travaillant avec les femmes dans la gestion de l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle : la connaissance de règlements, de conventions et de dispositifs de soutien ; la création d'un réseau de coopération et de soutien entre les femmes dans la même situation ; la connaissance des structures d'aide ; la collaboration et l'implication d'autres membres de la famille ; l'expérimentation sur soi-même pour trouver l'équilibre travail-vie personnelle ; la conservation et la connaissance de la diversité et de la culture sur l'identité de genre ; les méthodes de sensibilisation

émotionnelle ; les méthodes d'analyse des forces et des faiblesses ; les méthodes orientées vers l'autonomisation des femmes ; les méthodes pour gérer les compétences, l'esprit et les habitudes comportementales ; les outils pour l'organisation et la gestion des activités et du calendrier; les outils de planification et de stratégie ; la connaissance du partage et de l'apprentissage mutuel entre professionnels, groupes de supervision ; la mise à jour professionnelle en permanence et la connaissance des nouvelles professions.

6. Chypre

Travaux de recherche

À Chypre, les législations identifiées traitant de l'égalité entre les hommes et les femmes, en termes de réglementation plus large des questions affectant les deux groupes et aussi dans le domaine de l'emploi sont : *la Loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les régimes professionnels et les assurances sociales (L. 133 (i)/2002), la Loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi et la formation professionnelle (l. 205 (i)/2002), la Loi sur le congé parental et le congé de force majeure (l. 47 (i)/2012), et la Loi sur la protection de la maternité (L. 100 (I)/1997)*.

À Chypre, le Ministère de la justice et de l'ordre public a mis en œuvre, pour la période *2014-2017,* le *Plan d'action national pour l'égalité entre les hommes et les femmes*. L'évaluation de la mise en œuvre du plan d'action 2014-2017 a mis en avant un certain nombre de domaines nécessitant une amélioration. Pour ce faire, l'État est en train de formuler un nouveau plan d'action pour la période 2018-2021. Le nouveau plan d'action (2018-2021) du Ministre de la justice et de l'ordre public, aura les priorités suivantes: 1) la promotion effective de l'égalité entre les hommes et les femmes/réforme administrative, 2) la mise à jour/amélioration de la législation Cadre 3) une représentation égale dans les postes décisionnels, 4) l'éradication/prévention/traitement de la violence à l'égard des femmes, 5) l'autonomisation financière des femmes-éradication de la pauvreté, et 6) l'éradication des stéréotypes et des préjugés sociaux.

Outre les travaux du Ministère de la justice et de l'ordre public, le Ministère de l'énergie, du commerce, de l'industrie et du tourisme met en œuvre un programme de promotion des femmes à l'entrepreneuriat. Le programme relève de la Programmation opérationnelle *«Compétitivité et développement durable " (2014-2020)*.

En dehors de ces dispositifs, ce sont certains services/ONG/associations disponibles qui travaillent sur l'intégration de l'égalité entre les sexes, les égalités et les femmes pour lutter contre la discrimination et les abus : *"le hub"* Réseau de leadership des femmes chypriotes, MIG: Institut Méditerranéen d'études sexospécifiques, Observatoire chypriote de l'égalité des sexes, Mécanisme national pour les droits des femmes-Ministère de la justice et de l'ordre public, OWAAT Une femme à la fois, BRW Chypre-Fédération chypriote des femmes d'affaires et professionnelles, Conseil ACM sur les femmes dans le calcul, Chaire UNESCO en égalité des sexes et autonomisation à l'Université de Chypre et le Cyprus women's lobby (un réseau de 16 organisations et ONG).

Voici les recommandations de CSI :

- Développement d'initiatives favorables à la famille sur le lieu de travail et sensibilisation des organisations et des employeurs à ces questions.

- Promouvoir et accroître l'emploi, la progression et la préservation des femmes, principalement dans le domaine scientifique, la technologie et l'ingénierie.
- Formation à la diversité et à l'inclusion des gestionnaires, des RH et des spécialistes du personnel afin d'acquérir les compétences nécessaires pour gérer et soutenir avec succès non seulement les femmes, mais tout le personnel vers un meilleur équilibre travail-vie.
- De meilleures politiques pour soutenir l'emploi des femmes afin d'atténuer le conflit entre l'activité à la maison et l'activité professionnelle.
- Offrir un meilleur congé parental, des heures de travail plus flexibles et un soutien financier aux parents en cas de naissance d'un enfant ou de maladie grave d'un membre de la famille qui nécessite le soutien d'un ou des deux époux.
- Renforcer l'emploi et le maintien des travailleurs qualifiés avec des enfants, hommes et femmes.
- Sensibiliser le public aux questions relatives à l'égalité des sexes, telles que les stéréotypes et les préjugés sociaux, ainsi que le manque de connaissances et de sensibilisation des femmes et des hommes.
- De meilleures mesures à prendre pour augmenter la participation et le soutien des groupes sous-représentés.
- Élimination des stéréotypes et attitudes négatifs et intégration dans la société d'une vie culturelle, politique et économique juste.
- Promotion et fourniture de séminaires et d'ateliers de formation sur la connaissance et l'acquisition de compétences pour les professionnels, sur une base systématique, en travaillant avec les femmes vers un meilleur équilibre travail-vie.

Questionnaires

S'agissant de l'importance du coaching et de la formation pour leur perfectionnement professionnel, et sur l'équilibre travail-vie des femmes, presque tous les participants ont jugés que c'était très important pour eux.

S'agissant de l'importance du coaching dans leur organisation/pratique privée, voici quelques-unes des réponses qu'ils ont donné : " je considère qu'il est extrêmement important en raison de ce qu'il a à m'offrir", "la plupart des clients qui viennent à mon bureau ont le besoin d'autonomisation par conséquent, il est crucial pour les professionnels d'avoir un accès constant à des méthodes de formation afin d'aider le public ", "dans mon organisation (Université), nous utilisons essentiellement l'enseignement, les séminaires, le tutorat et le coaching personnel pour faciliter les femmes (et les étudiants en général) pour développer leur personnalité en général et leurs compétences (compétences de base: académiques, et compétences sociales) au plus haut niveau de leur potentiel. Le coaching, par conséquent, est l'un des outils les plus puissants que nous utilisons pour atteindre cet objectif , "le coaching peut servir positivement les expériences d'apprentissage tout au long de la vie. ", "jet permet à des personnes de devenir plus autonomes", "cela peut aider les employés à développer et à apprendre de nouvelles compétences sous la direction d'experts", " c'est l'une des

priorités de l'organisation, car elle permet aux professionnels et le développement personnel", et " le coaching fournit la bonne orientation et le soutien".

La grande variété de mots clés, qui ont été donnés par les participants en ce qui concerne les sujets de formation et de perfectionnement professionnel en relation avec l'équilibre travail-vie chez les femmes, indique leur volonté et leur besoin de développement dans ce domaine particulier.

Entretiens/groupes de discussion

La plupart des participants ont mentionné que les principales politiques et lois dont ils sont conscients, par rapport au sujet de discussion, sont liées au congé maternité des femmes au travail et à l'égalité des droits. Ils ont mentionné qu'il serait très important que le gouvernement fournisse de meilleures politiques et initiatives qui aideront les femmes à concilier travail et vie personnelle. Ils ont également mentionné qu'il serait très important et utile pour eux de recevoir une formation et d'acquérir plus de connaissances dans ce domaine précis.

En ce qui concerne le développement matériel, la plupart des participants disent, que bien qu'il soit important, il n'est pas à utiliser tout le temps pour l'équilibre travail-vie personnelle. Un des participants a mentionné que les liens pour/et les numéros de contact sont généralement utiles lorsque ces ressources sont dignes de confiance. Le participant a également mentionné qu'il en va de même pour les plateformes en ligne, les ressources éducatives ouvertes et les applications.

Les domaines dans lesquels les participants ont indiqué qu'il est nécessaire d'éduquer les femmes sur l'équilibre vie professionnelle sont : la gestion du stress ; la gestion et la résolution des conflits ; la façon de vivre une vie heureuse ; la nourriture et le bonheur ; la connaissance de toutes les différentes formes d'abus ; la confiance en soi ; l'empathie et la compassion pour eux-mêmes et les autres, et la façon de réussir dans un entretien d'embauche et dans un environnement de travail
Selon les participants, Chypre a besoin d'éduquer/former des coachs, des conseillers, des éducateurs et des formateurs sur la façon de coacher et d'autonomiser les femmes sur l'équilibre travail-vie. Ils ont aussi besoin de soutien et d'autonomisation.

Les participants ont indiqué, que lorsqu'il est nécessaire de former les coachs, conseillers, éducateurs et formateurs sur la façon de coacher et de responsabiliser les femmes sur l'équilibre travail-vie, les points importants sont : le renforcement des valeurs du groupe multiculturel de femmes ; les compétences en gestion du stress ; l'équilibre entre travail et vie personnelle ; l'apprentissage sur la législation et le sexe en termes d'équilibre travail-vie personnelle, l'égalité et l'ouverture d'esprit, et l'élévation des niveaux de compassion et d'empathie, et la lutte contre la discrimination et les abus sexuels.

Les participants ont mis beaucoup l'accent sur l'importance de fournir un soutien efficace à l'équilibre travail-vie personnelle, non seulement pour les femmes mais aussi pour les hommes. La plupart des participants ont fait valoir qu'il serait important pour les hommes et les femmes coachs/professionnels d'être présents dans des séminaires et des ateliers afin de promouvoir l'égalité et des standards de valeur partagés.

Principales conclusions du rapport de l'UE

Comme indiqué Eurostat (2016), les hommes ont un taux d'emploi plus élevé (72%) que les femmes (61%). Il convient de noter que, dans une grande majorité des États membres, on a observé une augmentation significative du taux d'emploi entre les femmes ayant des enfants et des hommes. Une autre conclusion importante dans le Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE (Union européenne, 2018) est que, bien qu'il existe des politiques et des mesures dans l'UE et ses États membres qui soutiennent l'égalité des sexes, les femmes restent toujours les principaux aidants des personnes âgées et des enfants et les principaux contributeurs au ménage. Selon le Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE (Union européenne, 2018), le travail à temps partiel est un facteur important qui maintient les femmes attachées au marché du travail, surtout celles qu'elles deviennent mères. Mais son inconvénient majeur est qu'il contribue l'écart salarial existant entre les sexes. Comme il a été indiqué dans Eurostat (2015), les femmes semblaient avoir un risque plus élevé d'exposition à l'exclusion sociale et à la pauvreté et, par conséquent, leurs enfants et leurs familles étaient touchés négativement. Cela était dû à plus forte concentration dans le travail à temps partiel, à des gains réduits et des écarts de carrière qui étaient liés à des responsabilités d'entraide et qui rendent de nombreuses femmes plus dépendantes sur le plan économique de l'État ou de leurs partenaires.

Dans l'UE, un certain nombre d'instruments législatifs ont été identifiés pour traiter de l'égalité entre les hommes et les femmes, en termes de réglementation plus large des questions affectant les deux groupes et aussi dans le domaine de l'emploi :

- Egalité et non-discrimination au travail: Directive 2010/41 (Union européenne, 2017), La directive 2006/54 (Union européenne, 2017), La directive 2004/113 (Union européenne, 2017), La directive 79/7 (Union européenne, 2017), Directive 2000/78 du Conseil (EurWork, 2011)
- Travailleurs à temps partiel : Directive 97/81/CE du Conseil (EurWork, 2011)
- Santé et sécurité: Directive 89/654/CEE du Conseil (EurWork, 2015)
- Information et consultation: Directive 2002/14 du Conseil (EurWork, 2009)
- Temps de travail: Directive 2003/88/ce (UerWork, 2012)
- Travailleurs détachés: Directive 96/71/CE du Conseil (EurWork, 2018)
- Travail intérimaire: Directive 2008/104/ce UerWork (2012)

Dans l'UE, les initiatives et programmes suivants ont été identifiés en ce qui concerne l'équilibre entre la vie professionnelle des femmes:

- *Engagement stratégique pour l'égalité entre les sexes 2016-2019 (Union européenne, 2015)*: selon cette initiative, les principaux objectifs sont les suivants: 1) accroître la participation des femmes au marché du travail et combiner la vie professionnelle et

familiale, 2) réduire la parité salariale, les gains et les écarts de pension et ainsi lutter contre la pauvreté chez les femmes, 3) promouvoir égalité dans le processus décisionnel, 4) lutte contre la violence sexiste et la protection et le soutien des victimes, et 5) promouvoir l'égalité des sexes et les droits des femmes dans le monde entier.

- *Plan d'action de l'UE pour l'égalité des sexes 2016-2020 (Ioannides I., 2017) :* prise en considération des suites et des limites du Plan d'action pour l'égalité des sexes pour 2010-2015 (*Gender Action Plan*-GAP I) en matière de responsabilisation, de leadership institutionnel et de capacité. GAP II suit et s'appuie sur GAP I. Le plan GAP II veut défendre l'intégrité physique et psychologique des filles et des femmes, affirmer leurs droits économiques et sociaux, les affirmer socialement, renforcer leur voix et leur participation, et modifier l'environnement institutionnel, afin de réaliser des engagements de l'UE. Comme il est indiqué dans le plan, la croissance de l'égalité des sexes dans la société est liée à la croissance de l'égalité des sexes dans le travail. Aussi par la politique publique et la législation, les hommes et les femmes peuvent être également perçus comme des travailleurs et des aidants dans la communauté générale. La politique publique a un rôle important à jouer afin de réduire les barrières structurelles à l'équivalence entre les sexes.
- *Feuille de route du G7 pour un environnement économique adapté aux spécificités du genre (Union européenne, 2018) :* la feuille de route met l'accent sur les politiques qui peuvent aider les femmes à participer à la main-d'œuvre professionnelle, à s'impliquer dans l'entrepreneuriat, à se sentir parties prenantes économiquement, et ainsi d'atteindre une participation pleine et égale dans la société. Ses principaux objectifs sont de parler de l'inégalité entre les sexes dans la pauvreté et d'éradiquer la violence sexiste.
- *Développement durable dans l'Union européenne-2017 rapport de suivi sur les progrès accomplis par rapport aux Objectifs de développement durable» (Sustainable Development Goals' -SDG) dans un contexte communautaire (Union européenne, 2018) :* ce rapport marque le début du suivi régulier d'Eurostat sur les progrès accomplis vers le développement durable dans l'UE. Il met l'accent sur les domaines de l'éducation, de la violence sexiste, de l'emploi et des postes de direction en ce qui concerne « l'égalité entre les sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et toutes les filles ».

Dans une étude réalisée par Brown, C. & Yates J (2018), une intervention individualisée multidimensionnelle a été utilisée pour aider les femmes de la quarantaine à réaliser un équilibre travail-vie satisfaisant. À la suite de la participation au programme de coaching ci-dessus (Brown, C. & Yates, J, 2018), tous les participants ont mis en avant une forte augmentation des émotions positives, ont déclaré ressentir des niveaux plus élevés de résilience, ont mentionné qu'ils ont été en mesure de mieux positionner leurs sentiments et leurs perceptions par rapport à leur équilibre travail-vie personnelle, et d'acquérir de nouvelles compétences d'adaptation. En ce qui concerne l'expérience des pensées et des sentiments négatifs, le programme les a aidés à avoir un processus de réflexion plus objectif.

Dans une étude réalisée par Bussell, Joy & Bussell, J. (2008), il a été indiqué qu'un grand pourcentage de femmes de la quarantaine ayant des postes professionnels supérieurs choisissent de démissionner de leur travail après avoir eu des enfants. Cette étude a porté sur la façon dont le coaching peut être lié à la rétention des femmes sur le lieu de travail, aux questions transitoires et à leurs implications. Comme il a été indiqué dans l'étude, le coaching offre un soutien efficace pendant les transitions, aide à la préparation des individus pour le développement des compétences en leadership, et peut aider les femmes à retourner au travail dans un nouveau rôle double. Une conclusion intéressante a été que, selon les employeurs, il y avait une « période de danger » observée, où ils perdaient des femmes de valeur du travail après leur congé de maternité et quand le soutien du coaching a cessé.

Selon un Rapport sur les expériences des coachs lorsqu'ils soutiennent des clients qui vont bien au changement transformationnel (Hanssmann, E., 2014), afin que les coachs soient efficaces et réussis lorsqu'ils fournissent un soutien à leurs publics-cibles, les coachs doivent être authentiques, être en mesure d'écouter de façon holistique, fournir un relationnel fort et être capable de combattre les craintes qui entourent les processus de changement personnel. Les compétences qui ont été identifiées comme très importantes pour les coachs sont de reconnaître l'état de préparation de leurs clients à changer, de capitaliser sur les ouvertures naturelles pour le changement, et de mieux comprendre les effets à long terme des résultats des coachs. Une autre conclusion importante dans la recherche était que les coachs devraient être sûrs en eux-mêmes, et doivent constamment s'améliorer en tant qu'instruments clés de changement.

D'après militants et experts des ONG la participation des femmes dans les espaces publics, en particulier dans la prise de décision politique, la justice et la recherche, doit encore s’améliorer. Il est très important d'améliorer l'accès à la formation des femmes et de l'appliquer avec cohérence. Il est également très important de reconnaître qu'il s'agit d'un processus à long terme qui consiste à déplacer le rôle des femmes vers celui d’un rôle d’actrices. En ce qui concerne également le financement, malgré des augmentations significatives ces dernières années, les ressources globales de financement pour l'égalité entre les sexes et les actions de responsabilisation des femmes restent insuffisantes (Ioannides I., 2017).

Références

Grèce

Asimaki, A. et D. Vergidis (2013). Déceler la dimension sexospécifique du choix de la profession enseignante avant la Économique Mémorandum de crise et du FMI en Grèce-une étude de cas. *Études sur l'éducation internationale*, *6*(4), 140-153.

Eurostat, recherche disponible à: http://ec.europa.eu/Eurostat/Statistics-Explained/index.php? title = fichier: Employment_rates_for_selected_population_groups, _2004% E2% 80% 9314_ (% 25)_YB16. png & oldid = 249067

Médiateur grec pour l'égalité des sexes (2012). *Genre et relations de travail: rapport spécial 2011*. Disponible sur http://www.synigoros.gr

Autorité statistique hellénique, (2017). *Statistiques sur l'emploi concernant le sexe, l'âge, la situation d'emploi et les heures de travail*. Disponible à l': http://www.Statistics.gr/El/Statistics/-/publication/SJO01/-

McKinsey & LeAnn, (2015). *Les femmes en milieu de travail*. Disponible à l': https://womenintheworkplace.com/

Mousourou, L. (1985). *Femelle* Emploi *et la famille en Grèce et ailleurs*. Athènes: esti.

Noland, M., Moran, T. & Kotschwar, B. (2016). *La diversité des sexes est-elle profitable? Données provenant d'une enquête mondiale.* US: Institut Peterson pour l'économie internationale.

Kambouri, N. (2013). *L'égalité des sexes sur le marché du travail grec. Les écarts étroits, les inégalités persistent. Analyse de la politique internationale*. Allemagne: Friedrich Ebert Stiftung.

Randstad, (2016). *Workmonitor sur la Grèce*. Disponible à l': https://www.IR.Randstad.com/~/media/files/R/Randstad-IR-v2/Annual-Reports/annual_report_randstad_2016.pdf

FRANCE

La vie des femmes et des hommes en Europe, un portrait statistique - Edition 2017, Insee, Eurostat. : *INSEE, the French national office for statistics, has put online October 20, 2017,*

L'égalité femmes-hommes au travail : perspectives pour une égalité réelle. Christophe Falcoz Edition Management et société, 2018

Les inégalités hommes-femmes en question : entre choix, éducation et rationalité - Alexandre Baumann - Editions de l'Harmattan, 2017.

Bulgarie

Institut national de la statistique (2018). *Enquête sur la population active 2017.* Récupéré le 26 mars, 2018 à partir de: http://www.NSI.BG/sites/default/files/Files/pressreleases/LFS2017_en_XN4YZPF.pdf

Ministère du travail et de la politique sociale (2018). *Politique d'égalité des sexes.* Récupéré le 26 mars, 2018 à partir de: https://www.mlsp.Government.BG/index.php?section=POLICIESI&I=308&lang=_eng

Direction générale de la justice et des consommateurs (2017). *Rapport de pays. L'égalité des sexes. Bulgarie 2017* Récupéré le 26 mars, 2018 à partir de: https://www.equalitylaw.eu/downloads/4426-Bulgaria-Country-Report-Gender-Equality-2017-PDF-1-42-KB

Portugal

Jacket, S., PERIST, H., Torres, A., ceinture, C., Yard, E., João, P. (2016). *Projet IGUaldade du genre dans les entreprises- Texte de référence pour l'élaboration du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.* Récupérée le 22 2018 janvier à partir de: Http://www.igempresas.org/uploads/1/5/1/3/15135554/guiao_de_referencia_para_o_plano_de_acao_para_a_igualdade_entre_m_e_h.pdf

Veste, S. (2017)-égalité entre les femmes et les hommes et prise de décision dans le domaine économique: le long voyage du cadre politique et des instruments normatifs. Revue d'étude Démographie, ine, p. 5-23.

Commission pour l'égalité des sexes au Portugal (2017). *L'égalité des sexes au Portugal. Indicateurs clés.* Récupérée le 22 2018 janvier à partir de: Https://www.CIG.gov.PT/wp-content/uploads/2017/07/AF_CIG_FactSheet.pdf

Costa, J. (2004)-«le droit en tant qu'instrument pour l'égalité des hommes et des femmes – moyens de tutelle de la Loi", ex aequo, no 10, p. 61-77.

Cunha, Vanessa, Atalaia, Susana, Wall, Karin (2017) – *Politique succinct II – hommes et congés parentaux: cadre juridique, attitudes et pratiques.* Récupérée le 31St Mars 2018 à partir de: https://eeagrants.CIG.gov.PT/wp-content/uploads/2018/02/Policy-Brief-II-Men-and-parental-Leaves-Legal-Framework-attitudes-and-Practices.pdf

Cunha, Vanessa, Atalaia, Susana, Wall, Karin (2017) – *Principales conclusions et recommandations du livre blanc hommes et égalité des sexes.* Récupérée le 31St Mars 2018 à partir de: https://eeagrants.CIG.gov.PT/wp-content/uploads/2018/02/Policy-Brief-II-Men-and-parental-Leaves-Legal-Framework-attitudes-and-Practices.pdf

Warrior, M., Loureiro, V., Pereira, I. (2006)-bonnes pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Manuel d'entreprise. Ministère du travail et de la solidarité sociale Commission pour l'égalitéTravail et de l'emploi.

Perista, H., Cardoso, a., Brázia, a., Abrantes, M., perista, Pedro. (2016). *L'utilisation du temps par les hommes et les femmes au Portugal*. RETRieved le janvier 22 2018 à partir de: http://www.Cesis.org/admin/modulo_news/ficheiros_noticias/20170201143128-1inutbooken.pdf

Perista, H., Cardoso, a., Brázia, a., Abrantes, M., perista, Pedro., Quinta, Eduardo (2016). Résumé de la politique: *L'utilisation du temps par les hommes et les femmes au Portugal*. Extrait le 22 janvier 2018 à partir de: http://www.Cesis.org/admin/modulo_projects/upload/files/INUT_PolicyBrief_EN.pdf

Silva, M. (2010)-"la situation des femmes dans le monde: Quels progrès dans la voie de l'égalité 15 ans après la plate-forme d'action de Beijing?", dans le Journal of DEM StudiesGraphics-Intel, N º 47, ine, p. 5-20.

Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 2010 à partir de: Http://cite.gov.PT/asstscite/downloads/Relat_igualdade_homens_mulheres_10.pdf

Rodrigues, Leonor, Cunha Vanessa, Wall, Karin (2017) – *Résumé des politiques I – hommes, rôles masculins et égalité des sexes*. Récupérée le 31St Mars 2018 à partir de: https://eeagrants.CIG.gov.PT/wp-content/uploads/2018/02/Policy-Brief-I-Men-Male-Roles-and-Gender-Equality.pdf

Wall, Karin (2017) – *Livre blanc – hommes et égalité des sexes au Portugal.* Récupérée le 31St Mars 2018 à partir de: https://eeagrants.CIG.gov.PT/wp-content/uploads/2018/02/white_paper.pdf

Liens

IGC-Commission pour la Citoyenneté et l'égalité des sexes
Commission sur la Citoyenneté et l'égalité des sexes

CITE-Commission pour l'égalité au travail et l'emploi
Comité sur l'égalité dans le travail et l'emploi

Fondation Francisco Manuel dos Santos

Base de données portugaise contemporaine

Ine Institut national de statistique
Statistiques Portugal

Données
Base de données du Portugal contemporain
DGERT-Direction générale de l'emploi et des relations de travail
Direction générale de l'emploi et des relations professionnelles

Italie

ISTAT (2017*). Rapport annuel 2017. L'état de la nation*. Récupérée de:

https://www.ISTAT.it/en/files/2017/06/Annual_report_-2017_summary.pdf

OCDE (2017). *Skills Strapport diagnostique rategy Italie*. Récupérée de:
https://www.oecd.org/Skills/nationalskillsstrategies/diagnostic-Report-Italy.pdf

Barone (2017). *Vie professionnelle solde: Cosa chiedono le donne.* Récupérée de:
http://www.manageronline.it/Articoli/vedi/16972/Work-Life-Balance-Cosa-chiedono-le-donne/

Chypre

Eurostat. *Taux d'emploi hommes-femmes-3Rd Trimestre.* Récupérée de
http://ec.europa.eu/Eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2B.html?lang=en

Service statistique de Chypre. *Chômeurs inscrits (2018)*. Récupérée de:
http://www.mof.gov.CY/MOF/cystat/Statistics.nsf/labour_32main_en/labour_32main_en?OpenForm&Sub=2&sel=2

Service statistique de Chypre. *Revenu mensuel brut moyen par branche de l'activité économique et du sexe (2016)*. Récupérée de:
http://www.mof.gov.CY/MOF/cystat/Statistics.nsf/labour_34main_en/labour_34main_en?OpenForm&Sub=4&sel=2

Service statistique de Chypre. *Woman in CY (2017)*. Récupérée de
http://www.mof.gov.CY/MOF/cystat/Statistics.nsf/all/73F947E6E0470DD2C22580D80037BA90?OpenDocument&Sub=6&sel=1&e=&Print

CYLAW. *Loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les régimes professionnels et les assurances sociales*. Récupérée de: http://www.cylaw.org/nomoi/ENOP/non-IND/2002_1_133/Full.html

CYLAW. *Loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi et la formation professionnelle (L. 205 (I)/2002)*. Récupérée de: http://Www.cylaw.Org/nomoi/ENOP/non-Ind/2002_1_205/Index.Html

CYLAW. *Loi sur le congé parental et le congé de force majeure (L. 47 (I)/2012)*. Récupérée de: http://www.cylaw.org/nomoi/ENOP/non-IND/2012_1_47/Full.html

CYLAW. *Droit de la protection de la maternité (L. 100 (I)/1997).* Récupérée de: http://www.cylaw.org/nomoi/ENOP/non-IND/1997_1_100/index.html

EU

Brown, C. & Yates, J. (2018). *Comprendre l'expérience des femmes de la quarantaine qui participent à un programme d'encadrement professionnel de l'équilibre travail-vie: une analyse de la phénoméne interprétative.* Récupérée de: https://radar.Brookes.AC.uk/radar/items/fabb0cbe-9C2E-4baf-b34a-a35dc1c3387d/1/

Bussell, Joy & Bussell, J. Associates (2008). *Grandes espérances: le coaching de maternité peut-il influer sur la rétention des femmes professionnelles?* Récupérée de: https://radar.Brookes.AC.uk/radar/items/87a9a922-942c-4212-9f24-06673522d037/1/

Union européenne (2018). *2018 rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE. Récupérée de* http://ec.europa.eu/newsroom/Just/document.cfm?doc_id=50074

Union européenne (2017*). Égalité et non-discrimination au travail*. Récupérée de https://www.eurofound.europa.eu/Country/eu-Level#equality-and-non-discrimination-at-work

Union européenne (2015). *Engagement stratégique pour l'égalité entre les sexes 2016-2019*. Récupérée de https://ec.europa.eu/anti-Trafficking/eu-Policy/Strategic-engagement-Gender-Equality-2016-2019_en

Eurostat (2016). *Carrières*. Récupérée de http://ec.europa.eu/Eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2C.html?lang=en

Eurostat (2016). *Habitudes d'emploi.* Récupérée de http://ec.europa.eu/Eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2B.html?lang=en

Eurostat (2015). *Enfants à risque de pauvreté ou d'exclusion sociale.* Récupérée de http://ec.europa.eu/Eurostat/Statistics-Explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion#Further_Eurostat_information

UerWork (2018). *Travailleurs détachés.* Récupérée de https://www.eurofound.europa.eu/Observatories/eurwork/Industrial-relations-dictionary/Posted-Workers

EurWork (2015). *La santé et la sécurité.* Récupérée de https://www.eurofound.europa.eu/Observatories/eurwork/Industrial-relations-dictionary/Health-and-Safety

EurWork (2012). *Temps de travail.* Récupérée de https://www.eurofound.europa.eu/Observatories/eurwork/Industrial-relations-dictionary/Working-Time

EurWork (2012). *Travail intérimaire.* Récupérée de https://www.eurofound.europa.eu/Observatories/eurwork/Industrial-relations-dictionary/Temporary-Agency-Work

EurWork (2011*). Égalité de traitement.* Récupérée de https://www.eurofound.europa.eu/Observatories/eurwork/Industrial-relations-dictionary/equal-treatment

EurWork (2011). *Travail à temps partiel*. Récupérée de

https://www.eurofound.europa.eu/Observatories/eurwork/Industrial-relations-dictionary/part-time-work

EurWork (2009). *Information et consultation.* Récupérée de https://www.eurofound.europa.eu/Observatories/eurwork/Industrial-relations-dictionary/information-and-consultation

Ioannides i. (2017). *Plan d'action pour l'égalité des sexes 2016-2020 à la première année*. Évaluation de la mise en œuvre européenne. Récupérée de http://www.europarl.europa.eu/ThinkTank/en/document.html?Reference=EPRS_STU%282017%29603256

Hanssmann, E. (2014). *Assurer un passage sûr dans une vie plus grande: soutenir le changement transformationnel des clients par le coaching*. Récupérée de: https://radar.Brookes.AC.uk/radar/items/8843bb0a-1143-4422-B000-060af84344f3/1/

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

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