MAGAZINE

DOSSIER : A UNE ALLURE D'ESCARGOT VERS L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

DOSSIER : UNE ANNÉE DE CORONAVIRUS – UNE ANNÉE DE NUMÉRISATION

LE BREXIT ET SES CONSÉQUENCES SOCIALES

NUMÉRO 01/2021

ÉDITORIAL

Cher lecteur, chère lectrice,

Certains d'entre vous connaissent peut-être le film « L'Ordre divin ». Il décrit de manière oppressante, révélatrice et parfois humoristique le processus sociétal qui a conduit à l'introduction du suffrage féminin en Suisse en 1971. Oui, vous avez bien lu. En 1971 ! De nombreux acquis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ne remontent pas très loin dans le temps. Quand je suis née, les femmes en Allemagne étaient légalement obligées de tenir le ménage ; les maris pouvaient interdire à leur épouse de travailler.

Ce numéro de l'EZA-Magazine est consacré principalement à des questions afférentes à l'égalité des sexes.

Le moment n'a pas été choisi au hasard : le 8 mars est la Journée internationale des droits des femmes. Au sein de l'Union européenne, il reste également encore beaucoup à faire à cet égard. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est probablement l'illustration la plus frappante de la discrimination qui existe encore. En Europe, cet écart s'élève à 14,1 %. Si les hommes gagnent 1 euro, les femmes doivent se contenter de 86 cents en moyenne. D'un point de vue symbolique, les femmes ont, en 2020, travaillé gratuitement par rapport à leurs collègues masculins à partir du 10 novembre ! Les raisons de l'écart de rémunération sont multiples et bien connues. Néanmoins, jusqu'à présent, les choses ne se sont pas suffisamment améliorées. L'écart salarial s'est réduit de 1 % seulement au cours des huit dernières années. À ce rythme, les femmes devraient attendre encore 84 ans pour bénéficier de l'égalité de traitement !

Il y a un an, la Commission européenne a présenté sa Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025. Un an plus tard, elle concrétise cette stratégie avec sa proposition de directive sur la transparence des rémunérations. Des règles contraignantes devraient permettre de révéler les discriminations et donc de les combattre efficacement. La forme exacte des instruments proposés devra certainement encore être discutée en détail. Néanmoins, la proposition est un pas dans la bonne direction.

D'autre part, le fait que le papier souffre tout et que les lois doivent être mises en œuvre pour produire des effets, est démontré par le fait qu'en 2021, nous parlons encore de cette question au sein de l'Union européenne alors que le principe ‹ à travail égal, salaire égal › est ancré dans le droit communautaire depuis 1975. Il appartiendra à la société européenne dans son ensemble de surmonter les stéréotypes et les structures de pouvoir dépassées et de montrer ainsi que l'inégalité entre les sexes n'est pas un ordre divin – bien au contraire ! Elle contredit fondamentalement l'idée que l'homme et la femme sont faits à l'image de Dieu.

Sigrid Schraml
Secrétaire générale

SOMMAIRE

4–13

DOSSIER : A UNE ALLURE D'ESCARGOT VERS L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES :

Indice d'égalité de genre : une Europe des inégalités

Interview du Professeur Yvonne Benschop sur les causes et conséquences des inégalités

Présentation : la plateforme IPEO de l'EZA prévoit une collecte de données sur les inégalités

14–17

DOSSIER : UNE ANNÉE DE CORONAVIRUS – UNE ANNÉE DE NUMÉRISATION :

L'EZA passe au séminaire en ligne : tour d'horizon

Rapport d'une expérience vécue : l'année 2020 et la Nell-Breuning-Haus

18

LE BREXIT ET SES CONSÉQUENCES SOCIALES :

rapport de Kevin Flanagan sur la situation actuelle au St. Antony's Centre au Royaume-Uni

20

ADRESSE

UNE EUROPE DES INÉGALITÉS

Le thème de l'égalité des sexes est une préoccupation centrale pour l'EZA. Ce sujet a été mis à l'ordre du jour par le séminaire de lancement de l'année de formation 2020/21.

Dans l'EZA-Magazine, nous voulons approfondir le sujet dans un dossier spécial – notamment parce que la crise de COVID-19 menace d'anéantir certains des progrès réalisés en matière d'égalité.

TEXTE : Lukas Fleischmann
PHOTOS : Shutterstock

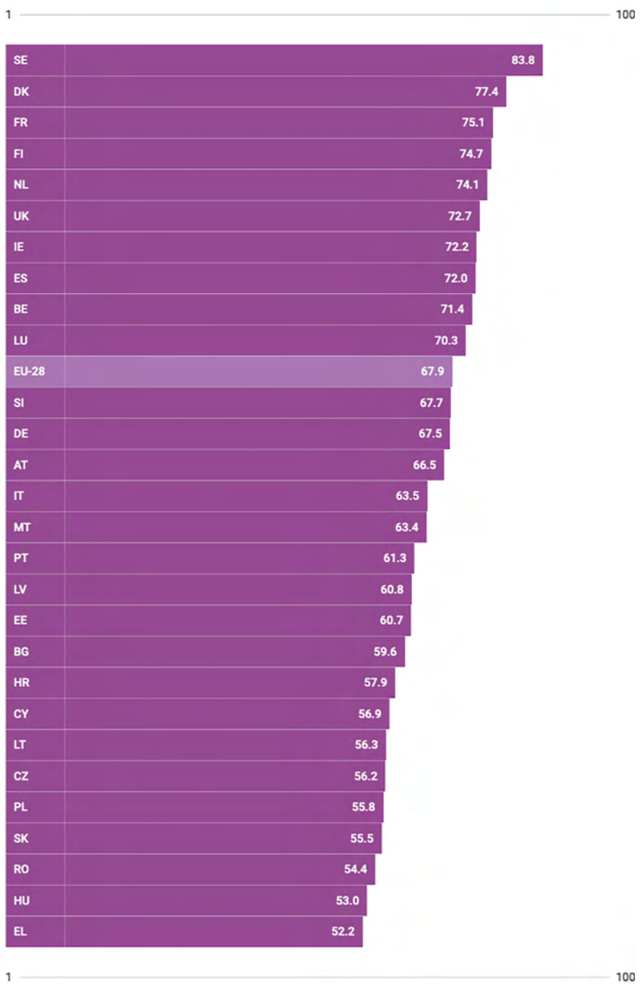
Nous vous présentons des chiffres et des statistiques sur le thème de l'inégalité et discutons avec une scientifique de différents aspects de l'inégalité. Nous présentons également une initiative de la plateforme IPEO (Plateforme internationale pour l'égalité des chances) de l'EZA.

Un des principaux constats de l'étude publiée par EUROFOUND en décembre 2020 sur le sujet de l'égalité entre les sexes (voir également l'EZA-Magazine 2/2020) est que la pandémie de COVID-19 menace certains résultats obtenus en matière d'égalité. Dans le même temps, la Commission européenne a lancé la Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, qui vise à améliorer sensiblement l'égalité entre les sexes d'ici 2025. Celle-ci contient des objectifs ambitieux tels que la suppression de l'écart salarial entre les sexes ou l'équilibre entre les sexes dans les processus décisionnels et en politique. Si l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), basé à Vilnius, a raison, il faudra attendre 2080 pour que l'UE parvienne à une totale égalité entre les sexes à condition que le monde politique et la société civile poursuivent leurs efforts au même rythme qu'auparavant.

A UNE ALLURE D'ESCARGOT VERS L'ÉGALITÉ

Au mois d'octobre de l'année dernière, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (European Institute for Gender Equality, EIGE), basé à Vilnius, a présenté la cinquième édition de l'indice d'égalité de genre. Cet indice est considéré comme un élément important pour le suivi des progrès en matière d'égalité des sexes dans l'UE. Il mesure une série d'indicateurs dans les domaines du travail, de l'argent, des connaissances, du temps, du pouvoir et de la santé. Il intègre également deux autres domaines : la violence et les inégalités croisées.

TEXTE : Lukas Fleischmann
GRAPHIQUES : European Institute for Gender Equality (Index 2019)

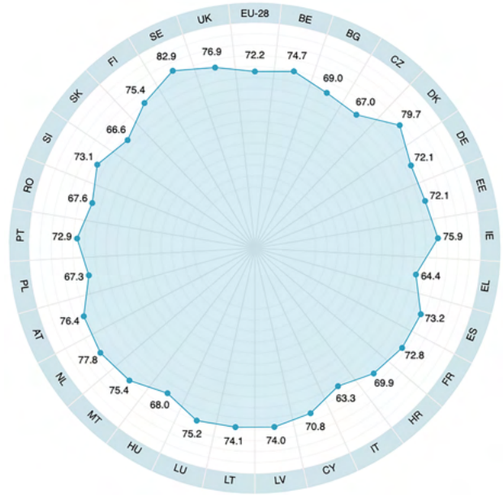


APERÇU GÉNÉRAL

La Suède est le pays le plus performant en termes d'égalité, avec un score global de 83,8 sur 100. En bas du tableau se trouve la Grèce, devant la Hongrie et la Roumanie, avec des scores légèrement supérieurs à 50. La moyenne européenne est de 67,9. A contrario, cela signifie que, selon les calculs de l'EIGE, l'UE est à environ 60 ans d'une égalité totale entre les sexes – à condition que le rythme actuel soit maintenu.

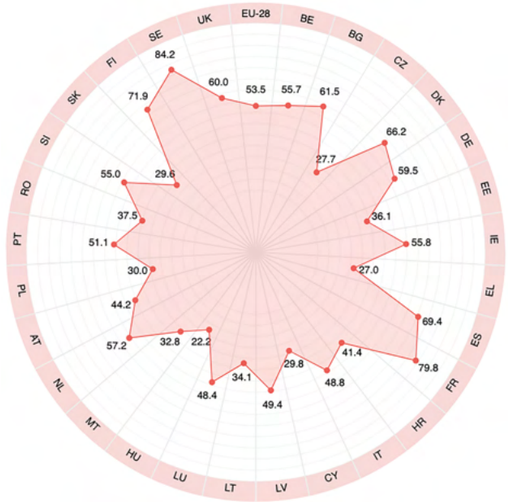
LE DOMAINE DU TRAVAIL

L'indice sur le travail distingue la participation générale à la vie active et la répartition et la qualité du travail. On constate que les femmes ne participent que légèrement moins à la vie active, mais que la qualité et la répartition du travail engendrent de fortes inégalités. Ici aussi, la Suède est en tête du classement, tandis que l'Italie figure au dernier rang. Au sein de l'UE, l'écart salarial entre les sexes est actuellement de 14,1 % en moyenne. Les femmes gagnent, en moyenne, 14,1 % de moins que les hommes pour le même travail.



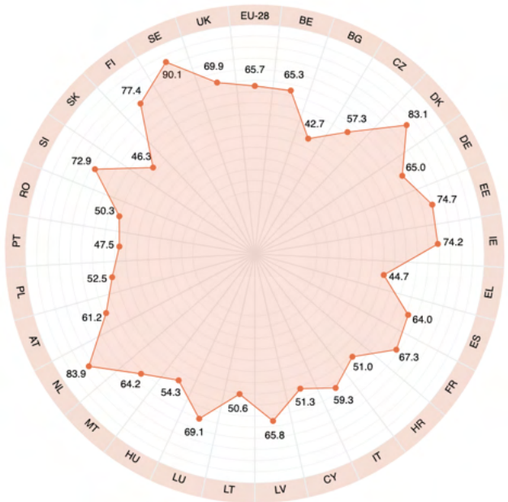
LE DOMAINE DU POUVOIR

Ce graphique illustre l'indice en termes de « pouvoir », c'est-à-dire de puissance et d'influence. Les chiffres combinent des sous-indices ventilés en pouvoir politique, économique et social. Deux cas particuliers se distinguent ici : la Suède et la France. La France est loin devant dans le sous-indice de puissance économique. La Hongrie est en queue de peloton avec seulement 22,2 points sur 100. C'est dans ce domaine que les femmes connaissent les plus grandes inégalités. L'Union européenne n'obtient en moyenne que 53,5 points sur 100.



LE DOMAINE DU TEMPS

Cet indice d'inégalité du temps est divisé en sous-indices : le temps consacré aux activités domestiques et de soins et celui consacré aux activités sociales. Il illustre à quel point les femmes sont victimes d'inégalités dans les activités domestiques et sociales parce qu'elles doivent y consacrer plus de temps en moyenne. Là encore, la Suède est en tête en termes d'égalité des sexes, loin devant le Danemark et les Pays-Bas. La Bulgarie figure au dernier rang.



« LE FAIT QUE MÊME UN SECTEUR QUI EMPLOIE MAJORITAIREMENT DES FEMMES SOIT ENCORE DOMINÉ PAR LES HOMMES EST RÉVÉLATEUR »

PROFESSEUR YVONNE BENSCHOP

Professeur Yvonne Benschop sur les inégalités sur le lieu de travail, les risques qui en découlent et la façon dont le monde politique et la société peuvent réagir.

INTERVIEW: Lukas Fleischmann
PHOTOS : Professorin Yvonne Benschop

EZA : L'indice de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (European Institute for Gender Equality, EIGE) brosse un tableau plutôt sombre en matière d'égalité des sexes. Les années 2020 et 2021 ne semblent pas changer la donne en raison de la pandémie, qui touche les femmes de manière disproportionnée. Avant d'entrer dans le détail des raisons de cette évolution, peut-être devrions-nous préciser ce que signifie réellement l'inégalité entre les sexes. Pouvez-vous nous donner des exemples auxquels on ne penserait même pas ?

Yvonne Benschop : L'inégalité entre les sexes fait référence aux disparités systémiques entre les femmes et les hommes en termes de pouvoir et de contrôle des objectifs, de ressources et de résultats dans la société et dans les organisations. Elle est à la fois liée aux positions des femmes, des hommes et des personnes non binaires et également aux significations de la masculinité et de la féminité. L'inégalité entre les sexes n'est pas seulement une question de genre, mais toujours aussi une question de genre en intersection avec d'autres catégories sociales pertinentes, telles que la classe, l'ethnicité, l'âge, l'orientation sexuelle, les aptitudes ou le handicap. Aujourd'hui encore, en 2021, de multiples inégalités entre les sexes sont en jeu. Celles-ci ressortent clairement des statistiques du marché du travail et des chiffres sur l'écart salarial. Mais les contacts informels, par exemple, ont également tendance à engendrer des inégalités. Les personnes au pouvoir s'engagent dans des réseaux informels avec des personnes qui leur ressemblent parce qu'il se trouve qu'elles rencontrent les mêmes personnes dans le cadre de leur travail et parce qu'elles recherchent les mêmes personnes. Il y a de fortes chances pour que l'information et le soutien social dans ces réseaux ne circulent que dans les cercles des hommes cis blancs, très instruits, ce qui facilite l'accumulation et la thésaurisation des opportunités parmi ces hommes.

EZA : Bien que la majorité des travailleurs du secteur de la santé soient des femmes, les décisions relatives à la stratégie de lutte contre la pandémie ont été prises principalement par des hommes. Qu'est-ce que cela nous apprend sur l'inégalité des sexes ?

Yvonne Benschop : Cela nous apprend que l'inégalité entre les sexes n'est pas dépassée, qu'elle n'est pas un problème que nous avons surmonté, même si nous aimerions peut-être le croire. Il est révélateur que même un secteur qui emploie majoritairement des femmes soit encore dirigé par des hommes. Toutefois, l'inégalité entre les sexes n'est pas seulement un problème de représentation des femmes, la question est bien plus vaste. Elle a trait aux normes relatives au travail et aux travailleurs, des normes qui présentent le travail de soins comme un travail typiquement féminin et les femmes comme le personnel soignant idéal. D'autre part, nous voyons aussi apparaître des références aux compétences supérieures des femmes en matière de leadership dans la pandémie. Il ne s'agit donc plus seulement d'inégalité entre les sexes.

« L'INÉGALITÉ ENTRE LES SEXES FAIT RÉFÉRENCE AUX DISPARITÉS SYSTÉMIQUES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN TERMES DE POUVOIR ET DE CONTRÔLE DES OBJECTIFS, DE RESSOURCES ET DE RÉSULTATS DANS LA SOCIÉTÉ ET DANS LES ORGANISATIONS. »

EZA : L'une des principales raisons de l'inégalité entre les sexes en 2021 est – selon l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes – la ségrégation dans l'éducation. Dans certains pays, comme en Allemagne et aux Pays-Bas, la situation générale s'est même détériorée depuis 2010, les filles et les jeunes femmes ont, en effet, même davantage de difficultés à bénéficier de la même éducation, en particulier dans les secteurs MINT. Quelles en sont les raisons ?

Yvonne Benschop : L'éducation est certainement un facteur d'inégalité, et la ségrégation dans l'éducation ne contribue pas à l'égalité des sexes. Il s'agit cependant d'une question de ségrégation horizontale, c'est-à-dire de répartition entre différents secteurs. La ségrégation verticale, les différences de niveaux, montre autre chose. Nous observons que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à acquérir une formation universitaire et qu'elles obtiennent de meilleurs résultats en termes de notes et de délais d'obtention des diplômes.

« LA PROGRESSION VERS L'ÉGALITÉ DES SEXES A TOUJOURS ÉTÉ UN PROCESSUS TRÈS LENT. IL FAUT ÊTRE PRÊT À VOIR LES CHOSES DANS UNE PERSPECTIVE HISTORIQUE ET À REMONTER DANS LE TEMPS DE QUELQUES DÉCENNIES POUR VOIR CES PROGRÈS. DE NOMBREUSES INÉGALITÉS SUBSISTENT ENCORE AUJOURD'HUI. »

EZA : En revanche, les femmes courent un risque plus élevé de perdre leur emploi, sont plus souvent confrontées au travail non rémunéré et sont plus responsables des soins aux membres de leur famille. Pendant la pandémie en particulier, les femmes subissent beaucoup plus de conséquences négatives que les hommes. Les progrès réalisés ces dernières années risquent-ils d'être anéantis ?

Yvonne Benschop : La progression vers l'égalité des sexes a toujours été un processus très lent. Il faut être prêt à voir les choses dans une perspective historique et à remonter dans le temps de quelques décennies pour voir ces progrès. De nombreuses inégalités subsistent encore aujourd'hui. Toutes les inégalités ne sont pas visibles en tant qu'inégalités, surtout pour les personnes qui occupent des positions privilégiées. Et il y a toujours un risque de régression et d'opposition à l'égalité des sexes, c'est pourquoi nous devons être sur nos gardes et protéger les progrès réalisés.

EZA : Soyons pratiques. Comment les employeurs peuvent-ils parvenir à une plus grande égalité sur leur lieu de travail. Quelles mesures peuvent être prises ?

Yvonne Benschop : Il n'existe pas de solution facile ou de solution miracle qui puisse aider tous les employeurs. Il est difficile de changer les structures, les processus de travail, les normes et les mentalités. Il est utile d'avoir une ambition claire de changement ainsi qu'un cadre supérieur ou une équipe de haut niveau qui prend la responsabilité de plaider explicitement et de manière répétée en faveur de l'égalité des sexes. Ils peuvent s'assurer qu'il y a un budget généreux et une infrastructure pour le travail sur l'égalité des sexes, de sorte qu'un plan d'égalité des sexes sur mesure puisse être conçu pour répondre aux problèmes spécifiques d'égalité des sexes de cette organisation.

EZA : Comment parvenir à un salaire égal pour un travail égal et quel rôle jouent les politiques, les entreprises et les organisations de travailleurs dans ce processus ?

Yvonne Benschop : C'est l'une des choses essentielles qui reste à faire. Les lois et règlements relatifs à un salaire égal pour un travail égal existent, mais ils ne sont pas appliqués. Les gouvernements doivent jouer un rôle pour que cette injustice soit inscrite à l'ordre du jour politique. Les organisations de travailleurs doivent faire pression en ce sens, en en faisant une priorité dans leurs négociations avec les employeurs. Il existe des exemples d'entreprises qui prennent leurs responsabilités et corrigent l'écart salarial. Et cet exemple peut et devrait être suivi.

EZA : Enfin, l'inégalité commence à la maison. Quelles mesures exemplaires peuvent être prises au sein de sa propre famille ? Comment les hommes peuvent-ils soutenir l'égalité des sexes ?

Yvonne Benschop : L'inégalité est un phénomène à plusieurs niveaux visible à l'échelle mondiale, dans la société, sur le lieu de travail et dans notre vie privée. Pour les familles hétérosexuelles, il est important de réfléchir à la division du travail entre hommes et femmes à la maison. Les négociations sur la division du travail peuvent ne pas être considérées comme romantiques, mais elles sont nécessaires pour quiconque ne veut pas se retrouver avec une répartition traditionnelle des tâches. Des congés généreux pour les jeunes pères peuvent faciliter l'implication, dès le début, de ces derniers dans la garde des enfants. Les hommes doivent prendre ce congé, et soutenir et stimuler les ambitions professionnelles de leur partenaire afin d'apporter leur contribution à l'égalité des sexes.

EZA : Merci beaucoup pour l'interview !

Yvonne Benschop est professeur de gestion d'entreprises et de comportement organisationnel à l'université Radboud de Nimègue, aux Pays-Bas. Elle dirige le département Gestion d'entreprises et le centre de recherche multidisciplinaire « Gender and Power in Politics and Management », dans lequel travaillent ensemble plus de 20 chercheurs issus des domaines de la gestion d'entreprises, des sciences politiques, de l'économie et de la géographie, de la planification et de l'environnement. Elle est professeur affiliée au Center for Gender in Organizations de la Simmons School of Management, à Boston, aux États-Unis.

ENFIN VISIBLE : LES FEMMES SUR LE LONG CHEMIN MENANT À L'ÉGALITÉ

La plateforme internationale pour l'égalité des chances (IPEO) lance un projet de collecte de données pour illustrer la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans différents pays du réseau EZA.

HEIDI RABENSTEINER
(INTERNATIONAL PLATFORM FOR EQUAL OPORTUNITIES)

« BIEN QUE LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE AIT PRIS DES MESURES FONDAMENTALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DEPUIS LE SIÈCLE DERNIER, LES FEMMES ONT DÛ SE BATTRE LONGTEMPS POUR ENGRANGER DE PREMIERS SUCCÈS ET LES ANCRER AU NIVEAU JURIDIQUE. »

TEXTE : Lukas Fleischmann/Heidi Rabensteiner
PHOTOS : Heidi Rabensteiner

Bolzano – En 2021, il reste encore un long chemin à parcourir pour parvenir à l'égalité des sexes. Bien que la société européenne ait pris des mesures fondamentales en faveur de l'égalité depuis le siècle dernier, les femmes ont dû se battre longtemps pour engranger de premiers succès et les ancrer au niveau juridique. Avec son nouveau projet d'information, la plateforme IPEO (Plateforme internationale pour l'égalité des chances) de l'EZA attire l'attention sur l'histoire et le développement historique des mesures juridiques en matière d'égalité dans les pays de l'Union européenne. La présidente de l'IPEO, Heidi Rabensteiner, invite les organisations intéressées à participer au projet. « Nous avons remarqué lors des séminaires de l'EZA qu'il n'est parfois pas si facile de comparer l'égalité des sexes au-delà des frontières nationales, car l'histoire et les traditions de chaque pays sont tout à fait individuelles », dit Rabensteiner, « c'est pourquoi nous voulons créer un cadre qui nous permette justement de faire cela ».

L'objectif de cette collecte de données n'est pas seulement d'informer, mais aussi de fournir une base pour de futures recommandations d'action. « Si vous connaissez vos droits et leurs origines, vous pouvez les revendiquer en toute confiance », déclare Heidi Rabensteiner, du Tyrol du Sud, qui a déjà procédé à une collecte de données et présenté un aperçu historique, étayé par les données, pour son pays d'origine, à savoir l'Italie. Ce dernier sera publié à partir de septembre 2021 et complété par d'autres rapports nationaux. « Nous encourageons tous nos centres membres à participer à la préparation des documents », déclare Sigrid Schraml, Secrétaire générale de l'EZA. « Nous espérons qu'ils nous fourniront une base de données importante que nous pourrons utiliser pour notre travail de formation dans le contexte des travailleurs. »

L'ÉGALITÉ DES CHANCES DOIT ENFIN PRENDRE EFFET AU NIVEAU SYSTÉMIQUE

L'initiative vise à apporter une contribution sur la voie de l'égalité de fait et à encourager les femmes à poursuivre sur cette voie : dans les entreprises, les fédérations et les syndicats. « Dans l'esprit du gender mainstreaming, il faut sensibiliser davantage la société à l'importance stratégique de l'égalité des chances », déclare Heidi Rabensteiner. Lors de sa conférence annuelle et dans le cadre d'autres projets de l'EZA, l'IPEO offre, aux femmes et aux hommes engagés de divers pays de l'Union européenne, un podium pour un échange de vues régulier sur le développement des politiques relatives à l'égalité des sexes dans la vie professionnelle et dans le cadre des systèmes de sécurité sociale. L'écart entre l'égalité formelle et les conditions de travail réelles y est, entre autres, abordé, tout comme la charge multiple que représente pour les femmes le fait de s'occuper des enfants et des membres âgés de la famille, le manque de reconnaissance de « l'importance systémique de ce travail » et les montants inadéquats des pensions.

Information + sensibilisation = responsabilisation
« La découverte d'autres cultures et systèmes juridiques constitue une immersion passionnante dans le projet européen », déclare Heidi Rabensteiner. « Il est utile de reconnaître que les problèmes réels dans le monde du travail, dans l'organisation familiale et dans le tissu social sont similaires. »

Le thème de l'égalité des chances des femmes sur le marché du travail – effets de la pandémie de COVID-19 et perspectives – sera un thème central du prochain séminaire de l'IPEO, qui devrait avoir lieu en décembre 2021. Le séminaire se concentrera sur le rôle de la femme durant la pandémie et sur la crainte d'une retraditionalisation de son rôle sur le marché du travail. Il conviendra aussi d'examiner de façon plus approfondie les professions d'importance systémique exercées principalement par des femmes. Pour de plus amples informations, voir le site **www.eza.org.**

UNE ANNÉE DE CORONAVIRUS – UNE ANNÉE DE NUMÉRISATION

Au cours de ses 35 années d'existence, l'EZA n'a jamais connu un programme de formation aussi chamboulé que celui de 2020/21, qui a été constamment mis à jour en raison de la crise de COVID-19. Mais il y a un côté positif à cela : une vague de numérisation sans précédent.

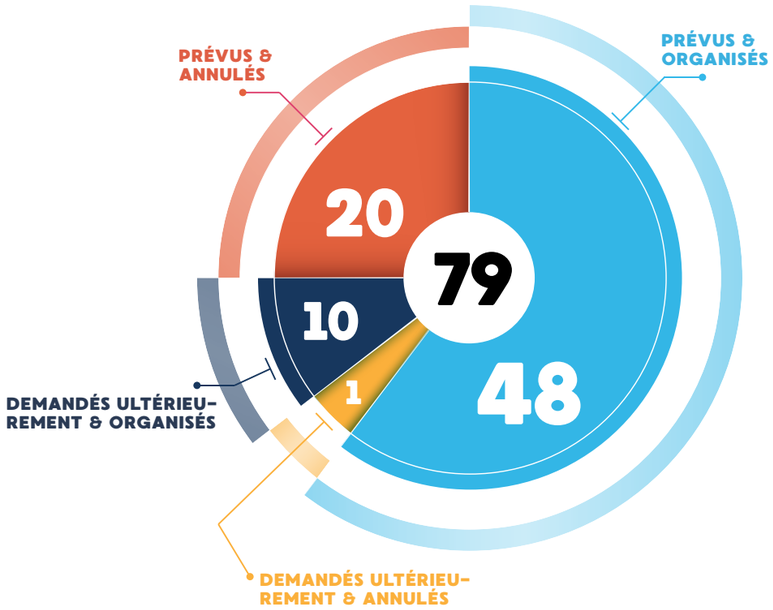
TEXTE : Lukas Fleischmann
PHOTOS : iStock

Le réseau EZA et ses séminaires vivent des contacts et échanges personnels. Les quelque 70 activités de formation que l'EZA organise chaque année avec ses organisations partenaires sont un moyen de promouvoir la solidarité européenne et de faire campagne pour les droits des travailleurs dans l'Union europénne et au-delà. Pendant des mois, la crise a rendu le format du présentiel obsolète. Le réseau s'est trouvé confronté à des défis auxquels il a trouvé des réponses prometteuses. Alors que tous les séminaires se tenaient auparavant en présentiel, un total de 58 activités de formation ont pu être proposées au cours de la dernière année de formation, la plupart en ligne ou sous forme hybride.

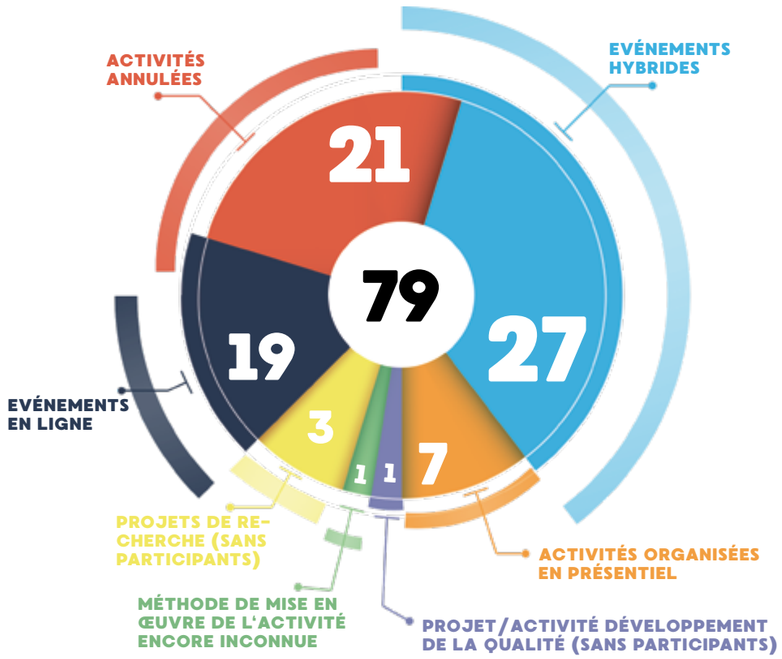
Au cours de ce processus, tant le secrétariat de l'EZA que les organisations membres ont suivi une courbe d'apprentissage continue, qui a largement contribué à renforcer les compétences numériques des collègues. Entretemps, l'EZA et ses centres membres ont acquis des compétences qui permettent de concevoir des séminaires multilingues de manière interactive avec les participants. En même temps, des formats ont été développés qui permettent maintenant une conception hybride des séminaires. En outre, d'importantes réunions de comités ont pu être organisées en ligne, l'EZA a ainsi gardé sa pleine capacité de décision, même en période de pandémie mondiale.

UN APERÇU SOUS FORME DE GRAPHIQUES

NOMBRE DE SÉMINAIRES



TYPE D'ÉVÉNEMENTS



« LES SEMINAIRES HYBRIDES SONT L'AVENIR »

Le centre membre de l'EZA de Herzogenrath (Allemagne), Nell-Breuning-Haus, a également dû improviser et s'adapter aux nouvelles conditions. Rapport de l'expérience vécue au cours de l'année turbulente que fut 2020.

TEXTE : Rainer Rißmayer

Dans la matinée du 26 février 2020, nous lisions le communiqué de presse suivant : « Pour la première fois, le coronavirus a également été détecté en Rhénanie du Nord-Westphalie : l'infection a été diagnostiquée chez un homme de l'arrondissement de Heinsberg. » Jusqu'à ce jour, le virus était toujours ailleurs. Le week-end suivant, nous organisions un événement pour nos conseillers bénévoles en matière de harcèlement en collaboration avec la Confédération allemande des syndicats (DGB), le Mouvement des travailleurs catholiques (KAB) et l'évêché d'Aix-la-Chapelle. Nous avons subitement enregistré 50 % d'annulations et n'avons pu réaliser notre événement que de façon limitée. Cela signifiait que ce virus qui était « ailleurs » devenait tout à coup « très proche ». Il est rapidement apparu que le coronavirus, outre ses terribles répercussions sur les personnes et les familles concernées, allait changer le travail de formation. Néanmoins, j'étais encore dans une « phase de déni » et j'ai continué à penser un certain temps qu'il serait possible de continuer comme avant. Autrement dit : un travail de formation classique en présentiel avec les aspects essentiels de l'apprentissage informel. Acculé, j'ai ensuite proposé, en mars, quelques réunions en ligne (je ne peux pas encore parler de véritables séminaires à ce stade).

Même si l'été a rendu, à nouveau, certaines choses possibles et que notre séminaire EZA organisé en coopération avec le centre membre de l'EZA Podkrepa (Bulgarie), a pu se dérouler de manière classique, sur place, j'ai dû admettre qu'il était indispensable d'adapter le paysage de la formation. Ensemble, avec toute l'équipe, nous nous sommes formés et avons mis en place une série de formations sur les thèmes de la gestion numérique de projets et de séminaires, de la conférence en ligne au webinaire, la conception didactique pour les offres numériques, l'energizer et les outils pour le travail numérique, et la ludification du travail de formation. Forts de ces connaissances et d'un contrat avec une plateforme conforme à la protection des données, nous avons repris notre offre de séminaires au NBH à l'automne – mais en ligne. En décembre et janvier, nous avons, de nouveau, pu concrétiser de nombreuses offres pour les représentants des travailleurs.

Inspirés par les séminaires des centres membres de l'EZA Fidestra (Portugal) et DAKE (Grèce), nous avons fait nos premiers pas vers des séminaires hybrides. Nous avons constaté que ce format est un modèle pour l'avenir pour mes collègues et moi-même, indépendamment de la pandémie. La combinaison de participants en présentiel et de participants ou orateurs connectés simultanément constituera, à l'avenir, un élément important dans le cadre de notre travail de formation. C'est pourquoi, une fois le personnel de formation qualifié, nous nous sommes également munis d'un point de vue technique et avons équipé deux salles de formation d'écrans tactiles de 86 pouces, de microphones et caméras de salle ; nous avons acheté de nouveaux ordinateurs portables pour pouvoir organiser des événements hybrides. Avec les collègues du bureau de l'EZA et l'expertise de l'Université technique de Cologne, nous avons pu intégrer notre expérience dans une nouvelle offre destinée aux partenaires de l'EZA, aux autres syndicats et aux organisations de travailleurs en Europe. Nous avons pu organiser ce premier séminaire en décembre sous forme d'événement hybride, et nous nous réjouissons déjà des autres cours et éventuellement des offres d'approfondissement organisées en 2021.

Mais l'évolution n'est pas terminée pour nous au sein de la Nell-Breuning-Haus – nous sommes en train de transformer un ancien atelier en studio de cinéma où nous pourrons créer des vidéos d'apprentissage, des impulsions, des salutations, etc. Eu égard au travail de formation européene dans le cadre du dialogue social, de nouveaux progrès seront certainement également réalisés. Nous étudions, par exemple, actuellement l'aspect du multilinguisme dans le travail de formation numérique et voulons également accorder une attention particulière au dialogue social.

LE BREXIT ET LA JUSTICE SOCIALE

Le Brexit est devenu réalité il y a quelques mois maintenant, et tant l'Union européenne que le Royaume-Uni doivent s'habituer à cette nouvelle situation. Le St. Antony's Centre de Manchester, centre membre de l'EZA, rend compte des défis actuels.

TEXTE : Kevin Flanagan
PHOTOS : St. Antony's Centre

En 2019, le St. Antony' Centre a fêté ses 40 ans d'existence en tant qu'organisation de soutien aux personnes dans le monde du travail, aux chômeurs ou aux personnes peu qualifiées. Nous ne pensions pas qu'en 2020/21, le contexte serait aussi dramatique eu égard à la possibilité de voir compromis les gains réalisés par les travailleurs et les communautés suite au COVID-19 et, plus récemment, à la mise en œuvre du Brexit. Notre service de santé public (NHS) et notre secteur des soins dépendent des travailleurs migrants de l'UE ; nombre d'entre eux retournent dans leur pays d'origine en raison de leur faible rémunération, des mauvaises conditions de travail et de l'obligation d'obtenir un statut de résident ('settled status') d'ici juin 2021. Le NHS et le secteur des soins sont confrontés actuellement à une crise de recrutement qui s'aggrave et, compte tenu des prévisions de croissance de l'emploi dans ce secteur dans toute l'Union européenne, les employeurs britanniques auront du mal à être compétitifs et à attirer le personnel nécessaire, d'autant plus que les nouveaux migrants au Royaume-Uni doivent prouver qu'ils occupent des emplois rémunérés au minimum à 30 000 livres sterling par an (bien plus que la plupart des salaires du NHS / secteur des soins).

Les preuves d'un impact négatif du Brexit sur l'emploi et les entreprises britanniques se multiplient. Les transporteurs routiers font état d'importants problèmes d'importation et d'exportation en raison de la confusion concernant les formalités administratives requises pour les contrôles aux frontières. Au moment où j'écris ces lignes, plus de 50 % des camions revenant via Douvres sont vides, ce qui affecte les emplois dans la distribution et l'entreposage. Les entreprises de transport voient leurs coûts directs augmenter. La situation de l'industrie de la pêche reste très préoccupante, en particulier celle de ceux qui exportent vers l'UE, les chalutiers étant immobilisés ou emportant leurs prises vers les ports européens, ce qui a, une nouvelle fois, des répercussions sur l'emploi local.

Depuis plus de 25 ans, le Fonds européen de développement régional (FEDER) et le Fonds social européen / Fonds structurel et d'investissement européen (FSE/ESIF) sont les principaux piliers des investissements dans les infrastructures et les compétences au sein de l'économie britannique. Le FSE, en particulier, a joué un rôle essentiel dans l'amélioration des compétences et des perspectives des résidents britanniques, notamment ceux qui vivent dans les zones les plus défavorisées. Si les programmes actuels du FSE ont été étendus pour faire face à l'impact de la pandémie, nous ne savons pas ce qui les remplacera, le cas échéant, après 2022. Il est très peu probable que le gouvernement britannique investisse de la même manière, ce qui aura un impact disproportionné sur les pauvres et les personnes peu qualifiées ainsi que sur de nombreuses initiatives communautaires et organisations caritatives financées par des programmes européens, comme le St. Antony's Centre. Les décisions de politique intérieure n'aident pas ; le nouveau Livre blanc britannique sur les compétences a lancé un nouveau Fonds national pour les compétences, qui permettra aux adultes qui ne l'ont pas encore d'obtenir une qualification complète de niveau 3. Toutefois, les qualifications sont limitées à certains secteurs industriels, sans aucune référence au financement du type de celui que le FSE fournit systématiquement pour aider les personnes ayant des compétences de niveau inférieur à trouver ou à conserver un emploi.

On ne sait pas très bien quelles voies le Livre blanc propose pour aider les adultes ayant moins de compétences et de qualifications à acquérir les compétences essentielles qui leur permettraient de profiter du droit au niveau 3. Par rapport aux aspirations plus larges du FSE, le cadre britannique actuel en matière de compétences ne met manifestement pas l'accent sur la promotion de la mobilité sociale et la réduction des inégalités croissantes. Le gouvernement estime qu'il faut donner plus de poids aux employeurs dans les nouveaux fonds, mais dans certains secteurs, les employeurs investissent moins dans l'éducation et la formation.

En novembre, le gouvernement a annoncé la fermeture du Union Learning Fund (ULF, Fonds syndical pour l'apprentissage) à partir d'avril 2021. Ce fonds doté annuellement de 12 millions de livres sterling, créé en 1998, est distribué par le Trades Union Congress (Confédération syndicale) aux syndicats pour faciliter et encourager le développement des compétences et l'apprentissage des adultes sur les lieux de travail, avec le soutien des représentants syndicaux chargés de la formation. Le fonds, qui cofinance également les initiatives du FSE, employait plus de 600 accompagnateurs, tous confrontés maintenant au chômage ou au redéploiement à un moment où le COVID-19 a considérablement augmenté la demande dans ce domaine. Le fonds ULF a été supprimé malgré un taux de réussite élevé et soutenu dans la réinsertion de centaines de milliers de salariés sans compétences dans la filière de l'apprentissage. En collaboration avec le GMB North West, qui fait partie de la General Workers Union (www.GMB.org.uk), le St.

Antony's Centre a utilisé ce fonds pour améliorer l'accès à l'apprentissage des travailleurs britanniques ne possédant pas de compétences de base en anglais, en mathématique et en informatique. Grâce à notre équipe de sensibilisation, nous avons également étendu l'aide à l'emploi à certaines des communautés les plus pauvres du nord-ouest de l'Angleterre. Dans des régions comme Blackpool et Accrington où les niveaux de pauvreté sont élevés, le Centre a aidé, ces derniers mois, plus de 400 chômeurs – par des conseils, des formations et un soutien pratique – à faire face à la crise d'inégalité qui touche le Royaume-Uni, une crise qui s'est manifestée clairement suite à la pandémie et au nombre croissant d'affaires dans le domaine des relations industrielles. Le travail du Centre est toujours ancré dans la pensée sociale catholique en action. Nous pensons que le besoin de solidarité et de dialogue européen est encore plus important après le Brexit, car nous constatons un changement radical dans l'économie britannique et l'impact dévastateur du Brexit sur les personnes et les communautés, notamment la croissance du travail précaire et de la pauvreté qui touche les personnes âgées et les jeunes

MAGAZINE

ADRESSE

Publication
EZA – Centre Européen pour les Travailleurs
Johannes-Albers-Allee 2, 53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22
E-Mail: eza@eza.org www.eza.org

Rédaction
Sigrid Schraml, Lukas Fleischmann (rédacteur responsable), Kevin Flanagan, Rainer Rißmayer, Heidi Rabensteiner

Conception éditoriale et graphisme
Sofia Wunderling, 40227 Düsseldorf
wunderling.myportfolio.com

Photos et graphisme
EZA, European Institute for Gender Equality, Shutterstock, iStock, Sofia Wunderling

Mode de parution
Trois numéros par an
Cette publication est réalisée avec l'aide financière de l'Union européenne.