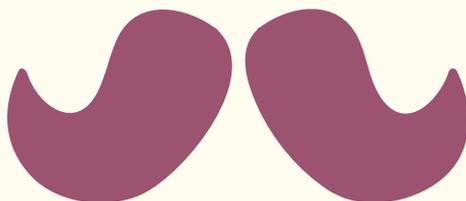


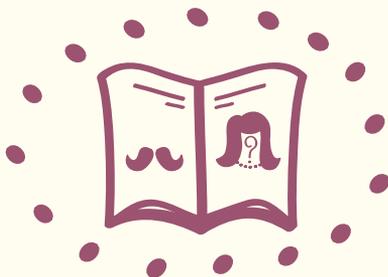


VADEMECUM POUR L'ÉGALITÉ



Prendre en compte l'égalité
entre les femmes et les hommes dans
le fonctionnement de son association



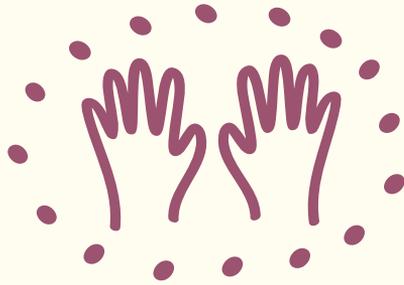


POURQUOI UN TEL OUTIL ?

Le vademecum pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les associations étudiantes répond à un seul objectif : permettre aux associations étudiantes d'être en phase avec leurs valeurs, par l'actualisation dans leurs pratiques du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Il naît d'un constat simple, celui de la persistance d'inégalités dans les associations étudiantes, non voulues par les jeunes engagés, et se propose d'y apporter des éléments de réponse.

Outre l'affirmation de principes et de valeurs, entamer une telle démarche de diagnostic, c'est aussi l'occasion de réfléchir plus largement à son organisation en interne, son fonctionnement, les publics que l'on touche etc. Soit une occasion d'améliorer ses activités dans son ensemble, en touchant un public le plus large possible.

En d'autres termes, réfléchir au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, et travailler à rendre effectif, c'est bénéfique pour les femmes, les hommes et l'association dans son ensemble.



COMMENT S'EN SERVIR ?

Si l'on s'en tient à la définition du Larousse, un *vademecum*, c'est "un guide, un manuel que l'on garde avec soi pour le consulter". En d'autres termes, le présent outil n'a pas vocation à vous proposer un mode d'emploi coercitif avec des recettes toutes faites.

Il propose un ensemble d'éléments parmi lesquels vous pourrez piocher, en fonction de vos problématiques propres et de vos spécificités (nombre d'adhérents, champ d'activité, etc.). Rien n'y est obligatoire, tout n'y est que propositions, pistes à explorer pour renforcer l'égalité dans votre association.

En termes pratiques, cinq grands thèmes ont été distingués : la gouvernance, la répartition des tâches et animation des équipes, la répartition de la parole, les activités de l'association, la communication.

Chacun de ces thèmes s'ouvre par la présentation d'un stéréotype et de son explication, pour aider à faire prendre conscience de ce qui peut conduire à une forme d'inégalité. Sont ensuite proposés des outils de diagnostic, afin d'évaluer l'existence, ou non, des facteurs d'inégalité présentés au sein de l'association. Enfin vient la présentation de leviers d'action pour aller vers plus d'égalité dans les faits.

1. GOUVERNANCE

« Si tu prends les associations de [cet espace de vie associative], tu poses la question à tout le monde, je pense que tout le monde sera sensible à la cause des femmes, (...) pourtant quand tu regardes, les boss des associations de [cet espace de vie associative], qui sont toutes dans des secteurs différents, ben c'est tous des mecs. »

Un responsable associatif étudiant

« J'avais un peu peur en me disant je serais pas forcément à la hauteur, je connais pas assez, et puis en fait au final on apprend sur le tas, mais, non, je pense que j'aurais pas osé – pas que j'avais pas envie – mais je pense que j'aurais pas osé me présenter s'il y avait d'autres personnes pour se présenter. »

Une responsable associative étudiante

Citations extraites de l'étude
Les femmes et le pouvoir dans les associations étudiantes,
ANIMAFAC 2013

L'égalité entre les femmes et les hommes est une cause entendue pour les jeunes : elle va de soi et rien ne devrait s'opposer à sa pleine réalisation. Pourtant, si l'on se penche sur la réalité des chiffres des associations étudiantes, les dirigeants y sont toujours en part plus importante que les dirigeantes : les personnes assurant un poste de direction d'une association étudiante sont à 58% des hommes, chiffre qui monte à 61% si l'on se concentre sur la seule fonction de présidence.

Les associations étudiantes ne font donc pas exception à la règle et ont des chiffres en matière d'égalité assez proches de ceux du monde associatif dans son ensemble. Il y aurait donc quelque chose de profondément ancré, dans nos habitudes, nos représentations, qui bloque l'accès vers plus d'égalité en matière de prise de responsabilité dans les organismes de la société civile.

Parmi ces freins figurent les formes d'autocensure dont atteste le second témoignage, le sentiment intériorisé de ne pas être à la hauteur, faute également de ne pas avoir de modèles auxquels se référer. La faible présence de femmes aux postes de responsabilité limite les possibilités pour celles-ci en général d'avoir des modèles auxquels se référer et par conséquent leur sentiment de légitimité. Il importe donc à un moment de briser la tendance et de mettre en place des dispositifs incitant à la prise de responsabilité par les femmes.

Association :

nom commun féminin

souvent conjugué

au masculin!...



OUTILS DE DIAGNOSTIC



Le diagnostic de l'association est ici assez simple à mettre en œuvre et consiste à faire le relevé de la composition du bureau et du CA de l'année en cours et des précédentes années, en établissant la proportion de femmes et d'hommes ayant occupé chacun des postes dirigeants de l'association.



LEVIERS DE CHANGEMENT



Selon les résultats, si l'on constate un déséquilibre sur des postes donnés, il peut être pertinent de mettre en place des politiques actives encourageant à une égalité dans la répartition des postes dirigeants, afin de permettre une meilleure représentativité des instances que sont le CA et le bureau. Pour cela, selon la taille de l'association, on peut imaginer la mise en place de la parité au sein du CA et/ou du bureau. Autre levier possible, la mise en place de façon systématique d'une coprésidence mixte, ou alors un mécanisme de compensation d'une année sur l'autre.

RESSOURCES



*Guide expérimental d'appui méthodologique
pour l'égal accès des femmes et des hommes
aux responsabilités dans les associations,*

Retravailler

<http://tinyurl.com/guide-egalite>

2. RÉPARTITION DES TÂCHES ANIMATION DE L'ÉQUIPE

« En tous cas, je sais qu'en échangeant avec des amis à moi garçons, qui sont amenés à manager que ce soit dans des associations ou pas, à chaque fois je me rends bien compte que dans nos échanges, moi je vais apporter à mon ami toutes les notions d'empathie et de comment est-ce qu'on gère l'humain et de vision plus douce des choses et lui va m'apprendre à taper du poing sur la table [...] »

Citation extraite de l'étude
Les femmes et le pouvoir dans les associations étudiantes

Ce témoignage laisse entendre qu'existerait une différence fondamentale entre les femmes et les hommes en matière de comportement au sein d'une équipe, et plus particulièrement dans la manière de diriger. D'un côté, les femmes seraient plus naturellement douées pour l'écoute, l'empathie, tandis que lorsqu'il s'agit d'avoir de la poigne, ce serait tout naturellement vers un homme qu'il faudrait se tourner. Aux femmes la douceur, aux hommes la puissance.

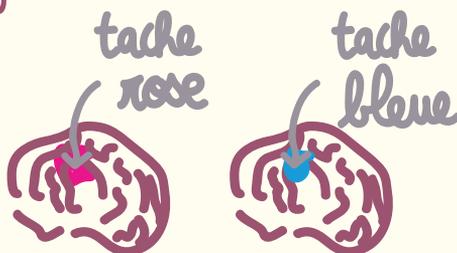
Suivant cette logique, certains rôles conviendraient mieux aux femmes et d'autres seraient naturellement plus masculins. En allant jusqu'au bout de celle-ci, il y aurait, par nature, un rapport au monde, un comportement face à celui-ci et aux autres, qui serait déterminé par notre sexe, lequel nous conduirait à exercer tel rôle plutôt que tel autre.

Cette idée est démentie par les recherches scientifiques sur le cerveau, qui démontrent que l'identité sexuée est construite par l'influence de la culture. En d'autres termes, nos comportements ne sont pas déterminés par notre sexe biologique.

Veiller à respecter l'égalité entre les femmes et les hommes en n'enfermant pas un groupe dans un spectre défini de tâches, c'est donc affirmer la liberté pour chacun de se déterminer selon sa volonté propre, indépendamment des représentations normées héritées de la société.

deçon n°6:

Comment différencier
les cerveaux
féminins et masculins?



OUTILS DE DIAGNOSTIC



Et vous, dans votre association, constatez-vous que certaines activités et/ou certaines fonctions sont plus investies par un groupe sexué qu'un autre ?

Cela peut-il avoir un impact sur l'égalité d'accès aux postes à responsabilité ?

Cela peut-il entraîner un blocage pour certains membres, qui auraient peur de s'investir dans une activité par crainte de s'y sentir en minorité ?

Le diagnostic permettra ici de s'assurer qu'il n'existe pas de freins inconscients liés au genre, empêchant des membres de l'association de rejoindre une activité ou de prendre une responsabilité qu'ils ou elles aimeraient exercer.

C'est également une occasion de réfléchir à l'organisation et la structuration de ses activités, pour les faire évoluer non seulement vers plus d'égalité mais aussi vers plus d'efficacité.

Le diagnostic pourra s'appuyer sur les éléments suivants :

Un relevé des postes/ fonctions proposés par l'association et de la part de femmes et d'hommes qui les exercent ou les ont exercé au cours des précédentes années.

	Coordinateur/trice d'équipe	Responsable de la communication	Référent/e du projet	...
FEMMES	x au cours des 3 dernières années, soit x %			
HOMMES	x au cours des 3 dernières années, soit x %			

Un examen des modalités de présentation des possibilités d'investissement dans l'association.

	Support de présentation	Mots employés pour la présentation	Qualités et compétences souhaitées	Exemples d'ancien/ne/s donnés
COORDINATEUR/TRICE D'ÉQUIPE				
RESPONSABLE DE LA COMMUNICATION				
RÉFÉRENT/E DU PROJET				
...				



LEVIERS DE CHANGEMENT



Un premier levier à mettre en œuvre est l'adoption de l'écriture épïcène pour la présentation des activités de l'association, au niveau notamment de la rédaction des fiches de poste. L'objectif est de permettre à chacune et à chacun de pouvoir se projeter vers la présentation du poste qui est ainsi faite.



Zoom sur l'écriture épïcène

Le mot épïcène vient du grec *epíkoinos* qui signifie "ce qui est possédé en commun".

L'écriture épïcène consiste donc, non pas à effacer les marques de genre dans un texte, mais à veiller à ce qu'aucun ne soit surreprésenté aux détriments d'un autre.

Dans la présentation d'une fonction par exemple, l'adoption de l'écriture épïcène conduit à veiller à ce que les marqueurs du genre féminin et du genre masculin soient tous deux présents.

Les leviers de changement sont ensuite fonction de ce qu'aura révélé la phase de diagnostic. Pour les fonctions où l'on aura souligné un déséquilibre flagrant entre les femmes et les hommes, il peut être intéressant d'amener les membres de l'association à réfléchir collectivement à ce qui pourrait constituer, selon chacun et chacune, un frein, au niveau du genre, dans l'exercice de telle ou telle activité.

Un autre outil peut être la **simulation**, qui renforcera le diagnostic tout en permettant de proposer des solutions collectives, adaptées à l'association. Sous une forme théâtrale il serait possible de mettre en scène des situations liées à une fonction, en la faisant à chaque fois exercer par une personne relevant du genre qui y est habituellement sous-représenté.

RESSOURCES

Les principales recommandations pour l'écriture épiciène

<http://tinyurl.com/epicene1>

<http://tinyurl.com/epicene2>

<http://tinyurl.com/epicene3>

Pour une meilleure compréhension de la façon dont les stéréotypes se constituent et entraînent avec eux des inégalités, se référer au document du Laboratoire de l'Égalité
Les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres !

<http://tinyurl.com/guide-stereotypes>

3. LA RÉPARTITION DE LA PAROLE

Remémorez-vous la dernière fois où vous avez regardé un journal télévisé ou avez suivi une émission de débats. Y avez-vous vu beaucoup de femmes y être invitées à prendre la parole ? Oui ? Le débat devait porter sur le féminisme alors ! Non, même pas ? Bravo, vous avez assisté à un moment rare.

De fait, si l'on s'en tient au seul support télévisuel, les femmes sont bien moins représentées que les hommes : 65% des personnes représentées à l'écran sont des hommes. Les chiffres sont encore plus éloquentes quand l'on se penche sur les personnes invitées pour leur expertise : 80% des expert-es interrogé-es dans les médias sont des hommes.

Or, la rétine imprime et l'habitude s'installe. En cours par exemple, les filles sont moins interrogées que les garçons par les enseignants. La conséquence en est le réflexe inconscient de moins spontanément demander leur avis à des femmes et, pour ces dernières, de finir par s'installer des freins, inconscients, à la prise de parole, de peur de ne pas être jugées assez légitimes. S'installe alors le stéréotype, qui voudrait que les femmes soient moins à l'aise pour prendre la parole en public, qui entretient l'inégalité que nous constatons initialement. La boucle est bouclée.

À défaut de pouvoir transformer le cercle vicieux en cercle vertueux, comment ne pas nous laisser piéger dans nos associations par cet état de fait ?

Achat indispensable
pour plus
de responsabilités:



le mégaphone!



OUTILS DE DIAGNOSTIC



Pouvez-vous observer dans votre association un déséquilibre dans la prise de parole ?

Ce déséquilibre s'observe-t-il à toutes occasions ou bien certains formats de réunions et de rencontres permettent-ils un meilleur équilibre dans la prise de parole ?

Le diagnostic de la répartition de la prise de parole entre les femmes et les hommes au sein de votre association pourra classiquement s'appuyer sur un décompte du temps de parole. Pour enrichir ce décompte et qu'il puisse vous être utile à identifier des leviers de changement, identifiez au préalable les différents temps collectifs de réunion de l'association pour faire ensuite le décompte selon chacun de ces temps où s'effectue une prise de parole.

	AG			CA			Réunion			...
	présents	ont pris la parole	temps de parole	présents	ont pris la parole	temps de parole	présents	ont pris la parole	temps de parole	
FEMME										
HOMME										
TOTAL										

Pour chaque temps collectif, il est également possible de faire la distinction entre les prises de parole préparées, prévues à l'avance, et les prises de parole spontanées.

	CA du - / - / -			...
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
présents				
ont pris la parole				
prise de parole préparée				
prise de parole spontanée				



LEVIERS DE CHANGEMENT



Le diagnostic précédemment établi va permettre de voir quels sont les formats les plus favorables à une répartition équitable de la prise de parole. Un levier sera alors de s'efforcer de généraliser ces formats, et/ou d'en relever les aspects transférables aux autres formats.

Un autre levier aisé à mettre en place est de veiller, dans les cas où des prises de paroles préparées sont prévues au programme du temps collectif, à ce qu'il y ait une proportion égale de femmes et d'hommes qui soient invités à prendre la parole. Le deuxième tableau de diagnostic permet d'évaluer si cela est nécessaire, mais aussi de mesurer les évolutions de l'association au cours de l'année en la matière, ainsi que d'établir la corrélation entre l'équilibre dans la prise de parole préparée et la prise de parole spontanée.

Dans les contextes où les déséquilibres sont flagrants, il est possible de mettre en place des réunions non mixtes, afin de faciliter la prise de parole dans un contexte différent, en levant les appréhensions. Cela peut être efficace par exemple dans les cas où l'on se rend compte que ce sont toujours les mêmes personnes du même sexe qui prennent la parole, et finissent ainsi par installer leur autorité auprès des autres.

En utilisant les outils du théâtre forum, il est également possible de rejouer certaines scènes de réunion où l'on a constaté qu'il y a eu un déséquilibre dans la prise de parole. En rejouant ces scènes, on s'efforcera d'analyser les processus de prise de parole, la manière dont celle-ci a circulé ou encore la façon dont certains ou certaines se sont imposés, malgré eux, dans la discussion. L'analyse permettra ainsi de relever les freins à la prise de parole pour les participantes et les participants qui n'ont pas osé s'exprimer.

RESSOURCES



Pour avoir une réflexion
sur les techniques d'animation de réunion

<http://tinyurl.com/guide-reunion1>

<http://tinyurl.com/guide-reunion2>

Pour avoir un panorama des méthodes d'animation de débats

<http://animafac.net/debattre-autrement/#>

Pour en savoir plus sur les outils du théâtre forum

<http://www.animafac.net/fiche-61-sensibiliser-par-le-theatre-forum/#>

4. DANS LES ACTIVITÉS DE L'ASSOCIATION

« L'analyse du profil général des associations présidées par des femmes montre ainsi que les femmes sont plus nombreuses dans les associations que l'on pourrait qualifier de "remédiation" aux difficultés sociales, tandis que les hommes sont plus présents dans les associations militantes, à l'exception des associations de parents d'élèves. »

Muriel Tabariès et Viviane Tchernonog,
"Les femmes dans les associations. La non-mixité des bureaux,
reflet de centres d'intérêt différents ou modalité d'accèsion
aux responsabilités pour les femmes ?"
in Recma, 297, Paris, 2005

Le monde associatif dans son ensemble révèle de fortes disparités de genre selon le domaine d'action précis de l'association, ainsi que le révèle l'enquête menée par Muriel Tabariès et Viviane Tchernonog. Là encore, les associations étudiantes ne se distinguent pas du reste du monde associatif, puisque l'on y observe une présence féminine plus importante dans les secteurs tournés vers l'autre. À titre d'exemple, c'est dans les thématiques de la prévention des risques et de la lutte contre les discriminations que les postes à responsabilité sont davantage investies par les femmes (à hauteur respectivement de 65% et 54%).

L'explication à cette disparité tient également à la répartition traditionnelle des rôles dans la société (cf p.7). Le souci est qu'elle peut aussi être dommageable aux activités de l'association. Dans les activités de médiation ou d'accompagnement par exemple, un tel déséquilibre peut entraîner une difficulté à s'adresser et aider de façon égale l'ensemble des personnes concernées par l'activité de l'association.

Il est difficile également de renverser la tendance, une femme ayant plus de mal à trouver ses marques au sein d'un groupe majoritairement masculin, et inversement. Il est cependant possible, en commençant par prendre conscience de l'existence de ces disparités, de trouver des moyens d'y remédier et ainsi élargir le cercle de ses bénévoles, ainsi que de ses bénéficiaires, en augmentant la qualité de ses actions.

la biologie - la chimie
la physique ...



... et ils vont
dire que les
sciences, ce
n'est pas
féminin ?!



OUTILS DE DIAGNOSTIC



Dans les activités que met en place et propose l'association, que ce soit au niveau des organisateurs ou des bénéficiaires, peut-on observer une surreprésentation d'une catégorie sexuée par rapport à une autre ?

Le cas échéant, y a-t-il des raisons permettant d'en rendre compte, en vue, par la suite d'élargir ses activités à un public plus large ?

Un diagnostic centré sur les activités de l'association permet d'avoir une meilleure connaissance de ses adhérents et de son public pour, au final, mieux agir afin d'en garantir l'élargissement et le renouvellement.

Le point de départ du diagnostic sera un recensement, pour chacune des activités de l'association, des femmes et des hommes, en charge de l'organiser, y participant ou en bénéficiant.

		Projections-débat	Campagne de sensibilisation	...
ORGANISATEUR/ TRICE	F			
	H			
BÉNÉVOLES IMPLIQUÉ/E/S	F			
	H			
BÉNÉFICIAIRES PUBLIC	F			
	H			

Sur cette base, il sera possible, si l'on constate des déséquilibres de construire une analyse plus poussée, en cherchant à comprendre quels sont les ressorts de la motivation à organiser ou à participer à une activité. Dans cette analyse, il importera de s'appuyer autant sur les motivations que sur les appréhensions, les craintes, afin de repérer tout à la fois ce qui, selon le genre, peut constituer un élément moteur ou au contraire représenter un frein.

	Intérêt pour le projet		Éléments d'appréhension, qui auraient pu amener à ne pas participer /prendre part	
	F	H	F	H
Organisation d'une projection-débat				
MOTS-CLEFS				
Bénévole sur la projection-débat				
MOTS-CLEFS				
Public de la projection-débat				
MOTS-CLEFS				



LEVIERS DE CHANGEMENT



L'analyse précédemment menée permet de mieux comprendre les raisons d'une éventuelle disparité et c'est uniquement à partir de celle-ci qu'il est possible de déterminer les leviers de changement.

Sur ce plan, la méthode générale à suivre pour l'association est de proposer un plan d'action, en listant les problèmes sur lesquels elle souhaite agir, les solutions qu'elle se propose de mettre en œuvre et les indicateurs de mesure sur lesquels elle souhaite s'appuyer.

Disparité relevée	Problème(s) identifié(s)	Solution(s) envisagée(s)	Indicateurs de succès
Moins de femmes dans le public des projections - débat	Thèmes qui n'attirent pas Public masculin sur les photos de compte rendu	Introduire plus de variété dans les sujets abordés Proposer des témoignages de spectatrice sur les comptes rendus	Proportion f/h lors de la dernière projections - débat de la saison Augmentation générale du public
...			

RESSOURCES



Le guide
*Développons l'égalité
entre les femmes et les hommes dans les associations,*
édité par la direction départementale de la Cohésion sociale
du Rhône propose des outils précis, listés selon les domaines
d'activité de l'association (culture, médias, éducation, socio-éducatif,
sport, ESS...)

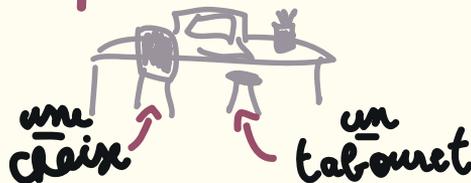
<http://tinyurl.com/developpons-egalite>

5. COMMUNICATION

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est également à lier aux enjeux de communication de l'association. Une association peut en effet choisir de communiquer sur son exemplarité en matière d'intégration dans ses pratiques des principes relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais en amont, l'intégration des questions relatives à l'égalité dans sa stratégie de communication, peut amener à l'améliorer dans sa globalité, en sachant toucher et convaincre un public plus large.

Pour une association, devenir un acteur de premier plan de l'égalité, cela passe également par la communication, en contribuant efficacement à briser les stéréotypes - par exemple en montrant qu'une répartition égalitaire des postes et des responsabilités est possible - ainsi qu'en ayant le souci de s'adresser à un public le plus large possible. La cause de l'égalité y gagne en même temps que l'association progresse dans son organisation.

*Nous, on respecte
la parité, on a...*



à chaque bureau!



OUTILS DE DIAGNOSTIC



En matière de communication, l'association assure-t-elle une part égale de représentativité aux femmes et aux hommes ?

A travers ce qu'elle dit d'elle-même, laisse-t-elle percevoir dans ses activités l'application des principes inhérents à l'égalité entre les sexes ?

Un premier élément de réflexion, est de faire le relevé des personnes qui prennent en charge les temps de présentation de l'association et qui, en règle générale, en assurent le porte-parolat.

De façon plus précise encore, au-delà de la réflexion sur qui incarne et porte la communication de l'association, l'analyse pourra se porter sur les documents et éléments de présentation de l'association, afin d'y relever la place qui y est dévolue aux femmes et aux hommes. L'attention pourra se porter notamment sur les photos et les témoignages, en se posant les questions suivantes :

- comment se répartissent les femmes et les hommes sur les photos/dans les témoignages ?
- dans quelles situations sont-elles et sont-ils évoqués ?
- sont-elles et sont-ils mis dans des situations de responsabilité ?



LEVIERS DE CHANGEMENT



En fonction des éléments issus du diagnostic, le changement prendra appui sur un rééquilibrage lorsque des déséquilibres sont constatés. En premier lieu, le premier point important est de veiller à une égale répartition entre femmes et hommes dans les missions de représentation extérieure de l'association.

Au niveau des documents et supports de présentation de l'association, l'attention se portera sur l'équilibre de représentation entre les femmes et les hommes, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

En d'autres termes, il ne s'agit pas uniquement de veiller à ce qu'il y ait autant de femmes que d'hommes qui soient représentées, mais de veiller à ce qu'hommes et femmes soient représentés également selon les types d'activité présentés et notamment quant aux missions impliquant des prises de responsabilité.



Retrouvez les modèles vierges des tableaux
proposés dans le guide au format .doc sur le site

www.animafac.net

ou sur demande à l'adresse

info@animafac.net

L'étude *Les Femmes et le pouvoir dans les associations étudiantes*
est disponible à l'adresse

<http://animafac.net/femmes-et-pouvoir-dans-les-associations-etudiantes/#>

NOTES

NOTES

directrice de la publication

Bérénice Jond

rédaction

Bastien Engelbach

comité de rédaction

Amandine Berton-Schmitt, Mélanie Gratacos,
Bérénice Jond, Amandine Laumont, Camille
Legault, Louise Lucas, Pauline Reybier, Bertrand
Rossignol, Pierre Rudloff, Coline Vanneroy

conception graphique, illustrations et PAO

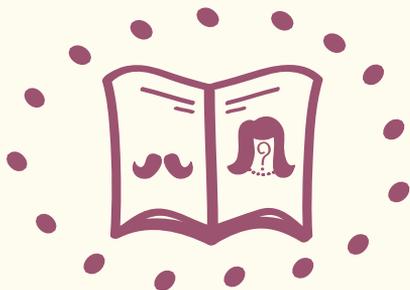
Hélène Lecomte

impression

Proplan

19, rue Pierre Dreyfus

92110 Clichy



LE VADEMECUM POUR L'ÉGALITÉ

est un outil visant à accompagner les associations vers plus d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, aussi bien dans leur structuration que dans leurs pratiques, et à l'égard des publics auxquels elles s'adressent.

Proposant des outils d'autodiagnostic et des leviers de changement, ce petit guide pratique vise à permettre aux associations d'agir en pleine adéquation avec des valeurs auxquelles elles sont attachées, pour devenir actrices et ambassadrices de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce guide a été réalisé avec l'accompagnement de



et avec le soutien de



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



MINISTÈRE DES SPORTS,
DE LA JEUNESSE,
DE L'ÉDUCATION
POPULAIRE ET DE
LA VIE ASSOCIATIVE



MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES