

PROGRAMME D'ACTION
POUR L'EGALITE D'ACCES
AUX RESPONSABILITES
ENTRE LES FEMMES ET HOMMES
AU SEIN DES ASSOCIATIONS

rapport d'étude remis à la DIES en Juillet 2003

Projet piloté par Françoise Nallet
réalisé par Laurence Nobili, Anne Guardiola



31, rue de Buzenval, 75020 Paris
tel. : 01 43 67 09 92 / fax. : 01 43 67 30 48
info@retravailler.org

*Nous remercions l'ensemble des interlocuteurs
d'avoir pris le temps de nous recevoir
ainsi que la D.I.E.S. et le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité
pour leur soutien et l'animation du Comité de pilotage,
instance d'appui de cette recherche.*



1. LE PLAFOND DE VERRE DANS LES ASSOCIATIONS

- a) Les enquêtes nationales
- b) La méconnaissance de l'inégale représentation Femme/Homme dans la vie associative implique la non prise en compte de cette situation par les pouvoirs publics et les associations elles mêmes
- c) Les enquêtes FNDVA confirment une inégale participation des hommes et des femmes aux postes décisionnels

2. LES FREINS A UNE PLUS GRANDE EGALITE D'ACCES AUX RESPONSABILITES

- a) Des freins sociaux et culturels bien ancrés
 - A propos de la disponibilité des femmes et de la gestion des temps
 - La représentation stéréotypée des rôles et places des femmes et des hommes, quel impact ?
 - Le rapport au pouvoir et aux responsabilités
 - La dévalorisation et la sous estimation des compétences et ressources des femmes
- b) Mise à jour des freins spécifiques : organisationnels et structurels
 - La gestion des ressources humaines ne renforcerait-elle pas cette inégalité homme/femme ?
 - L'organisation de la vie associative remise en cause
 - Le fonctionnement démocratique et ses failles
 - Le projet associatif face à cette problématique : un projet structurant ou brûlant ?

3. LES LEVIERS DE CHANGEMENTS

- a) Se donner les moyens d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans les associations
- b) Informer et sensibiliser tous les acteurs aux inégalités de sexe
- c) Agir sur les représentations stéréotypées de l'accès à l'engagement et aux responsabilités sociales et citoyennes
- d) Accompagner la reconnaissance et la validation des acquis
- e) Envisager de nouvelles organisations et de nouveaux modes de management favorables à une meilleure articulation des temps sociaux et à un accès plus égalitaire aux postes à responsabilité

4. ANNEXES

- Présentation des associations citées dans l'étude
- Liste des personnes interviewées au cours de l'enquête complémentaire
- Instructions FNDVA
- Circulaire CPO
- Liste des études financées par le FNDVA
- Questionnaire
- Bibliographie

INTRODUCTION



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a fait l'objet de revendications dans les entreprises, dans le monde politique mais peu dans les associations.

Lors des assises nationales de la vie associative de 1999 une réflexion s'est engagée sur ce thème notamment concernant l'accès des femmes aux responsabilités.

Les associations se devaient, en effet, d'étudier de près la place respective des hommes et des femmes dans leur organisation car d'une part, celles-ci jouent un rôle fondamental dans le fonctionnement de la démocratie et représentent un outil majeur de développement du lien social et de la participation politique. D'autre part, face à la crise de l'engagement associatif, les associations se devaient de réagir afin de ne pas se priver des compétences respectives des hommes et des femmes.

Depuis les assises nationales, des actions incitatives ont été initiées par l'Etat, au sein du Fonds National pour le Développement de la Vie Associative qui a favorisé le financement de formations et d'études illustrées par des données statistiques sexuées et promouvant l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités, mais aussi au moyen de conventions pluriannuelles d'objectifs, qui engagent les associations à favoriser un

égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités.

Dans le cadre de ces actions, les quelques chiffres obtenus indiquent qu'un pourcentage élevé des emplois du monde associatif est occupé par des femmes (71%), le plus souvent à des postes subalternes, les bénévoles sont majoritairement des femmes, mais les postes de présidents sont le plus souvent confiés à des hommes. Les sphères dirigeantes demeurent donc très masculines.

Nécessité s'impose donc aux associations de favoriser l'égalité d'accès aux postes stratégiques, en se posant, en amont, quelques questions pour analyser finement la situation :

- les femmes et les hommes dans la vie associative, quelles différences avec le monde de l'entreprise ?
- quelles places respectives occupent les hommes et les femmes dans les associations ?
- dans quelle mesure existe-t-il une division des tâches et des responsabilités dans les associations ?

Le projet proposé par Retravailler à la D.I.E.S (Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale) cherchait à répondre à ces interrogations et visait à examiner les freins rencontrés par les femmes pour

accéder aux postes à responsabilités, à obtenir des indicateurs fiables afin d'envisager des solutions, des préconisations pour la mise en place d'un plan d'action.

La proposition d'étude retenue par la DIES s'articule autour de plusieurs étapes :

- une étape d'analyse des études financées par le FNDVA et traitant de la situation comparée entre femmes et hommes dans les associations (annexe 1)
- une étape d'investigation complémentaire auprès d'acteurs clefs dans les associations (annexe 2 et 6)
- une étape de construction d'outils (moyens, démarches, fiches-actions)
- une étape d'expérimentation et de mise en œuvre d'un guide d'introduction de l'égalité dans les associations

Il s'agit d'une démarche empirique qui s'appuie sur les analyses réalisées par les associations elles-mêmes concernant l'existence en leur sein d'un inégal accès aux responsabilités entre les hommes et les femmes.

A partir des freins désignés par les études et notre enquête complémentaire nous travaillons sur les actions à mener pour les réduire.

Les deux premières étapes étant finalisées, notre document présentera

- en première partie, le plafond de verre dans les associations
- en deuxième partie, les freins à une plus grande égalité d'accès aux responsabilités
- en troisième partie, les leviers de changements
- en quatrième partie, le calendrier prévisionnel

Tout au long de ce rapport des témoignages sont repris textuellement et soulignés en italique pour les distinguer de l'analyse : ils proviennent des études financées par le FNDVA et de nos enquêtes menées sur le terrain ; pour préserver l'anonymat des personnes qui nous ont reçues, nous avons décidé de ne pas en préciser la source.

1. PLAFOND DE VERRE DANS LES ASSOCIATIONS



Dans cette première partie, nous nous intéressons à l'introduction de la problématique du plafond de verre dans le champ associatif telle qu'elle a pu être également définie dans le secteur professionnel ou politique. On peut reprendre la définition de l'OIT¹ : *image illustrant les barrières invisibles créées par des préjugés comportementaux et organisationnels qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités*. On parle aussi de plancher collant pour désigner le même phénomène.

a) Les enquêtes nationales²

Pour mesurer, évaluer le phénomène dans le secteur associatif, nous sommes

¹ Organisation Internationale du Travail
J.Laufer, A. Fouquet. « Effets de plafonnement des carrières des femmes cadres et accès des femmes à la décision dans la sphère économique », groupe HEC-Centre d'études et de l'emploi, Service des droits des femmes. Novembre 1997.

² Fourel C. et Loisel J.P., « Huit français sur dix concernés par la vie associative », *Consommations et modes de vie*, CREDOC, n°133, février 1999.

Enquête CREDOC-DIISES sur la Vie Associative, décembre 1998 réalisée auprès de 1 500 personnes représentatives des français de 15 ans et plus.

Héran F., « Un monde sélectif : les associations », *Economie et Statistiques*, INSEE, n°208, mars 1988.

Enquête « Contacts » menée de mai 1982 à mai 1983 par l'INSEE en collaboration avec l'INED auprès d'un échantillon national de 5 900 ménages soit 16 400 personnes.

confrontées à l'absence de statistiques sexuées systématiques. Néanmoins, on peut trouver quelques études nationales ponctuelles. Donc, il s'agit dans cette première sous partie d'en faire une synthèse et d'identifier ce qu'elles nous apportent en terme de connaissances sur la place respective des hommes et des femmes.

On note ainsi que :

- ∅ les hommes sont plus fréquemment membres d'une association que les femmes
- ∅ une inégale répartition sexuée des adhérent(e)s selon les champs d'investissement
- ∅ les hommes cumulent beaucoup plus fréquemment les adhésions
- ∅ la disparité est particulièrement visible dans les degrés de participation
- ∅ la prédominance des hommes dans le monde associatif s'accroît en fonction de la hiérarchie des mandats

Hormis ces données assez générales, que nous allons développer, la dimension sexuée des pratiques associatives est peu connue.

Tout d'abord, il apparaît que les hommes sont plus souvent membres d'une

association que les femmes³. En 1996, 49% des hommes déclarent être adhérents à au moins une association contre 37% des femmes. Néanmoins cet écart diminue, ces proportions étaient respectivement de 52% et de 34% en 1983, l'écart est passé de 18 à 12 points au cours de cette période.

De plus, on constate une inégale répartition sexuée des adhérents dans le milieu associatif⁴. Les associations les plus féminisées sont les associations de parents d'élèves, de confession religieuse et les clubs de troisième âge. Les hommes privilégient les associations en rapport avec le monde professionnel ou leur formation scolaire : syndicats, associations de retraités ou d'anciens élèves. On constate que ces disparités reflètent une répartition traditionnelle de la présence des hommes et des femmes dans la sphère publique. La forte proportion masculine dans les milieux indiqués peut s'expliquer par un effet mécanique reproduisant leur plus forte présence dans la population ciblée par l'association. Ceci est très nettement le cas dans les associations d'anciens élèves recrutant plus particulièrement dans les grandes écoles.

³ Crenner E., « Le milieu associatif de 1983 à 1996 », *INSEE Première*, n°54, septembre 1997 / Hatchuel G. et Loisel J.P., « la vie associative : participer, mais pas militer », *Liens Sociaux*, 1999.

⁴ Crenner E., « Le milieu associatif de 1983 à 1996 », *INSEE Première*, n°54, septembre 1997.

On observe une dynamique de changement dans la mesure où un renouvellement du public visé et donc des adhérents potentiels évolue vers une plus forte mixité. Ainsi, certains domaines tels que l'humanitaire et le culturel sont devenus plus « féminins » alors qu'ils étaient « masculins » auparavant.

Néanmoins, malgré une tendance à la diminution des écarts de participation entre les sexes dans l'ensemble des associations, la disparité est particulièrement visible dans les degrés de participation. On peut ainsi distinguer les "membres impliqués"⁵ qui consacrent plus de cinq heures par mois à leur association. Ces derniers correspondent à 18% des hommes et à 10% des femmes⁶. Cet ensemble représente 13% des français. Outre son aspect fortement masculin, il se caractérise par une population provenant de milieux aisés et diplômés dont la part des plus de soixante ans est plus importante que la moyenne. Au cours de l'enquête, il apparaît également que le temps serait le principal frein à la participation à une association (réponse de 41% des personnes interrogées). On peut supposer que cet aspect pèse plus particulièrement sur la population féminine qui assume encore

⁵ Fourel C. et Loisel J.P., « Huit français sur dix concernés par la vie associative », *Consommations et modes de vie*, CREDOC, n°133, février 1999.

⁶ Enquête CREDOC-DIISES sur la Vie Associative, décembre 1998 réalisée auprès de 1 500 personnes représentatives des français de 15 ans et plus.

l'essentiel des tâches familiales et domestiques.

Parmi les données quantitatives moins récentes⁷, on remarque que la prédominance des hommes dans le monde associatif s'accroît dans la hiérarchie interne des associations. Excepté dans les associations religieuses, les dirigeants sont majoritairement des hommes dans tous les domaines y compris dans les associations de parents d'élèves et de troisième âge largement dominées par les femmes au niveau des adhésions.

De plus, les hommes cumulent beaucoup plus fréquemment les adhésions à différentes associations. Parmi les individus ayant une seule adhésion, 55% sont des hommes. Parmi ceux qui ont trois adhésions, 64% sont des hommes. Enfin, parmi ceux qui en ont cinq ou plus, 72% sont des hommes⁸.

En observant les taux d'adhésion selon les professions exercées par les individus, on relève que les enseignants sont les plus présents dans le monde associatif. Ainsi, les professeurs hommes sont en tête pour sept catégories d'associations avec une forte propension pour le militantisme. Les femmes exerçant ce même métier sont

également en tête mais avec un moindre degré de militantisme.⁹

Ces données issues d'une enquête du début des années quatre vingt posent des questions qu'il serait intéressant d'actualiser. Il n'existe pas à notre connaissance d'enquêtes nationales plus récentes sur ce type de données. Néanmoins, il apparaît dans des enquêtes circonscrites géographiquement ou thématiquement que le déséquilibre persiste notamment en ce qui concerne la prise de responsabilité dans les organes décisionnels. (Sylvette Denèfle - Nicole Roux, *Le militantisme associatif, Engagements féminin et masculin dans deux départements (Finistère et de l'Indre et Loire)* ¹⁰ ou dans le secteur environnement par Erika Flahault¹¹).

Hormis ces données assez générales, la dimension sexuée des pratiques associatives est peu connue.

⁷ Héran F., « Un monde sélectif : les associations », *Economie et Statistiques*, INSEE, n°208, mars 1988.

⁸ Enquête « Contacts » menée de mai 1982 à mai 1983 par l'INSEE en collaboration avec l'INED auprès d'un échantillon national de 5 900 ménages soit 16 400 personnes.

⁹ Héran F., « Un monde sélectif : les associations », *Economie et Statistiques*, INSEE, n°208, mars 1988, p.27.

¹⁰ Sylvette Denèfle - Nicole Roux, *Le militantisme associatif, Engagements féminin et masculin, communication au colloque Femmes et Villes*, Tours, 8-9 mars 2002.

¹¹ Flahault E., *La composition sociale des associations du secteur environnement*, Rapport de recherche pour l'ADEME, février 2002.

b) La méconnaissance de l'inégale représentation des femmes et des hommes dans la vie associative implique la non prise en compte de cette situation par les pouvoirs publics et les associations elles mêmes.

On constate, en effet, une absence de revendication issue du champ associatif concernant l'égalité homme - femme.

Lors de la préparation des 1ères Assises nationales de la vie associative en 1999, des forums départementaux ont été organisés afin de faire émerger les thèmes de réflexions et des propositions. 16 000 associations ont été représentées par 25 000 participants. En analysant la fréquence d'évocation des thèmes pour l'ensemble des forums, on note que l'essentiel des préoccupations se regroupe sur deux thèmes : l'amélioration des relations avec les pouvoirs publics, Etat et collectivités territoriales (70% pour un développement de contrats d'objectifs, une transparence de critères de financements, 56% pour une mission d'accueil et d'information en Préfecture, 40% pour l'amélioration de la participation des jeunes) ; et la valorisation de la vie associative (60% pour un statut du bénévole). La représentation équilibrée des hommes et des femmes n'est évoquée que dans 2% des débats.

On constate donc une faible voire une absence de prise de conscience des

inégalités telles que nous avons pu les identifier précédemment.

Ainsi, c'est sur l'initiative de l'Etat qu'une réflexion a été développée à partir de 1998-99. En effet, au cœur du débat sur la parité en politique et au moment de la préparation des Assises nationales, deux ans avant le centenaire de loi 1901, l'idée d'une réflexion sur la place des femmes dans la vie associative est apparue comme un sujet d'actualité. Un atelier sur ce thème a été « ajouté » aux Assises, initiative qui a joué un rôle déclencheur pour la suite.

On peut d'ailleurs souligner que ce sujet n'avait jamais été traité par le CNVA (Conseil National de la Vie associative) puisque en 2002 il fait l'objet d'un chapitre pour la première fois dans son bilan.

Un rapport sur les femmes et les associations¹² a été rédigé par E. Diebolt pour le Service des Droits des Femmes et de l'Egalité à partir des données d'archives des conseils d'administration du siège d'une vingtaine d'associations nationales et montre effectivement la moindre représentation des femmes. Mais elle montre aussi qu'au cours du vingtième siècle, pour certaines associations, la part des femmes a parfois été nettement plus élevée qu'aujourd'hui¹³.

¹² Diebolt Evelyne, *Les femmes et les associations : la prise de décision*, Etude n°61 au service des droits des femmes, décembre 1999.

¹³ UNIOPSS : Union Inter fédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux.

La proportion des femmes atteint son point culminant à la création : 40% en 1949. Elle diminue, jusqu'à atteindre un minimum en 1979, où l'on ne compte que 2,2% de femmes. Il faut attendre 1998 pour avoir 30%, maximum de la décennie. En 1949, à la création, il existe 10 URIOPSS dont quatre dirigées par des femmes. Il est concevable que dans un secteur où le travail des femmes est prédominant, des URIOPSS soient dirigées par des femmes. Si le nombre de femmes diminue ensuite, ce n'est pas que les femmes partent. Au contraire, ces femmes restent entre vingt et trente ans à la tête de *leur* URIOPSS. Mais quand de nouvelles URIOPSS se créent, des hommes sont nommés à leur tête. Quand les URIOPSS nomment un président, c'est presque toujours un homme. Donc, proportionnellement, le nombre de femmes diminue.

A l'occasion du centenaire du vote de la loi, l'État et le monde associatif ont signé une Charte d'engagements réciproques le 1er juillet 2001. L'interlocuteur du gouvernement était représenté par la CPCA (Conférence Permanente des Coordinations Associatives). Cette charte répond aux préoccupations exprimées par les associations au moment des Assises deux ans plus tôt.

Elle reconnaît le rôle de la vie associative en tant qu'acteur social, citoyen et économique. Et pour ce qui nous intéresse aujourd'hui, l'un " des engagements conjoints pour la démocratie, consiste à

améliorer l'équilibre entre femmes et hommes dans l'exercice des responsabilités ". Cet élément est mis en œuvre par quelques outils incitatifs par exemple dans les contrats d'objectifs au niveau des financements et des agréments ministériels. (voir circulaire CPO).

De plus, afin de poursuivre la réflexion et sa diffusion, un comité de pilotage Femmes et vie associative, a été créé à l'initiative de la DIES (Délégation Interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale) en partenariat avec le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité. Ce comité de pilotage a organisé deux séminaires : en avril 2001, « Les enjeux de la participation des femmes à la vie associative », en juin 2002 « pouvoir et vie associative ». Il coordonne aujourd'hui la recherche-action menée par Retravailler, programme d'action pour l'égal accès aux responsabilités entre femmes et hommes au sein des associations.

Enfin, un fonds FNDVA, a incité les associations à mener des recherches ou des actions visant l'égalité des chances des hommes et des femmes dans le champ associatif. (liste des études et des instructions, annexe 2 et 5)

c) Les enquêtes FNDVA confirment une inégale répartition des hommes et des femmes aux postes décisionnels

Pour mener à bien un travail de réflexion sur le sujet de la place respective des femmes et des hommes dans les associations, compléter et actualiser le recueil de données chiffrées auprès des associations s'imposait comme un préalable.

Les informations extraites du bilan social annuel constituent une source de renseignements sur l'évolution des effectifs salariés, celles apportées par les statuts de l'association, les rapports d'activités et les compte-rendus de CA contribuent, certes, à mieux connaître les bénévoles, mais ces outils ne sont pas suffisants et ne permettent pas d'éclairer la situation.

Par conséquent, nous avons pris le parti de nous appuyer sur des études et enquêtes menées sur la situation comparée entre hommes et femmes au sein d'associations.

Force est de constater que peu d'associations et de fédérations ont

entrepris un travail sur ce thème : le recueil fut fastidieux et le bilan fait état de cinq études finalisées, d'autres sont en cours de réalisation comme celle de la FUAJ-UFJT, initiées pour la plupart par des fédérations nationales :

Les CEMEA, CULTURE ET PROMOTION, la FNARS, la FNFR, le MJF, ont réalisé des études de nature très différente : leur croisement permet cependant de comparer certains indicateurs pour obtenir un panorama plus global de la situation des femmes dans les associations.

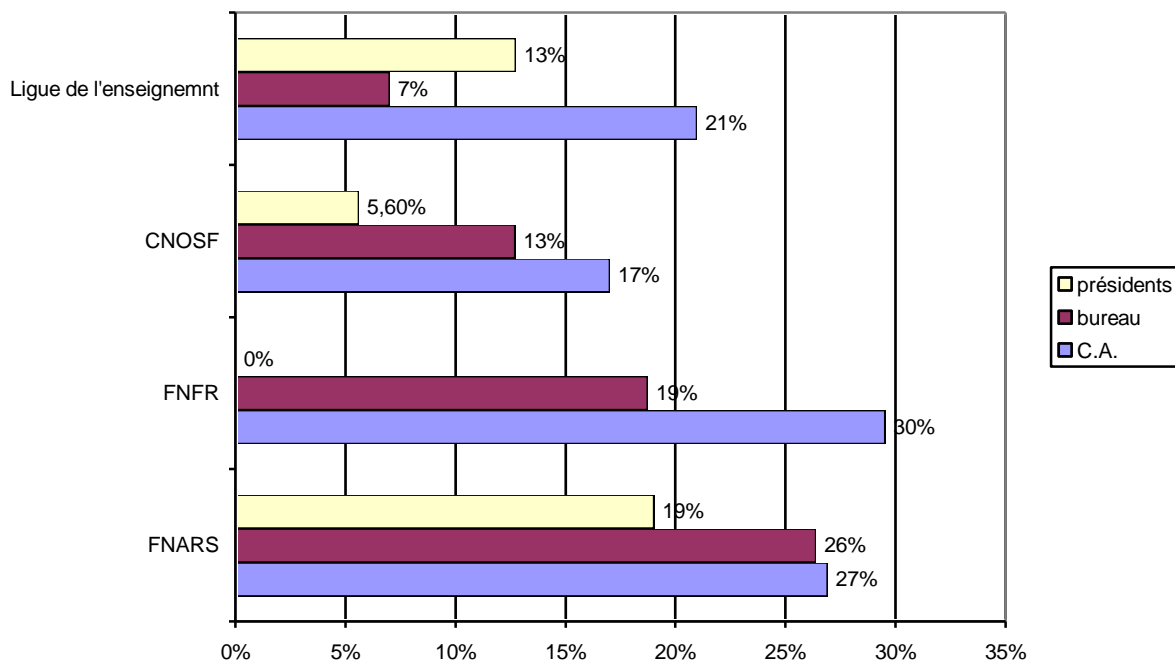
Ces études sont très hétérogènes par le mode d'enquête, il a donc été difficile de les comparer directement car certaines disposaient de données sur l'ensemble de leur réseau, d'autres n'avaient pu enquêter que par sondage sur des parties ou avaient réalisé une étude plus qualitative. C'est pourquoi, nous avons réalisé une petite enquête complémentaire afin de tenter d'homogénéiser les informations.

Nous avons remarqué que les résultats de ces recherches ont eu impact différent dans les associations. Ils donnent parfois lieu à des programmes d'action ou au contraire ne sont pas appropriés par l'organisation.

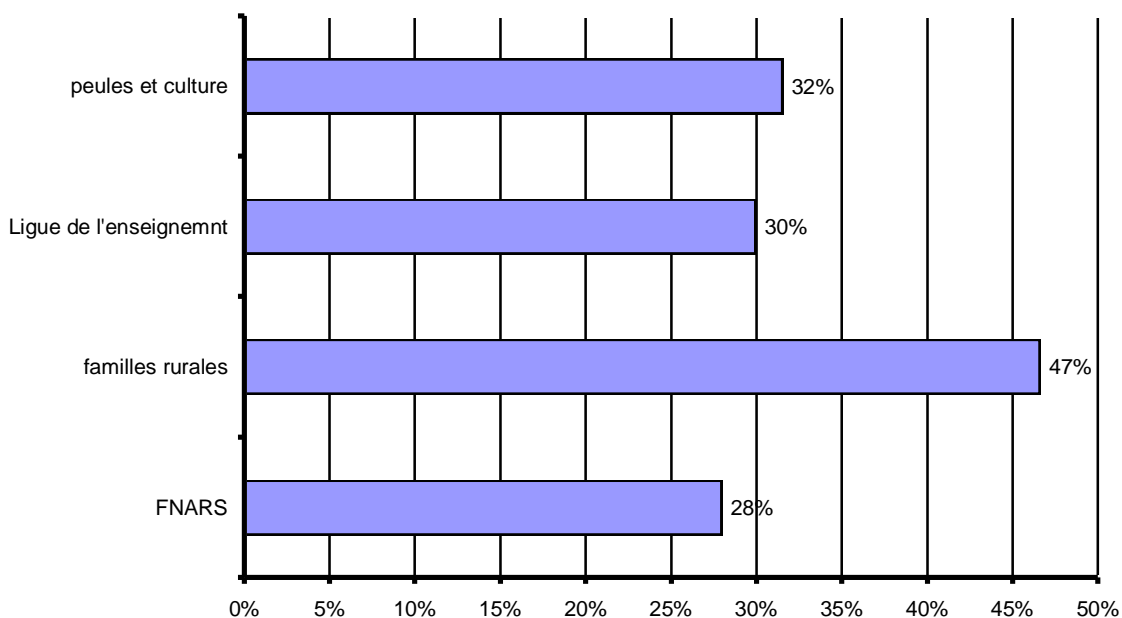
La répartition femmes/hommes :

Nous obtenons donc des données disparates, lesquelles nous ont cependant permis dans un premier temps d'élaborer un cadre d'analyse.

pourcentage de femmes présentes à l'échelon régional



pourcentage des femmes membres des conseils d'administrations nationaux (siège)



Si les femmes sont bien présentes dans ces associations, l'état des lieux réalisé fait apparaître une situation sensiblement identique à celle des femmes en entreprises en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité, il démontre aussi les mêmes difficultés pour obtenir des indicateurs chiffrés que dans le secteur privé. Prenons pour exemple l'étude des CEMEA, qui n'obtenant pas les chiffres nationaux souhaités, a exploité des données régionales recueillies en Languedoc- Roussillon.

De façon générale, les femmes sont élues en moins grand nombre au bureau des CA que les hommes : elles assument plus rarement que les hommes les fonctions de président et de trésorier (le taux le plus élevé est de 19 % pour les présidentes) et du côté des salarié(e)s des inégalités persistent dans les attributions des fonctions.

Comme ailleurs, plus on monte dans la hiérarchie, moins on trouve de femmes aux postes de décisions, sauf dans certaines associations oeuvrant dans le secteur sanitaire et social.

Les femmes en activité dans les associations seraient, elles aussi, confrontées au même " plafond de verre "

ou " plancher collant " mis à jour dans les entreprises.

D'où vient le si faible nombre de femmes dans les instances de décision et aux postes de responsables dans le champ associatif ?

Comment interpréter ces résultats, quels en sont les déterminants, quels sont les stéréotypes sous-jacents à cette réalité ?

Les femmes privilégieraient-elles la disponibilité familiale aux responsabilités professionnelles, devons nous y voir le poids de nos traditions culturelles ?

Les femmes seraient-elles moins motivées, moins attirées par le pouvoir que les hommes, ou manqueraient-elles de confiance en elles ?

Les enquêtes FNDVA ont tenté de répondre à ces questions, nous faisons la synthèse dans le chapitre suivant de ces analyses ainsi que des entretiens complémentaires réalisés en 2003.

2. LES FREINS A UNE PLUS GRANDE EGALITE D'ACCES AUX RESPONSABILITES.



Dans cette partie, nous nous appuyons sur les études financées par le FNDVA et sur les interviews d'acteurs(trices) rencontré(e)s sur le terrain. Il ne s'agit pas d'un échantillon représentatif des associations en France mais d'une analyse qualitative de situations à observer dans leur contexte et qui expriment les difficultés rencontrées par les acteurs(trices) des associations.

1. Des freins sociaux et culturels bien ancrés

∅ A propos de la disponibilité des femmes et de la gestion des temps :

La disponibilité des femmes est un des premiers freins cité par elles-mêmes mais aussi par les responsables d'associations pour expliquer, voire justifier leur moindre représentation aux postes à responsabilités.

On ne peut pas dire que les femmes ne sont pas disponibles puisque les chiffres cités dans les différentes études établissent leur présence et leur engagement dans le bénévolat et dans le salariat : mais leur statut d'épouse et de mère est vécu et désigné comme difficilement conciliable avec l'organisation

actuelle des fonctions de responsable et de décideur (salarié ou bénévole).

A un premier niveau, la maternité apparaît comme un frein majeur pour progresser au sein de l'association puisqu'elle est réputée éloigner les femmes de la structure, à un moment où les profils de carrière peuvent s'élaborer.

Extrait :

" Les naissances c'est une coupure dans la carrière professionnelle, puis la femme revient, doit se relancer. "

Une rupture s'opère, les centres d'intérêt évoluent, on les imagine moins impliquées et de fait, elles bénéficient moins facilement de promotions qui les amèneraient à exercer peut être plus de responsabilités, voire même, elles subissent ou choisissent des régressions de poste.

Extrait :

Nous pouvons illustrer ce fait par le témoignage d'une femme qui occupait un poste de chargée de mission dans une association et qui à son retour de congé maternité s'est vue confier un autre poste, plus statique et plus administratif. L'employeur a présenté ce changement comme la prise en compte de la nouvelle situation familiale de la salariée et a mis en avant l'amélioration des conditions de travail de celle-ci, qui, « avec un enfant ne pouvait plus », selon lui, assurer les déplacements prévus dans le cadre de cette

activité. Or, cette décision a été prise sans consulter la salariée, qui souhaitait réintégrer son poste initial et avait pris pour cela les mesures d'organisation nécessaires pour répondre aux exigences de sa fonction.

A un deuxième niveau, nous constatons qu'à leur retour de maternité, les femmes vont devoir mener de front activités professionnelles et/ou bénévoles et activités domestiques et maternelles.

A ce sujet, les études apportent une précision et une distinction intéressante puisqu'elles démontrent que le temps accordé par les femmes au bénévolat " de terrain " local semble mieux se gérer que celui des responsabilités bénévoles ou professionnelles à l'échelon territorial supérieur. Les femmes bénévoles interviewées ont réfléchi à leur engagement et l'ont organisé de façon à respecter l'équilibre des sphères familiales, professionnelles et associatives. A l'échelon local, elles peuvent ajuster leurs contraintes sans ajouter celles des temps de trajet.

Ainsi, elles s'arrangent pour réaliser leurs activités en prenant en compte les horaires de l'école, des repas, de l'aide aux devoirs et harmonisent leurs journées de manière à équilibrer le temps réservé à la sphère familiale et à la sphère associative.

En revanche, il en est tout autrement pour les femmes occupant ou visant un poste de "responsable" salariée ou bénévole.

En effet, occuper des responsabilités dans une association nécessite une disponibilité que les femmes parviennent difficilement à concilier ou pensent inconciliable avec les autres temps de vie. Il faut préciser sur ce point qu'il s'agit de responsabilités institutionnelles, car les femmes insistent sur les responsabilités opérationnelles voire décisionnelles qu'elles savent prendre de façon quotidienne sur le terrain et assument « naturellement » semble-t-il. Les responsabilités institutionnelles entraînent des réunions tardives aux durées incertaines et exigent une disponibilité et une mobilité extensibles. Ces facteurs de disponibilité, nous le savons, pèsent considérablement dans le mécanisme d'accès aux postes de responsable. Pour les femmes cette situation nous a été illustrée lors des entretiens avec la FNARS, Coordination SUD, Peuple et Culture : néanmoins une évolution apparaît puisque le problème de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle semble désormais se poser comme critère de choix professionnel pour les salariés hommes des jeunes générations. Ce changement constitue peut-être une opportunité pour plus d'égalité, dans le futur, dans le traitement des candidatures.

Aujourd'hui, ces pratiques discriminantes pénalisent encore majoritairement les femmes auxquelles incombent le plus souvent les charges familiales et les activités domestiques. Le problème de la "double journée", voire de la triple

journée quand il y a volonté de concilier vie professionnelle, vie familiale, vie militante est posé par les enquêtes, car le partage des activités domestiques, même si les mentalités évoluent, est encore exceptionnel. Les femmes réalisent 80 % des tâches liées à la production domestique et aux soins des enfants¹⁴, en conséquence face à cette double activité, elles doivent souvent opérer un choix crucial entre vie professionnelle et vie familiale ou tout du moins opter pour un compromis, autrement dit choisir un poste moins impliquant.

A la recherche d'une impossible conciliation et pour calmer un sentiment de culpabilité quand elles ont de jeunes enfants, elles décident, bien souvent de mettre en veille « (euse) » leur carrière professionnelle. Elles privilégient alors des postes opérationnels qui admettent le temps partiel, attendent de retrouver une certaine disponibilité : une fois que les enfants sont considérés plus autonomes, elles s'autorisent une participation à la prise de décision et s'engagent dans des fonctions décisionnelles et institutionnelles.

Comme le démontrent toutes ces études, le temps de l'engagement associatif et de la prise de responsabilités est fréquemment corrélé aux autres temps de vie et devient envisageable quand les femmes se sentent libérées des

obligations familiales et/ou allégées des contraintes domestiques.

Extraits :

" Les femmes engagées sont des femmes d'un certain âge (jeunes retraitées ou femmes ayant des enfants majeurs) ou vivant dans un couple engagé dans le même réseau "

" Je pense que c'était un moment où avec des enfants de cet âge là (10 ans) on est plus libre, on peut les laisser par exemple une heure pour aller à une réunion, et puis cela correspondait au moment où j'étais plus libre au niveau du travail... j'étais un peu plus dégagée de l'exploitation agricole. " **Propos d'une présidente**

Cette logique " temps " qui porte essentiellement sur la présence constitue un critère principal, parfois exclusif du recrutement des dirigeants qui instaure une discrimination à l'égard des femmes et contribue largement à les exclure de l'accès aux postes à responsabilités.

Cependant, la disponibilité, pour essentielle qu'elle soit, n'est pas le seul facteur explicatif. Comment justifier, alors, que les femmes soient si peu représentées dans certaines fonctions ?

Ø La représentation stéréotypée des rôles et places des femmes et des hommes : quel impact ?

Pour avancer dans leurs fonctions et accéder aux postes à responsabilité, les femmes sont confrontées à des représentations sociales stéréotypées.

¹⁴ Dominique Méda, Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles, Flammarion, Paris, 2001.

Ces représentations concernent tout le monde, les femmes et les hommes, les acteurs de la sphère professionnelle ou publique (salariés, bénévoles, élus) mais aussi ceux de la sphère personnelle (mari, famille, amis ...) et produisent des blocages.

Ainsi, pour beaucoup, les femmes possèdent des capacités pour exercer certaines professions et tenir certains rôles différents de ceux des hommes. Ces représentations restent influencées par les conceptions traditionnelles et culturelles de la maternité et de la paternité, ce qui pourrait expliquer et légitimer les choix professionnels des femmes et des hommes qui s'apparentent étrangement aux rôles et places qui leur sont traditionnellement et culturellement dévolus, pour les femmes (l'éducation, le service aux personnes, la santé, le social, la communication), pour les hommes (l'encadrement, la représentation, la stratégie, la décision).

Cette division sexuée des rôles, fortement ancrée dans les esprits et dans les faits se retrouve aussi dans les systèmes d'organisation des associations et semble expliquer voire légitimer les inégalités entre hommes et femmes au niveau du travail et de l'accès à la décision.

Extrait :

" On dit on va embaucher UNE secrétaire, mais on dit LE futur chargé de mission "

Pourtant, nous aurions pu penser que ce clivage lié à la domination masculine était aujourd'hui dépassé, et que les disparités

entre les sexes s'étaient estompées car, d'une part les femmes aspirent à d'autres fonctions et d'autre part, elles sont statistiquement plus formées et qualifiées que les hommes¹⁵.

Extrait :

" Malgré toutes les évolutions, être femme et jeune ça n'est pas facile "

Ce type de témoignage démontre que les schémas en place dans le champ associatif reproduisent inéluctablement cette division des rôles et la répartition des postes qui apparaît dans les différents organigrammes des fédérations prouve que la hiérarchie des fonctions dans les associations fonctionne sur le modèle de la division sexuée du travail.

Nous livrons quelques exemples issus des contextes associatifs observés et illustrant nos propos :

Au CNOSF : Le comité national compte 21 hommes pour 29 femmes. Les postes administratifs occupés par les femmes : 18 secrétaires, 6 cadres, 5 assistantes contrairement aux hommes généralement cadres ou chargés de mission.

Au niveau des fédérations, 4 femmes sont dirigeantes sur 99 dirigeants au total.

Aux CEMEA :

" La direction générale du mouvement comporte, outre le directeur général et le directeur adjoint, 8 directeurs, directeurs adjoints et responsables de département,

¹⁵ Allez les filles ! Christian Baudelot et Roger Establet. Paris : Seuil, 1992

tous hommes, 8 chargés de mission dont 2 femmes et fidèles à la logique sexuée du dévouement, des attachées de direction, chargées d'administration, assistantes de direction et secrétaires."

A la F.F.R / (Fédération des Familles Rurales)

Une enquête a été menée sur la répartition en fonction des activités, au niveau des commissions : elle révèle une division sexuée des thèmes d'investissement :

- Les femmes s'inscrivent de façon massive dans les champs traitant de la famille, du social, de l'éducation, de la santé.
- Les hommes, participent à l'aménagement du territoire, à l'économie, à la politique familiale, à la proximité des habitants.

A la F.N.F.R (Fédération Nationale des Foyers Ruraux) :

Sur le terrain, les femmes occupent des postes proches des activités de la sphère domestique : logistique, intendance, activités socio-éducatives, culturelles, manuelles. En revanche, la participation aux postes à responsabilité est très faible.

En ce qui concerne le bénévolat, illustration de cette division sexuée à travers quelques pourcentages :

Dans le réseau express jeunes :

54 % des secrétaires sont des femmes

33 % des vices-présidents sont des femmes

27 % des trésoriers sont des femmes

22,5 % des présidents sont des femmes

A la CPCA (Conférence permanente des coordinations associatives) :

3 présidentes pour 16 présidents

Cette division sexuée des rôles au travail organise les inégalités : les femmes se retrouvent concentrées dans des secteurs ou des fonctions où elles sont "attendues", postes généralement moins reconnus socialement et moins rémunérés mais aussi moins favorables à des progressions de carrière et en conséquence elles accèdent très difficilement à la sphère décisionnelle.

Ø Le rapport au pouvoir et aux responsabilités :

Les stéréotypes culturels puissants que nous venons de voir à l'œuvre et les discriminations qui en découlent agissent sur la représentation qu'ont les femmes du pouvoir et semblent insidieusement nuire à leur engagement dans les sphères décisionnelles.

De nombreuses personnes interviewées nous ont présenté les spécificités du management exercé par les femmes les opposant "naturellement" aux caractéristiques du management des hommes. Mais pouvons-nous véritablement parler d'un management propre à chaque sexe ?

Nous reprenons ici la synthèse des discours recueillis au cours de l'enquête

mais dans le cadre de la conception des outils et en particulier du guide de l'égalité dans la vie associative, nous nous attacherons à montrer l'intérêt de diffuser l'approche par le genre. En effet, le genre en refusant le déterminisme et le naturalisme tente de montrer au contraire que les rapports entre les femmes et les hommes s'inscrivent dans un ensemble complexe de rapports sociaux.

Leur représentation du pouvoir :

De manière générale et par construction culturelle et sociale, de nombreuses femmes disent rencontrer des difficultés à se projeter dans des rôles de responsables, de politiques, puisqu'elles en ont été écartées pendant des siècles.¹⁶

Les études et les témoignages recueillis sur le terrain apportent un éclairage à ce sujet :

- des femmes éprouvent le sentiment de ne pas être " faites " pour occuper ces postes et s'en défendent en définissant des motivations se situant à l'opposé des pré-requis nécessaires pour atteindre les postes décisionnels.
- elles se décrivent comme cherchant à créer du lien social, à développer l'autonomie des personnes, à analyser les situations. Elles souhaitent agir sur le terrain, toucher de près ce qui se passe, produire des réponses qui se

concluent par des réalisations concrètes.

- elles privilégient le travail en équipe, elles favorisent la synergie du collectif, elles délèguent, elles impliquent, recherchent un consensus, valorisent les personnes.

Ce sont autant de motifs de satisfactions qu'elles pensent ne pas retrouver dans des postes à hautes responsabilités en particulier nationaux ou intermédiaires. Parallèlement, elles décrivent les hommes qui occupent des fonctions décisionnelles comme « *des personnes ambitieuses qui ont besoin de prouver quelque chose, d'asseoir une autorité, travaillant seul, à la recherche d'une position dans la structure, d'un rôle de représentation sociale* », cet enjeu de représentation étant particulièrement exacerbé dans les milieux où les hommes sont majoritaires.

Bref, certaines femmes pensent que le pouvoir ne leur ressemble pas et ce manque de congruence le rend donc non attractif pour elles.

Extraits de deux interviewés, une femme puis un homme :

"pour une femme, le pouvoir, c'est le pouvoir d'agir alors que pour les hommes, ici, c'est le pouvoir de s'asseoir sur un fauteuil où il y a écrit Président "

"alors que les hommes ont une confiance surexprimée, surévaluée, les femmes ne recherchent pas les responsabilités en soi mais pour aller au bout d'un projet collectif. "

¹⁶ Perrot Michelle « Les femmes ou les silences de l'histoire » Paris : Flammarion 1998.

Mossuz-Lavau Janine » Femmes/hommes pour la parité : Presse de sciences Po, 1998.

Autrement dit, les femmes semblent renoncer au pouvoir prétextant qu'elles accordent plus d'importance à la substance de la fonction qu'à la reconnaissance sociale qui s'y attache.

Certes, l'image qu'elles possèdent du pouvoir résulte du déterminisme culturel. De même, certains hommes ont construit leur "chasse gardée" en protégeant leur monopole et leur univers masculin en bloquant ou du moins en ne favorisant pas l'intégration des femmes et en réfléchissant une image excluante.

Mais la représentation qu'elles ont de la fonction de président, de trésorier, des postes de dirigeants et de leurs réalités quotidiennes, les incite-t-elles à s'engager ?

Certaines études démontrent que non, notamment celle des CEMEA qui fait état de comportements machistes, d'actes de dominations verbales, de paillardises qui portent atteinte à l'idéal de mixité. Face à ces comportements « machistes » les femmes se sentent isolées et reconnaissent ne pas en parler ni entre elles, ni dans l'association. Les gauloiseries apparaissent ainsi comme un frein non négligeable à la participation militante et une forme de brimade qui marque les frontières d'un territoire d'homme.

Les lieux du pouvoir réservent parfois des surprises aux femmes car ils sont régis par des codes qu'elles méconnaissent car initiés par les hommes : ainsi certains lieux

sont décrits comme difficiles à aborder et quand les femmes les atteignent, elles évoquent toutes les difficultés rencontrées pour prendre la parole et travailler collectivement.

D'ailleurs, le champ lexical lié à l'univers guerrier a été à plusieurs reprises emprunté par les hommes mais aussi par les femmes pour évoquer le pouvoir avec des mots tels que : lutte, combat, tactique, conquête, stratégie, prise de position, conflit, rivalité

Des propos d'élus qui nous ont été rapportés : " *On va au pouvoir comme on se rend au combat*", confirment cette ambiance belliciste, laquelle définit les comportements attendus des responsables : " *ils doivent donc être des "costauds" Avoir les épaules larges*".

Il est clair que ce type de propos et réactions peuvent avoir des effets dissuasifs pour les femmes et induire des procédures de recrutement discriminatoires. Cependant, ils ne sont pas systématiquement repérés par les associations étudiées et nous verrons à travers les outils comment déconstruire les stéréotypes de sexe.

Leur vécu du pouvoir :

Enfin, pour conclure sur les rapports au pouvoir, il fallait aussi expliciter la relation que les femmes qui occupent une fonction décisionnelle entretiennent au pouvoir.

L'étude de la Fédération Nationale des Foyers Ruraux et celle de la FNARS ont rendu quelques analyses à ce sujet.

Les femmes qui occupent des postes de responsables ne parlent pas de pouvoir pour présenter leur activité ; c'est un mot qui semble être rejeté, refusé. Elles utilisent plus volontiers le terme "responsabilités" et justifient leur évolution professionnelle et l'accès aux responsabilités en invoquant l'accomplissement d'un parcours initiatique s'appuyant sur plusieurs années d'expérience comme si il était nécessaire de légitimer leur ascension professionnelle.

Elles se défendent d'exercer une quelconque autorité, elles prônent les vertus du travail d'équipe et veillent à solliciter les avis des salariés et collègues, pour éviter un quelconque monopole.

Extrait :

" Il faut travailler en équipe, c'est fort important ", " c'est chouette parce que c'est un travail d'équipe, donc ça soude les gens les uns avec les autres. "

Ce type d'attitudes et de comportements au travail sont également évoqués par d'autres études et interviews.

Extrait :

" Les femmes veulent le pouvoir pour en faire quelque chose, pour donner sens "

" Elles se font violence pour accéder à ces postes. Les hommes ont le sentiment de gratification, il y a une part infantile comme un tableau d'honneur "

Les femmes qui atteignent les échelons hiérarchiques feraient-elles tout pour se démarquer de l'usage du pouvoir tel qu'il semble être exercé, de façon majoritaire, par les hommes ?

∅ La dévalorisation et la sous-estimation des compétences et ressources des femmes : un frein significatif

Tout au long des études se dessine un constat critique sur l'accueil réservé aux femmes dans les sphères dirigeantes.

Ainsi, les femmes occupant des postes à responsabilité s'estiment plutôt mal considérées par leurs homologues hommes : elles remarquent un changement d'attitude quand elles passent de la sphère " terrain " à la sphère institutionnelle. Les compétences développées dans le cadre du bénévolat ne sont pas toujours reconnues et on leur reproche souvent un manque de formation.

En outre, elles identifient de nouvelles complications auxquelles elles ne se sont pas toujours préparées telles que :

- prouver leur compétence ce qui signifie en faire plus, *" il y aurait des places de droit pour les hommes. La femme aurait besoin de faire ses preuves "*
- réussir à prendre la parole au cours de réunion *" Au début, j'ai suivi une formation à la prise de parole, car les hommes ne m'écoutaient pas ; avec l'âge ça se tasse. "*

- fournir des efforts quotidiens de participation,
- imposer leur autorité

Quelques investigations ont mis en exergue les réticences des responsables et collègues hommes concernant l'accès des femmes aux responsabilités : une hostilité, un doute, un mépris sont parfois ressentis, ces comportements traduisant des préjugés que nous avons cherchés à approfondir et à faire préciser au cours de nos entretiens.

A la question " comment expliquez-vous la moindre représentation des femmes aux postes à responsabilité ? " il nous a été rétorqué :

- *les femmes ne témoignent pas d'intérêt pour la politique : on leur reconnaît volontiers des compétences et un intérêt pour le concret, le terrain mais pas pour la politique*
- *les femmes auraient recours à des stratégies relationnelles " féminines " que les hommes jugent déstabilisantes et non maîtrisables*
- *les femmes ne possèdent pas la formation adaptée ni les compétences requises*
- *les femmes ne sont pas en capacité d'assurer le rôle de " représentation "*

La sous représentation des femmes dans les postes à responsabilités démontre bien la difficulté qu'elles rencontrent à s'insérer dans un univers d'hommes fait de valeurs qui ne leur sont pas familières et qui

parallèlement les font douter de leurs compétences à exercer de telles responsabilités.

Le sentiment de compétence est sexué et les femmes se sentent encore moins compétentes pour des activités jusqu'alors occupées majoritairement par des hommes. Ce qui explique également leur faible taux de présence dans certaines fonctions des associations ou certains secteurs d'activité, notamment ceux attachés à l'idéologie et au pouvoir.

Il en résulte un manque de confiance en leurs possibilités, une auto dévalorisation subjective et une difficulté à s'affirmer ou à se projeter dans certaines situations.

Cette sous-estimation serait, selon Pierre Bourdieu¹⁷, le résultat de l'acceptation de la relation de domination masculine, elle transparaît dans les propos d'une personne interviewée par les CEMEA :

Extrait :

" C'est la faute des femmes, (...) c'est qu'elles mêmes se dévalorisent se sous-estiment à force d'être encerclées par toutes ces idées véhiculées aujourd'hui et sous cette pression sociale masculine, à la fin quelque part dans ton petit cerveau de bonne femme, dans un coin, il reste encore une petite crasse qui s'appelle la sous-estimation de soi. "

¹⁷ Pierre Bourdieu, La domination masculine, Points Essais, Edition du Seuil

Nous avons pu noter que la méconnaissance des fonctions et des compétences attendues impactait également le sentiment de compétence.

Il paraît important de préciser qu'au cours de l'enquête, pour deux associations, au niveau des discours, la question de la place des femmes dans les associations ne semblait pas poser problème. Les femmes pouvaient, à priori, occuper toutes les fonctions. Or, quand elles sont interrogées plus précisément sur le nombre de femmes aux postes de décision, nous nous apercevons du caractère vague ou erroné de leurs réponses : quand elles sont consultées sur les activités exercées et les compétences attendues par ces postes décisionnels, les réponses sont confuses, approximatives, parfois décalées.

Certaines femmes semblent ne pas connaître le contenu ni les prérequis par les postes de décision. Cela s'explique par les stéréotypes cités précédemment et cette méconnaissance les empêche de postuler à ces fonctions alors qu'elles pourraient y prétendre puisque les rôles des responsables locaux, plus largement occupés par des femmes, représentent de véritables postes actifs qui permettent d'initier des actions, d'assurer le suivi de leur mise en œuvre, d'influencer les stratégies associatives.

Les entretiens nous indiquent également que certaines femmes ne cherchent pas à

s'intéresser ni à accéder aux échelons hiérarchiques supérieurs de crainte de perdre la consistance du travail de terrain, et ainsi refusent toute promotion institutionnelle. Alors que les hommes interprètent cette sollicitation comme une gratification et reconnaissance personnelle.

Extrait :

"Quand un poste se libère, si on le propose à un homme, il dit oui et on verra après. Quand c'est une femme, la première question c'est, il y a quoi à faire et suis-je compétente ?"

Au delà de tous ces freins culturels et sociaux viennent s'ajouter des freins internes propres à chaque structure et à chaque organisation.

2. Mise à jour des freins spécifiques : organisationnels et structurels

Le fonctionnement des associations tout comme celui de l'entreprise n'encourage pas l'accès des femmes à la prise de responsabilité et peut expliquer que les femmes préfèrent s'investir à minima dans l'espace décisionnel et n'envisagent pas de postuler sous peine de voir leurs contraintes se multiplier.

∅ La gestion des ressources humaines ne renforcerait-elle pas cette inégalité homme / femme ?

Toutes les associations rencontrées manifestent leur difficulté à renouveler les postes décisionnels et remarquent, cependant, que les femmes ne posent pas spontanément leur candidature sur l'ensemble des postes disponibles. Pourtant ces constats ne sont pas suivis de mesures ou d'initiatives spécifiques. La gestion des ressources humaines s'organise, dans la majorité des associations consultées, sans prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de conditions de travail.

Extraits :

" La RTT aurait pu être le moyen de réfléchir à un temps global. "

" Ce sont les femmes qui demandent des ajustements d'horaires, c'est toujours une demande individuelle, la RTT s'applique de la même manière pour tous. "

Par ailleurs, nous notons que l'accès aux postes de décision implique une disponibilité et mobilité totale ; que le système de management est très hiérarchisé ; que la rotation des postes d'encadrement est rare et la concurrence aiguë.

Les possibilités de promotion interne, d'évolution de carrière, de perspectives d'engagement au sein d'une même association sont très limitées, autant d'obstacles à franchir pour accéder à la sphère décisionnelle.

De surcroît, les profils des personnes requis aux postes de responsables ne

sont pas toujours très précis, ni définis; la réflexion sur les compétences et comportements attendus à ces postes s'avère peu développée et les fiches de poste pour les fonctions élevées de l'association sont pour ainsi dire inexistantes. En conséquence, cette situation ne permet pas une grande visibilité de l'emploi associatif et semble favoriser les personnes déjà initiées.

Ø L'organisation de la vie associative remise en cause :

La gestion des réunions

Les femmes nous disent ne pas se retrouver dans les schémas d'organisation actuels des associations qui impliquent de nombreuses réunions tardives, lesquelles n'intègrent pas leurs contraintes familiales et personnelles.

Exemple extrait de l'étude des CEMEA :

" La participation des femmes à la vie associative malgré les interpellations des unes et des autres ne semble pas avoir eu d'effets sur les pratiques d'organisation des réunions. "

Quand les femmes demandent l'aménagement des horaires de réunions afin d'éviter les classiques 18h-20h, elles n'obtiennent pas de réponses. Ces questions mais aussi celles attachées à l'activité domestique et familiale ne semblent pas exister dans les associations, puisqu'elles sont très rarement prises en compte.

Les réunions mal ou peu organisées découragent parfois l'investissement des femmes :

Extrait :

" C'est de la perte de temps et non de la gestion du temps. On ne sait pas quand commence la réunion, il n'y a pas d'ordre du jour, on ne sait pas quand elle se termine. Ils appellent ça de la convivialité, mais c'est le flou artistique, ce n'est pas cadré. Dans les fédérations, c'est pareil, ce n'est pas la culture de la rentabilité. C'est un gros frein."

La difficulté principale consiste à s'adapter à la différence des contraintes horaires entre bénévoles et salariés qu'il faut pourtant réussir à réunir régulièrement pour le fonctionnement de l'organisation. La meilleure prise en compte de l'articulation des temps sociaux serait sans doute une solution.

Le fonctionnement démocratique et ses failles :

Le cumul et la durée des mandats :

La course au pouvoir de certains se traduit par un cumul de mandats. Des élus peuvent cumuler plusieurs fonctions ce qui réduit considérablement les possibilités offertes aux femmes. L'effet est le même concernant la non limitation du renouvellement du mandat qui crée une " monopolisation " du pouvoir durant une période parfois importante, ce qui ne favorise ni une dynamique de projet pour l'association ni la recherche de nouveaux

responsables permettant ainsi une diversité de profils.

Extrait :

"Avec le cumul des mandats, les hommes n'ont pas le temps de s'occuper de toutes leurs responsabilités. Ils papillonnent, sont absents à certaines réunions, viennent dix minutes. Ils sont friands de ce genre de poste. S'ils ne cumulaient pas, ils laisseraient un grand nombre de postes"

L'élection et la cooptation :

Les sphères dirigeantes, où les hommes sont majoritaires, ont traditionnellement recours au système de cooptation pour organiser leur renouvellement. Ce processus qui puise dans un vivier de personnes connues limite tacitement l'accès des femmes au pouvoir car elles y sont en règle générale minoritaires et sont rarement en mesure de mobiliser un réseau équivalent.

Ce système fut critiqué par de très nombreux(ses) interlocuteurs(trices), le jugeant pervers et l'accusant de limiter l'apport de sang neuf dans les équipes.

Extrait :

" La cooptation, moi, je dirai très méchamment que c'est la plaie des mouvements d'éducation, c'est vraiment le plus négatif de ce qui existe. Pourquoi ? parce que tu choisis, c'est porteur de la mort du mouvement. Tu choisis la personne qui te ressemble et qui ne te dépassera pas. Je me situe dans la sphère des hommes en te disant ça. Donc tu choisis quelqu'un qui va te ressembler, donc qui a tes défauts, peut-être tes qualités et qui en plus qui ne va pas te

remettre en question dans la place que tu occupes, dans ce mouvement, il n'est pas porteur d'un danger pour toi. A long terme, c'est la mort du mouvement."

Paradoxalement, ce système peut être favorable à l'entrée des femmes aux postes à responsabilité si cet objectif est porté par l'instance politique de l'association.

∅ Le projet associatif face à cette problématique : un sujet structurant ou brûlant ?

L'étude a confirmé que le sujet " importune " :

Premier trouble : Le degré d'implication des associations est disparate, certaines associations convaincues de l'intérêt de la démarche, s'engagent en théorie et en pratique et se dotent de moyens pour définir des axes de progrès et élaborer un plan d'action.

D'autres semblent intéressées mais déclarent ne pas savoir pas comment s'y prendre ; d'autres encore jugent ce projet non prioritaire, car elles privilégient le traitement de la problématique de l'engagement associatif et du renouvellement des bénévoles.

Enfin, certaines personnes jugent ce sujet sans raison ni fondement arguant que l'engagement associatif repose sur la base du volontariat, les femmes pouvant au même titre que les hommes se présenter si elles le souhaitent.

Second trouble : Quand la volonté d'obtenir des éléments sur la situation respective des femmes et des hommes dans les fédérations est réelle, les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre témoignent à leur tour de la gêne occasionnée par le sujet.

Les CEMEA, le CIDEM ont été freinés dans leur initiative et reconnaissent avoir rencontré des obstacles à l'étape de **recueil des données**. « *Il est très difficile d'obtenir des chiffres, non pas pour des raisons techniques mais pour des raisons " culturelles »* témoignera une personne chargée de l'étude initiée au CIDEM.

Comment expliquer ces réticences, ces réserves, ces angoisses ?

Manque d'intérêt, absence de mobilisation, manque de méthodes, autant de comportements qui traduisent le faible relais accordé par les associations aux initiatives du siècle.

Mais pour quelles raisons les associations seraient-elles par essence plus vertueuses que les entreprises, pourquoi ne seraient-elles pas affectées par les mêmes stéréotypes à l'œuvre dans tous les champs de la société, pourquoi leur fonctionnement devrait-il être dépourvu des faiblesses que l'on constate partout sur le plan de l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Il est vrai que les associations issues du mouvement de l'éducation populaire proposent des projets innovants et sont les premières à avoir inscrit la mixité dans leur programme. Or leur demander d'établir un état des lieux des fonctions occupées par les femmes et par les hommes semble les placer dans une contradiction avec leur objet social, qui, nous l'avons vu précédemment a comme ambition pour beaucoup, de développer la citoyenneté et la mixité.

Les associations ne sont pas plus vertueuses que les entreprises et semblent gênées de ces résultats ou plutôt de ce manque de résultats concernant la représentation des femmes. Le contexte associatif se révèle moins favorable que ce qui pouvait être attendu, notamment concernant l'accès des femmes aux postes à responsabilité...

Cependant, la prise de conscience et l'acceptation de ces résultats par les associations constituent la première étape vers l'égalité.

Par ailleurs, il est encourageant de constater que de nouvelles approches en construction cherchent à s'éloigner des modèles traditionnels (CNOSF, Culture et promotion, Familles rurales, FNARS), lesquelles devraient permettre d'opter pour un nouveau système qui favorisera la prise en compte égalitaire de la situation des femmes et des hommes et pensera autrement l'articulation entre la sphère professionnelle et la sphère privée, ces approches feront l'objet de la prochaine partie de notre travail.

3. LES LEVIERS DE CHANGEMENT



Les études complétées par nos enquêtes menées auprès de partenaires du secteur associatif ouvrent la voie à des propositions concrètes. Les premières analyses nous ont aidés à formuler des pistes d'interrogations nouvelles, qui amènent des réponses précises, lesquelles seront développées dans la phase d'élaboration des outils et formalisées dans le guide de l'égalité dans la vie associative.

Il appartient aux associations de rendre opérationnelle l'intégration de l'égalité et de la mixité dans le projet associatif :

1. Se donner les moyens d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans les associations

Le préalable à toute démarche d'égalité des chances est bien de mettre en évidence les situations spécifiques des femmes et des hommes à l'aide d'indicateurs. Il faut donc rendre la situation des femmes visible en procédant :

∅ au repérage des indicateurs nécessaires à l'aide un système d'information interne et externe

permettant de dresser un état des lieux de la situation

∅ à la mesure des écarts constatés entre hommes et femmes, à l'analyse de leurs causes et origines, à l'identification des axes de progrès et des pistes d'action adaptées.

2. Informer et sensibiliser tous les acteurs aux inégalités de sexe.

Pour que chaque acteur se sente concerné par la problématique personnellement et institutionnellement, il faut parvenir à stimuler les prises de conscience (élus, salariés, bénévoles) à la fois sur la situation actuelle des femmes et des hommes dans les associations mais aussi sur les enjeux de l'égalité et de la mixité dans notre société.

Ainsi les actions devront permettre :

∅ l'intégration des données de la situation comparée entre femmes et hommes et des inégalités dont elles témoignent,

∅ la prise de conscience de la division sexuée des rôles,

∅ la caractérisation des enjeux de l'égalité des chances et de la mixité dans le champ associatif,

∅ la diffusion des différents dispositifs publics de lutte contre les discriminations

3. Agir sur les représentations stéréotypées de l'accès à l'engagement et aux responsabilités sociales et citoyennes

Il faut, en effet, agir à tous les niveaux, sur les personnes qui alimentent le fonctionnement du système en place, sur les salariés, sur les bénévoles en luttant contre les stéréotypes qui forgent les inégalités et en dispensant une meilleure information sur les métiers et fonctions.

∅ Les représentations :

Afin de remettre en cause les stéréotypes touchant à la division sexuée, il faut mener plusieurs actions :

- faciliter l'exploration des représentations liées au travail,
- favoriser le repérage des stéréotypes touchant à la division sexuée du travail,
- guider l'identification des répercussions des rôles sociaux de sexe sur l'orientation, la formation professionnelle, la gestion des carrières, le sentiment de compétence, le rapport au pouvoir,
- intégrer des exemples de femmes ayant réussi pour qu'elles permettent aux femmes de se projeter dans de nouveaux rôles et ainsi modifier leurs représentations des fonctions.

∅ La connaissance des fonctions

Il faut favoriser et optimiser la connaissance des métiers et fonctions par:

- l'identification des postes de responsables (salariés et bénévoles), contenus, contextes d'exercice, conditions d'accès,
- la caractérisation des éléments qui permettent de tenir le rôle de président, trésorier, secrétaire (compétences requises, comportements attendus...),
- la prise de conscience du rôle actif qu'ils peuvent avoir sur les décisions prises en CA.

∅ La connaissance du fonctionnement de l'association :

- favoriser l'appropriation des statuts de l'association et la compréhension des rôles de chacun,
- rendre les responsabilités attractives, prouver l'intérêt du politique et développer l'intégration de la personne dans le processus décisionnel.

4. Accompagner à la reconnaissance et la validation des acquis

Pour une meilleure reconnaissance des compétences, il faudrait :

- ∅ identifier les compétences requises (élaboration de référentiels)

- ∅ rendre les compétences des femmes (et des hommes) visibles, accompagner leur reconnaissance et leur valorisation, c'est à dire mettre en œuvre des pratiques d'évaluation et de validation des compétences
- ∅ développer la confiance en soi, le sentiment de compétence, l'assertivité,
- ∅ développer le vivier de femmes bénévoles et les sensibiliser à l'accès au CA, favoriser, faciliter leur investissement en leur proposant de réfléchir à la valeur de leurs engagements, les amener à intégrer et à participer aux instances décisionnelles.
- ∅ accompagner la promotion des salariés, prévoir des plans de formations et de mobilité.

5. *Envisager de nouvelles organisations et de nouveaux modes de management favorables à une meilleure articulation des temps sociaux et à un accès plus égalitaire aux postes à responsabilité*

L'idée est de promouvoir le rôle social particulier des associations de façon à les positionner comme vecteur des avancées sociales et sociétales en généralisant certaines pratiques innovantes:

- ∅ En favorisant la mixité sociale et générationnelle, selon les âges, il est plus ou moins difficile de s'investir ;

ceci ne doit pas être perçu comme un désengagement car conserver du temps pour autrui est au contraire un engagement fort. C'est un enjeu pour les associations que de savoir prendre en compte les variations des rythmes des engagements en fonction des différents moments de la vie de ses membres.

- ∅ En apprenant à organiser l'accès des femmes aux responsabilités, à favoriser la mixité des rôles sociaux,
- ∅ En intégrant des femmes dans les lieux de décision car l'exemple de femmes promues permettra aux autres femmes de se projeter plus facilement dans des postes réservés jusqu'alors aux hommes,
- ∅ En limitant le cumul et la durée des mandats,
- ∅ En informant des atouts de la mixité et de la conciliation vie personnelle vie professionnelle,
- ∅ En améliorant les conditions d'organisation des réunions et en prenant en compte les obligations familiales (prise en charge des coûts rendus nécessaires pour les systèmes de garde)
- ∅ En repensant de nouveaux schémas d'organisation du travail (NTIC, aménagement des horaires). La solution à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle peut se trouver dans le télé-travail, qui apportera une souplesse dans les heures de travail, car adaptable aux

modes de vie et contraintes des salariés. Les moyens de communication facilitent les aménagements et les assouplissements des temps de travail qui constituent eux aussi une réelle opportunité.

- ∅ En développant les co-gestions de responsabilité
- ∅ En créant, développant un vivier de femmes " responsables "
- ∅ En développant le " mentoring " une femme responsable (ou bien un homme) qui forme une autre femme appelée à gérer des responsabilités pour amener progressivement des femmes aux postes de décision,

- ∅ En élargissant les critères d'évaluation pour les postes d'encadrement (pas seulement la disponibilité comme garant de compétences) et en faisant évoluer les comportements par rapport au TEMPS,
- ∅ En évoluant vers une logique de compétences pour ne pas rester sur une logique « réseau ".

Les leviers de changements et les propositions seront développés lors de notre prochaine étape de travail centrée sur la conception du guide d'introduction à l'égalité dans les associations.

4. ANNEXES



1. Présentation des associations citées dans l'étude
2. Liste des personnes interviewées au cours de l'enquête complémentaire
3. Instructions FNDVA
4. Circulaire CPO
5. Liste des études financées par le FNDVA
6. Questionnaire
7. Bibliographie

PRESENTATION DES ASSOCIATIONS CITEES DANS LE RAPPORT

Ø Les CEMEA (Centres d'entraînement aux méthodes d'Education active)

Les CEMEA sont une association nationale, reconnue d'utilité publique, habilitée par divers ministères ou administrations publiques.

Plus de trente structures régionales animent un réseau de formateurs. Les CEMEA occupent une place centrale dans la formation au volontariat, la formation professionnelle à l'animation, la formation des professionnels éducatifs la formation professionnelle du champ social, les dispositifs d'insertion sociale et professionnelle.

Ø La FNARS :

La FNARS est une fédération regroupant des organismes et associations autonomes dont l'objectif est de venir en aide aux plus démunis, de faire réagir la société pour faire reculer l'exclusion.

La FNARS fédère sur le plan national 750 associations et organismes publics, qui ensemble gèrent près de 2200 établissements et services.

An niveau national, la FNARS est chargée de représenter ses adhérents et de promouvoir le réseau auprès des pouvoirs publics et des administrations, elle accompagne également la professionnalisation des acteurs associatifs salariés et bénévoles, enfin, elle exerce une fonction de conseils auprès de ses adhérents et favorise la diffusion des expériences innovantes du réseau.

Ø LA LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT :

Réseau crée en 1866, de la volonté de Républicains soucieux de permettre à tous d'accéder à l'éducation et à la culture dans le but d'exercer pleinement leur citoyenneté, cet idéal demeure et la ligue de l'enseignement constitue un grand mouvement d'éducation populaire qui contribue à former des citoyens, des femmes et des hommes autonomes et responsables et à développer un véritable solidarité dans une société laïque.

33 000 associations, 102 fédérations départementales, une confédération nationale.

Les actions : des projets portés par un réseau d'acteurs locaux, pour l'école (de la maternelle à l'université), pour la culture, pour les vacances et les loisirs éducatifs, pour la formation et l'insertion professionnelle (INFREP), pour les débats d'idées (réseau des cercles Condorcet...), pour le sport (UFOLEP, USEP).

Ø FNFR (ConFédération Nationale des Foyers Ruraux et associations de développement et d'animation en milieu rural)

Créé en 1946 sous l'égide du Ministère de l'agriculture, ce mouvement participe et contribue de manière active et permanente à toute action de développement culturel, économique et social en milieu rural. Il fédère des foyers ruraux et des associations regroupées en 75 fédérations départementales et 20 unions régionales. Rassembleurs d'initiatives locales, alliant l'action éducative et culturelle à l'action socio-économique, les Foyers ruraux sont des partenaires essentiels d'une politique de développement local.

Ø CULTURE ET PROMOTION :

Le réseau regroupe une trentaine d'associations, du local au national. Celles ci interviennent principalement dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle et dans celui du développement local.

Le projet de l'association se situe dans une double perspective :

- l'exercice réel de la citoyenneté, pour toutes les femmes et les hommes, en particulier dans la dimension européenne
- la transformation des rapports économiques et sociaux

Ø CNOSF (Comité National Olympique Sportif Français)

Son rôle :

-propager les principes fondamentaux de l'olympisme, définis par Pierre de Coubertin et énoncés dans la charte olympique, notamment dans les programmes de formation et d'enseignement ; agir contre toute forme de discriminations et de violence dans le sport et contre l'usage de substances ou de procédés interdits ...

-promouvoir l'unité du mouvement sportif dont les composantes sont les fédérations sportives.

-entreprendre, au nom des fédérations ou avec elles et dans le respect de leurs prérogatives, toutes activités d'intérêt commun de nature à encourager le développement du sport pour tous et du sport de haut niveau...

-constituer, organiser et diriger la délégation française aux jeux olympiques et aux compétitions multi sport régionales, continentales ou mondiales.

-œuvrer pour maintenir des relations d'harmonie et de coopération avec l'état.

Ø RESEAU EXPRESS :

C'est l'émanation d'une structure européenne qui devient en 1993 une association de droit local (1908) inscrite au Tribunal Administratif de Schiltigheim.

Le réseau Express Jeunes réunit des partenaires avec leurs compétences, leurs qualifications en même temps que leurs actions de multiplicateurs de facilitateurs et d'experts.

Leurs buts :

- promouvoir, soutenir et favoriser la formation et les échanges des jeunes et des animateurs de jeunesse
- améliorer les conditions des jeunes issus des milieux défavorisés et prévenir les discriminations
- promouvoir des recherches sur les problèmes de discriminations et de marginalisation sociales en Europe.
- appeler à des actions politiques pour combattre et prévenir les discriminations et exclusions au niveau local, régional et européen
- informer les jeunes de leurs droits

Ø CIDEM : (Civisme et Démocratie)

L'association est fondée en 1984 par la ligue de l'enseignement et la ligue des droits de l'homme.

Elle regroupe 11 associations très diverses par leur champ d'action et leurs origines, unies par la volonté de développer l'épanouissement de citoyens autonomes, solidaires et responsables.

Les réseaux représentent plus de 4 millions de membres et 50000 implantations locales qui agissent pour l'esprit civique et la promotion de la citoyenneté.

A travers notamment les différentes campagnes d'information grand public qu'il mène et la force de son réseau de proximité et d'engagement associatif, le CIDEM offre aujourd'hui une diversité d'actions pour réaliser les objectifs qu'il s'est fixés :

- éduquer au civisme et à la citoyenneté
- soutenir les initiatives associatives dans le domaine du civisme
- mener des campagnes d'intérêt général

Ø FAMILLES RURALES :

Les responsables d'associations Familles Rurales ainsi que les professionnels de ce réseau proposent et développent des services de proximité à toutes les personnes concernées (familles, parents, jeunes...)

Les services proposés :

- Faire garder ses enfants
- Les loisirs des enfants
- Activités et club de jeunes
- Rencontre entre parents
- Des loisirs pour des adultes
- Solidarités entre familles
- Aide et maintien à domicile

Familles rurales est un réseau d'associations familiales fédérées. La fédération nationale a plus spécifiquement mission auprès des pouvoirs publics pour représenter et faire entendre les intérêts des adhérents.

Ø CPCA : (Conférence Permanente des Coordinations associatives)

Créée en 1992, la CPCA est l'instance où se rassemblent les différentes structures sectorielles et affinitaires représentatives des divers domaines de l'activité associative (sport, culture, sanitaire et social, éducation, environnement, solidarité internationale, développement rural, tourisme, famille, vie étudiante, droits de l'homme, justice.)

Elle a pour but :

- de promouvoir la vie associative dans son ensemble
- de défendre les acteurs de la vie associative qui adhèrent aux valeurs de citoyenneté, de démocratie, de respect des droits de l'homme
- de faciliter leur pleine reconnaissance par le dialogue et la négociation avec les autorités publiques

Ø COORDINATION S.U.D. : (Solidarité Urgence et Développement)

Créée en 1994, elle regroupe plus d'une centaine d'organisations de solidarité internationale (OSI) françaises. Elle porte les valeurs et actions de ces OSI auprès des institutions publiques ou privées nationales, européennes et internationales, favorise la concertation entre les OSI et les appuie dans leur fonctionnement.

Coordination SUD est une confédération composée de 6 collectifs et d'adhérents directs qui partagent une éthique commune en matière de développement et d'actions d'urgence pour

les populations vulnérables des pays du Sud et de l'Est. Pour cela, elle s'est dotée d'une charte intitulée " Une éthique partagée ".

Ø PEUPLE ET CULTURE :

Ce sont 30 associations ou sites, 1500 adhérent(e)s, 230 salarié(e)s. Les associations membres développent des projets et des champs de compétence diversifiés selon leurs territoires, les personnes à qui elles s'adressent et la sensibilité de leurs militants.

L'action de Peuple et Culture, mouvement laïc d'éducation populaire se développe autour de six thèmes principaux :

- promouvoir la démocratie
- promouvoir l'éducation du citoyen par l'auto formation
- rapprocher éducation et culture
- appuyer le processus de décentralisation
- renforcer les partenariats Nord-Sud
- s'engager dans le développement d'une économie solidaire

Ø UFJT (Union Nationale des Foyers et services pour jeunes travailleurs)

Mouvement d'éducation populaire, l'UFJT crée des conditions pour que les jeunes qu'elle accueille construisent leur entrée dans la vie active. Utilisant une approche globale, les associations UFJT agissent sur tous les leviers qui contribuent au développement des jeunes : accueil, habitat, emploi, formation, santé, ouverture culturelle, citoyenneté et leur implication créative sur les territoires où ils vivent.

L'UFJT, regroupe plusieurs centaines d'associations dans toute la France et constitue une force de proposition et de réflexion essentielle. Au niveau régional et national, l'UFJT pose les problèmes, les met en perspective, imagine et développe des méthodes et outils.

QUESTIONNAIRE

Enquête Retravailler

Étude suivie par Laurence Nobili et Anne Guardiola

Retourner les questionnaires à : Union Retravailler, 31 rue de Buzenval, 75020 Paris

Ce questionnaire est destiné à mieux appréhender les problématiques sous-jacentes à la prise de responsabilité des femmes au sein des associations. Les réponses que vous apporterez nous permettront de mieux les identifier afin de construire des stratégies d'actions adaptées.

Enquête sur les freins à l'accès aux responsabilités dans les associations

Grille de questionnement

ASSOCIATION:

ADRESSE :

INTERLOCUTEUR/INTERLOCUTRICE¹⁸ :

FONCTION :

DATE DE LA REPONSE :

I. Rappels du contexte de l'association

1. Activité de l'association, ...

¹⁸ Pour mémoire, ces questionnaires seront traités de façon anonyme. N'hésitez pas à faire remplir ce questionnaire par plusieurs interlocuteurs de votre association ou de votre réseau : responsables, salariés, responsables syndicaux, recruteurs, bénévoles...

Dans les bureaux et C.A des fédérations	Hommes	Femmes	Total
BUREAU			
CA			
TOTAL			
PRESIDENT			
VICE-PRESIDENT			
TRESORIER			
SECRETAIRE			
TOTAL			

Dans les associations	Hommes	Femmes	Total
SALARIES			
BENEVOLES			
RESPONSABLES			
TOTAL			

Dans les bureaux et C.A des associations	Hommes	Femmes	Total
BUREAU			
CA			
TOTAL			
PRESIDENT			
VICE-PRESIDENT			
TRESORIER			
SECRETAIRE			
TOTAL			

Quelles sont les compétences attendues d'un président, d'un trésorier, d'une secrétaire ?

Ces activités peuvent-elles être tenues indifféremment par des hommes et par des femmes ?

5. Organisation des réunions

Comment s'organisent les réunions pour le bureau, le C.A, l'assemblée générale ?

- lieu

- heure

- durée

- fréquences

III. LES FREINS CULTURELS ET SOCIAUX

Ces freins pourraient être présents quels que soient les secteurs, les structures.
Le sont-ils dans votre environnement de travail ?
Essayez de distinguer ce qui relève des représentations et ce qui relève d'arguments objectifs.

6 Disponibilité des femmes et gestion du temps

Dans votre association, il vous semble que :
Je vous propose plusieurs items de réponse

- La maternité est un frein majeur pour progresser au sein de l'association
- Avoir des enfants constitue un frein pour accéder à des postes de responsables
- Le poids des obligations familiales et des activités domestiques empêchent les femmes d'accéder à plus de responsabilités.

Ces freins existent-ils dans votre environnement de travail :

- oui
- non
- sans opinion

Avez-vous des suggestions à faire pour agir sur ces freins ?

7. Mobilité géographique des femmes du fait de leurs charges de famille

Les femmes sont-elles aussi mobiles géographiquement que les hommes ?

oui £

non £

sans opinion £

Si oui pourquoi ?

Si non pourquoi ?

Avez-vous déjà rencontré cette difficulté, vous-même ou dans votre environnement ?

oui £

non £

Si oui pourquoi ?

Quelles seraient les solutions à apporter à ce problème ?

8. La représentation stéréotypée des rôles et places des femmes

Y a-t-il des obstacles à l'intégration de femmes au sein de votre environnement de travail ?

oui £
non £
sans opinion £

Si oui, lesquels ?

A votre avis, la société tend-elle à placer les femmes et les hommes sur des métiers traditionnellement attribués ?

oui £
non £
sans opinion £

Si oui donnez quelques exemples significatifs dans votre structure :

Peut-on, à votre avis, dépasser cette division du travail ?

oui £
non £
sans opinion £

Si non pourquoi ?

Si oui, comment ?

Y a t-il des obstacles à l'intégration d'hommes au sein de votre environnement de travail ?

oui

non

sans opinion

Si oui, lesquels ?

9. Le rapport aux responsabilités et au pouvoir

Comment expliquez-vous la moindre représentation des femmes aux postes à responsabilités ?

Pensez-vous que :

les femmes n'ont pas la formation nécessaire

elles ne possèdent pas la connaissance de l'exercice du pouvoir

elles manquent de confiance en elles

elles ne souhaitent pas accéder à des postes de responsables

elles ne possèdent pas l'expérience du pouvoir

elles sont moins crédibles que les hommes à ce type de poste

.....

.....

.....

Le management féminin est différent du management masculin :

vrai

faux

sans opinion

Expliquer les différences :

Quelles seraient les actions à proposer pour développer la mixité des équipes de responsables ?

10. Réticences des responsables masculins

Certains décideurs sont-ils hostiles à l'arrivée de femmes ?

Quelles sont les raisons invoquées ?

Par la hiérarchie de proximité, par les équipes elles-mêmes ?

11. Autres freins

Si certains freins n'ont pas été traités dans ce questionnaire merci de les citer

12. Avantages de la mixité aux postes décisionnel et responsabilités

Quelles seraient les retombées d'une plus grande mixité aux postes de responsables ?

Quelles seraient les actions à proposer ?

Merci pour votre participation.

(Sur lequel de ces freins souhaiteriez-vous agir et seriez-vous prêt à expérimenter des outils ?

- ∅ Le problème de la disponibilité, de la gestion des temps
- ∅ La représentation stéréotypée des rôles et places des femmes et des hommes
- ∅ La dévalorisation et la sous estimation de leur potentiel
- ∅ Le manque de reconnaissance des compétences des femmes
- ∅ Les freins organisationnels et les systèmes de management
- ∅ Autres :

BIBLIOGRAPHIE

Les études

CEMEA, *Réflexion sur l'engagement associatif, les cas particuliers des jeunes et des femmes*, décembre 2001

CULTURE ET PROMOTION, *Vers l'égalité des chances entre hommes et femmes : quelles pratiques associatives ?* Isabelle Eon et François Durand.1998

FNARS, *La parité dans la vie associative : quelle est la place des femmes dans le réseau FNARS*, rapport final juillet 2001.

FNARS, *Comment lever les freins à la prise de responsabilité des femmes dans les associations*, rapport intermédiaire et rapport final.2002

FNFR, *Engagement bénévole des femmes et des jeunes dans la vie associative (foyers ruraux)*, 2000-2001.

MJF, *Mouvements Jeunes femmes*, E.Diebolt, *Les femmes dans l'exercice des responsabilités. Des femmes aux postes de décision du secteur associatif : un exemple, les femmes siégeant au CNVA*, rapport intermédiaire, 2002

Quelques données statistiques du CNOSF et du Réseau Express Jeunes

D'autres études sont en cours de rédaction et devraient parvenir au FNDVA en avril 2003 (FUAJ-UFJT, Ligue Française de l'enseignement et de l'Education permanente, Centre d'Etude et d'Action Sociale Mayenne, Anima' Fac, Association de recherche action et innovation sociale).

Articles ou communications :

Denèfle Sylvette - Roux Nicole, *Le militantisme associatif, Engagements féminin et masculin*, communication au colloque Femmes et Villes, Tours, 8-9 mars 2002.

Diebolt Evelyne, *Les femmes et les associations : la prise de décision*, Etude n°61 au service des droits des femmes, décembre 1999.

Flahault E., *La composition sociale des associations du secteur environnement*, à partir du rapport de recherche pour l'ADEME, février 2002, communication au colloque Femmes et Villes.

Guardiola Anne, *Les bénévoles et le monde associatif dans une problématique de genre*, 3e colloque international des recherches féministes francophones, septembre 2002, Toulouse.

Actes du séminaire du 26 avril 2001, *Les enjeux de la participation des femmes à la vie associative*.

Différentes enquêtes nationales :

Crenner E., *Le milieu associatif de 1983 à 1996*, INSEE Première, n°54, septembre 1997

Fourel C. et Loisel J.P., *Huit français sur dix concernés par la vie associative, Consommations et modes de vie*, CREDOC, n°133, février 1999.

Héran F., *Un monde sélectif : les associations*, Economie et Statistiques, INSEE, n°208, mars 1988.

Hatchuel G. et Loisel J.P., *La vie associative : participer, mais pas militer*, Liens Sociaux (réf. à compléter)