

AVRIL 2019



**Égalité**  
**femmes - hommes**  
*On en parle?*

---

**Compte-rendu de la rencontre  
du 6 novembre 2018 à l'IRTS d'Arras**

Le  
MOUVEMENT  
ASSOCIATIF  
Hauts-de-France

Choisir  
l'intérêt  
général

---

# SOMMAIRE

Édito p.3

Entrée 1: L'égalité entre les femmes et les hommes, un atout pour le renouvellement des gouvernances associatives p.9

Entrée 2: L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un atout pour les associations employeuses p.13

Entrée 3: Les représentations, un frein à la mobilisation? La prise en compte de l'égalité dans l'accueil réalisé au sein des associations p.16

Éléments de conclusion Caroline Plesnage, Directrice Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité Préfecture des Hauts-de-France p.20

Synthèse de l'intervention grande témoin de la journée du 6 novembre: Caroline Demeyère, Enseignante-chercheuse Paris Nanterre/ Sciences Po Lille, Administratrice et bénévole du CORIF p.26

Références p.37

---

# ÉDITO

## HISTORIQUE DE LA DÉMARCHE

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est une préoccupation constante du Mouvement associatif, de ses membres, et plus largement d'un très grand nombre d'associations. Au cœur de nombre de projets associatifs se trouve en effet l'égalité, quelle qu'en soit la forme. Surtout, beaucoup d'associations œuvrent directement sur ce sujet et ont développé des compétences et une expertise d'une extrême richesse, indispensable à la défense de cette cause dans la société et à la mise en place des politiques publiques la renforçant.

Pour autant, dans un contexte économique difficile pour les associations, force est de constater que ce sujet n'est que trop rarement prioritaire.

En 2018, le gouvernement a fait de la lutte contre les violences faites aux femmes la grande cause nationale. La Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) et le Mouvement associatif se sont saisis de cette question pour tenter de faire avancer ensemble cette cause.

Un groupe de travail mêlant associations et pouvoirs publics a choisi d'aborder cette question des violences faites aux femmes par son entrée la plus large : l'égalité entre les femmes et les

hommes. Il travaille au renforcement et à la structuration des acteurs associatifs du champ de l'égalité entre les femmes hommes et contribue au développement de bonnes pratiques dans l'ensemble de la vie associative.

Un ensemble d'enjeux collectivement partagé ont guidé son action :

- **Identifier, animer, mettre en réseau les associations travaillant sur la thématique des droits des femmes et de la lutte contre les violences en vue de mieux accompagner et outiller les projets ;**
- **Enjeu de professionnalisation du secteur :** beaucoup d'associations sans salarié.e reposent sur le militantisme : besoin de montée en compétence, voire de professionnalisation.
- **Sensibiliser les acteurs de l'ESS à l'égalité femmes-hommes (parité dans les instances, égalité professionnelle...)**
- **Renforcer le maillage territorial** permettant notamment la prise en charge des femmes victimes de violences.
- **Renforcer la visibilité des actions** menées par les associations pour en augmenter l'impact social

Grâce à la diversité des réseaux membres du Mouvement associatif Hauts-de-France et de ses liens avec l'ensemble de la vie associative du territoire, plusieurs approches complémentaires sont mises en œuvre :

- **Une démarche intégrée** visant à prendre en compte cette thématique dans la politique de développement de la vie associative ;
- **Des actions d'accompagnement spécifiques** pourront être mises en œuvre en mobilisant les réseaux et les DLA en fonction des besoins repérés,
- **Une démarche spécifique** visant à sensibiliser les acteurs associatifs et plus largement les structures de l'ESS sur la question de l'égalité femmes-hommes.

## UN CHANTIER DE LONG TERME À TERRITORIALISER

Le groupe ainsi réuni a organisé une demi-journée thématique sur l'égalité entre les femmes et les hommes non pas pour « célébrer » la bonne volonté et l'exemplarité des acteurs associatifs mais bien pour lancer un travail de changement profond des pratiques, d'amélioration de l'égalité et de diffusion de ces bonnes pratiques dans l'ensemble de la société.

Le postulat de départ est en effet de considérer que ce chantier doit être travaillé sur du long terme pour mener à des changements concrets. Il doit également être mené dans les différents territoires de notre région pour s'adapter à leurs spécificités. Tous les bassins de vie n'ont pas les mêmes besoins, il importe de les prendre tous en compte.

Pour permettre les changements concrets, nous constituons un réseau de « référent.e.s égalité » au sein des associations du territoire. L'objectif de ces référent.e.s sera d'être moteur de changements dans leur structure. Leur mise en réseau permettra le retour d'expériences, l'analyse des facteurs de réussite ou d'échecs des changements engagés. Nous pourrons alors capitaliser cette matière et en tirer des leçons généralisables à l'ensemble de la vie associative des Hauts-de-France.



## L'ÉGALITÉ ABORDÉE SOUS TROIS ANGLES DIFFÉRENTS

*Pour lancer ce cycle de travaux, nous avons choisi d'aborder cette notion de l'égalité comme une ressource dont les associations ont intérêt à se saisir :*

- **Un atout pour le renouvellement des gouvernances** *animé par le Corif et la FR-CIDFF*
- **Une nécessité de considérer cette dimension dans la manière dont on prend en compte les participant.e.s aux activités des associations, pour bien accueillir les nouvelles.eaux bénévoles/militant.e.s** *animé par le Planning Familial du Pas de Calais*
- **Un enjeu pour le bon fonctionnement des structures (égalité professionnelles, prise en compte de la place de chacun.e...)** *animé par Galilée*

Les ateliers proposés ont été animés par des acteurs.trices qui œuvrent au quotidien sur ces questions, pour nous aider à réfléchir ensemble. D'abord pour prendre conscience des inégalités, d'où elles viennent, comment elles se produisent et se reproduisent. Ensuite pour travailler à un plan d'action collectif sur cette question : comment faire pour changer les pratiques du monde associatif, comment faire pour que les bonnes pratiques du monde associatif essaient et se diffusent au sein de l'ensemble de la société ? Au-delà des bonnes paroles et des vœux pieux, quelles ambitions raisonnables peut-on se donner collectivement aujourd'hui ?

## UN RÉSEAU DE RÉFÉRENT.E.S « ÉGALITÉ » DANS LES ASSOCIATIONS

Pour être certain.e d'avancer concrètement nous avons proposé aux participant.e.s à cette journée de devenir référent.e pour leur structure sur cette question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ceux et celles qui le souhaiteront pourront constituer un réseau de référent.e.s « égalité » au sein du monde associatif, tenter d'importer dans leurs structures le plan d'action que l'on construira aujourd'hui, et surtout, pourront rester en lien entre eux pour échanger sur leur vécu, les freins, les avancées, pour que l'on puisse collectivement comprendre comment faire mieux sur cette question.

L'idée est bien de travailler dans le long terme, même si des changements à courts et moyens termes sont souhaitables! Les ateliers ont donc également été l'occasion de réfléchir aux moyens d'avancer ensemble, avec ces référent.e.s sur ce sujet, pour préparer les prochains temps de rencontre collective qui permettront d'aller plus loin dans les échanges, les pistes d'action concrètes et les évolutions du monde associatif.

Enfin pour introduire ce temps, nous avons jugé utile de commencer par des témoignages de structures ayant des bonnes pratiques ou ayant mis en place des actions spécifiques sur cette thématique, sans qu'elles ne soient a priori des associations spécialisées sur l'égalité. L'idée est bien de voir que chacun.e peut et a intérêt à le faire.

- [L'exposition photographique "L'égalité, à chacun d'en parler!" réalisé par le Club de Prévention Maurice Schumann \(Bruay-la-Buissière\)](#)
- [La démarche "sport et femmes" du Comité départemental olympique et sportif du Nord](#)
- [Aster international a présenté la manière dont la question de l'égalité est prise en compte dans la démarche globale de la structure](#)

Pour reprendre l'ensemble des enjeux, des échanges et des perspectives à venir pour cette thématique au sein de la vie associative et de l'ESS, la DRDFE nous a apporté son regard sur ce sujet et dressé les perspectives à venir que vous retrouverez ci-après. Caroline Demeyere (enseignante-chercheuse à Paris Nanterre, administratrice et bénévole du CORIF) a également accepté de nous proposer une synthèse du travail collectif mené en amont de cette journée et pendant les ateliers. Vous la retrouverez en fin de document. Enfin, la webradio Micro rebelles a réalisé un reportage durant cette journée que vous pourrez retrouver en suivant ce lien : <https://lmahdf.org/egalite-femmes-hommes-on-en-parle/>

*Pour aller plus loin vous trouverez en toute fin de document un ensemble de ressources sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.*



# L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, UN ATOUT POUR LE RENOUVELLEMENT DES GOUVERNANCES ASSOCIATIVES

## OBJECTIF DE L'ATELIER

**Interroger la place des femmes et des hommes dans les gouvernances des associations de l'ESS**

## CONTENU

- 1 *Questionnaire sur la composition des instances des structures présentes, à partir d'un lien internet permettant le recueil et la visualisation des résultats de façon instantanée*
- 2 *Comparaison des résultats avec les tendances nationales*
- 3 *Débat à partir de 3 questions:  
Quel(s) avantage(s) à plus de mixité dans les instances ?  
Quel(s) obstacle(s) majeur(s) à la réalisation de la mixité ?  
Quelle(s) bonne(s) pratique(s) mettre en œuvre ?*

## STRUCTURES

La Fédération régionale des CIDFF Hauts-de-France, structure qui regroupe les 11 centres d'information sur les droits des femmes et des familles répartis sur le territoire. Les CIDFF luttent pour une réelle autonomie des femmes dans tous les domaines de la vie : l'accès aux droits, l'information, l'orientation et l'accompagnement des femmes victimes de violences, l'éducation et la formation à l'égalité, prévention...

Le CORIF, association régionale dont la finalité est l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le CORIF accompagne des femmes sur des parcours vers et dans l'emploi, et intervient auprès des acteur.rice.s de l'orientation et de l'emploi pour qu'ils et elles puissent mettre en œuvre des projets intégrant la question de l'égalité femmes-hommes.

## CE QUE NOUS EN RETENONS

Peu d'associations participaient à l'atelier (CRESS, RIFEN, CIGALES, ASTER, LMA, ARO-FESEP, Ligue de l'enseignement), et les résultats du questionnaire sont donc peu représentatifs: les femmes y sont majoritairement présentes, y compris aux postes clés, et la difficulté, contrairement au reste des associations de l'ESS, et de mobiliser des hommes sur des questions sociétales (égalité, mixité, ruralité, etc.).



**Sur les avantages** à ce que les gouvernances des associations soient plus mixtes, les associations se sont rejointes sur l'importance:

- D'avoir au sein des associations un reflet de la société, qui est mixte
- De reconnaître de la même façon les compétences des femmes et des hommes, et notamment leur capacité à diriger
- D'apprendre à écouter des points de vue différents
- D'être exemplaire vis-à-vis des publics que nous accompagnons
- La mixité doit devenir banale et pas exceptionnelle.
- La diversité est une force.



**Sur les freins** qui empêchent une réelle mixité, ont été listés:

- Les représentations du masculin et du féminin
- Le non-partage des rôles, des tâches, etc (cf Gestion du couple / de la famille)
- Le flou existant sur les compétences attendues sur les postes de gouvernance
- L'« autocensure » des femmes sur la prise de responsabilité
- La difficulté pour ceux qui ont le pouvoir de le laisser, ou leur tendance à passer le relais à quelqu'un qui leur ressemble (même sexe, même catégorie sociale, même origine, etc).

**Plusieurs bonnes pratiques ont été évoquées :**

- L'utilisation de l'écriture inclusive, d'un langage explicite sur la présence des femmes et des hommes, l'abandon de termes très connotés (être source de proposition, plutôt que force de proposition)
- L'adoption de fonctionnement permettant à chacun.e de participer, quelle que soit sa situation (horaires des réunions par exemple)
- La mise en œuvre de gouvernances différentes : gouvernances collégiales, co-présidences qui permettent le passage de relais et ne confortent pas l'entre-soi
- L'accompagnement des femmes dans la prise de responsabilités (mentorat, formations, etc)
- La bonne définition des rôles et fonctions des un-es et des autres (fiche de poste, formation, accompagnement)
- La prise de conscience des attitudes sexistes : par exemple répartir la parole entre les femmes et les hommes et minuter les temps de parole (intervention, coupe, reformulation, etc) pour objectiver les constats et faire évoluer les pratiques.
- La question des quotas a fait l'objet d'un débat : Bonne pratique ou pas ? Est-ce indispensable de passer par l'obligation de la parité ? Cela ne nuit-il pas à la reconnaissance des compétences des femmes (ou des hommes) qui vont arriver aux postes clés de la gouvernance ? Peut-on arriver de façon « naturelle » à la mixité ?

*Dans tous les cas, ces pratiques doivent être promues  
par les femmes ET par les hommes.*

## **LES PERSPECTIVES:**

Le temps de travail était très court, les questions ont été seulement effleurées. Un temps d'échange plus long, et rassemblant plus de participant.e.s serait souhaitable.

### **Contacter la FR-CIDFF:**

#### **Fédération Régionale des CIDFF Hauts-de-France**

Maison des services Marie-Thérèse Lenoir

1, Rue Charles Peguy, 62000 Arras

[frcidff.hautsdefrance@gmail.com](mailto:frcidff.hautsdefrance@gmail.com)

### **Contacter le CORIF:**

#### **Conseil, Recherche, Ingénierie et Formation**

#### **Pour l'Égalité Femmes-Hommes**

145 rue des Stations, 59000 Lille

03.20.54.73.55

[corif@corif.fr](mailto:corif@corif.fr)

[www.corif.fr](http://www.corif.fr)

# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, UN ATOUT POUR LES ASSOCIATIONS EMPLOYEUSES

## OBJECTIF DE L'ATELIER

L'atelier visait à positionner les différentes questions liées à l'égalité dans une approche globale et dynamique de la gestion d'une activité économique.

## CONTENU

- 1 Introduction des débats à partir de la mise en évidence des assertions les plus courantes des employeurs de l'ESS en matière d'égalité professionnelle
- 2 Présentation de l'exposition réalisée par Galilée (mise en disposition gracieuse aux employeurs de l'ESS) et mise en débat des contenus.
- 3 Mise en évidence de quelques points clefs pour l'action en faveur de l'égalité au sein d'une association employeuse.

## STRUCTURES

Galilée est une association de la région de Saint-Omer qui intervient en accompagnement des initiatives de l'Economie Sociale et Solidaire et en appui aux projets de développement territoriaux portés par les collectivités locales.

L'association s'implique notamment dans la prise en compte du genre et de l'égalité entre hommes et femmes dans le développement local. Depuis 2015 l'association développe également un programme de sensibilisation et d'accompagnement des employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Ce programme est mené en collaboration avec les services de la Direction Régionale aux Droits de femmes et à l'Egalité avec le soutien du Fonds Social Européen.

## CE QUE NOUS EN RETENONS

1. Le sujet de l'égalité professionnelle est difficile à aborder pour une proportion significative des employeurs associatifs. plusieurs attitudes caractérisent cette difficulté :

- **« Nous avons des valeurs, nous sommes dans l'Economie Sociale et Solidaire! ».**
- Être de l'ESS est souvent considéré comme un blanc-seing alors que cette appartenance devrait au contraire inciter les employeurs à s'interroger sur leurs responsabilités (à commencer par la réalisation d'un diagnostic interne afin de mieux percevoir les réalités).
- **« Nous ne sommes pas concernés, nous employons une grande majorité de femmes »** ou **« La société a changé, il y a moins d'inégalités »**, ou encore **« Personne n'en parle à l'interne, ce n'est donc pas une préoccupation »**
- Ces remarques démontrent le besoin de sensibilisation et d'information d'un grand nombre d'employeurs.
- **« Nous sommes déjà convaincus, il n'y a pas de discrimination »**
- Cette assertion réfute le fait que nous sommes tous.tes porteurs d'idées reçues sur lesquelles il est indispensable de s'interroger. Par ailleurs, elle réduit la question de l'égalité professionnelle à celle des stéréotypes et néglige toute la dimension systémique (l'organisation de l'association ou de l'entreprise) qui induit un grand nombre d'inégalités.

**2.** Les témoignages au cours de l'atelier ont été nombreux, chacun faisant part de son expérience professionnelle à partir de l'exposition présentée par Galilée. Certains thèmes se sont avérés récurrents au fil des témoignages notamment les notions de plafond de verre et les difficultés dans l'embauche. Les témoignages ont également mis en exergue la diversité des préoccupations ou enjeux qui ont conduit des employeurs à s'interroger sur les questions de l'égalité professionnelle.

**3.** Plusieurs éléments clefs ont été mis en évidence sur les conditions de réussite d'une démarche vers l'égalité :

- a.** La démarche vers l'égalité doit être un projet porté par toutes les parties prenantes (salarié.es, dirigeant.es, bénévoles)
- b.** Dans les associations il faut tenir compte du double système de décision (l'équipe des salarié.es / les bénévoles).
- c.** Pour réussir il faut se fixer des objectifs accessibles et positiver la démarche (on fait des choses concrètes et qui sont profitables à l'activité et à toute.s).

**Contacter Galilée :**

12 rue Edouard Devaux, 62 500 Saint-Omer  
03 21 88 17 66  
[jpmoutiez.galilee@orange.fr](mailto:jpmoutiez.galilee@orange.fr)

## LES REPRÉSENTATIONS, UN FREIN À LA MOBILISATION?

### LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ DANS L'ACCUEIL RÉALISÉ AU SEIN DES ASSOCIATIONS

#### OBJECTIF DE L'ATELIER

Travailler sur les représentations Femmes/Hommes en jeu dans notre accueil de personnes au sein de nos associations.

L'atelier visait à mettre en évidence le fait que chacun.e des participant.e.s est influencé.e plus ou moins consciemment par de nombreuses représentations stéréotypées - quelles qu'en soient l'objet - qui influencent son comportement et ses jugements vis-à-vis d'autrui. Ces représentations peuvent mener à des préjugés qui peuvent mener à des discriminations qui sont le terreau des inégalités.

#### STRUCTURES :

Le **Planning Familial** est une association féministe militante et d'éducation populaire qui a pour objectif d'être un lieu de réflexion et de parole concernant la vie affective, relationnelle et sexuelle, afin que chacun-e, hommes et femmes, jeunes et adultes, les vivent dans le partage, le respect et le plaisir. C'est aussi une association qui travaille sur les représentations sexistes et LGBTphobes, ainsi que sur les violences de genre.



## DÉROULÉ

L'animatrice à dans un 1<sup>er</sup> temps introduit l'atelier en instaurant un cadre de sécurité au sein du groupe tout ven créant une dynamique dans la prise de parole (utilisation du «Je», confidentialité et le droit de changer d'avis). Puis dans l'objectif d'instaurer une dynamique de groupe afin de mieux faire connaissance entre personnes sans pour autant s'attacher à des dimension sociales comme le statut (salarié.e/ bénévole), niveau hiérarchique, lieu de vie, niveau de diplôme..., nous avons fait un jeu pour nous présenter.

La 2<sup>de</sup> partie de l'atelier a permis au groupe d'entrer dans le vif du sujet en abordant les représentations sociales des participant.e.s, en les mettant en situation et expérimentant. Ce travail a été fait par l'intermédiaire d'exercices de mise en mouvement qui consistait à se trier et se ranger entre participant.e.s selon des consignes plus ou moins floues et en ne pouvant pas toujours se parler. Cet exercice fait écho à comment nous nous associons aux autres dans la vie: *Vers qui je me tourne*

*naturellement? Avec qui je vais parler? Avec quelles personnes j'ai un sentiment de répulsion? Que me renvoient-elles?*

Durant cette 2<sup>de</sup> partie, nous avons pu voir ce que sont les représentations qui ont été abordées en dialoguant autour de nos stéréotypes et de ceux qui traversent notre société. Au cours de la discussion, nous avons fait une focale sur les représentations sexistes.

Nous avons pu voir aussi que même si nous souhaitons sortir de certains stéréotypes, nous en avons ou nous en reconstruisons d'autres. Notamment si l'on souhaite sortir de nos stéréotypes

de femmes = mère ou belle et homme = action ou force, nous reconstruisons d'autres stéréotypes: de femmes = forte et intelligente et homme = violences et machos...

Une 3<sup>ème</sup> partie à enfin consisté à prendre du recul sur le fruit de ces ateliers. Nous avons notamment pu voir à quel point il ►

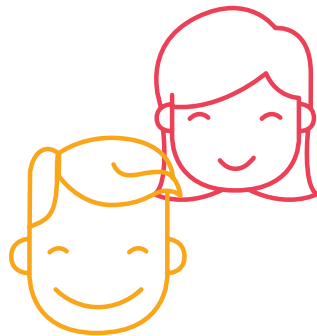
- est normal d'avoir nos propres représentations et stéréotypes (c'est à dire un raccourci de pensée, culturellement inscrit et parfois faux) puisqu'elles sont construites socialement, c'est à dire qu'elles sont le fruit de là où nous avons grandi, avec qui, l'école que nous avons rencontrée, les professeur.e.s qui nous ont enseigné, nos collègues...

Ces stéréotypes nous permettent de classer le monde mais ils ne sont pas toujours justes et peuvent enfermer les personnes aussi. Il est donc nécessaire de pouvoir les remettre en cause, afin de ne pas tomber dans le préjugé, qui par exemple, nous ferait nous dire qu'on ne proposera pas à une femme, mère de 4 enfants, d'être membre active de notre association sportive. Ces mêmes préjugés qui peuvent nous faire avoir des actions discriminantes.

## CE QUE NOUS EN RETENONS

Nous avons pu remarquer l'importance de questionner nos représentations et stéréotypes sur les personnes que nous rencontrons au quotidien et la place que ceux-ci prennent dans notre manière d'accueillir et de donner une place dans nos associations.

Nos représentations sont le fruit de nos milieux, l'idée n'est pas d'inverser ou de cristalliser des représentations. Par exemple mettre en avant la force des femmes et le machisme des hommes est une généralisation ; même si des femmes ►



- ▶ sont fortes et des hommes sont machistes, tous et toutes ne le sont pas. L'essentiel est de ne pas figer les personnes dans des rôles et des possibles et de les laisser libres de nous surprendre.

De connaître le lien logique entre stéréotypes, préjugés et discriminations.

*Questionner les représentations femmes/hommes nous permet de questionner plus largement toutes les représentations et stéréotypes que nous pouvons avoir au quotidien car les systèmes d'oppressions et de discrimination sont croisés.*

**Contactez le Planning familial 62 :**

La Maison des Associations Michel Darras,

45 rue François Gauthier

62300 LENS

03 21 28 43 25

[www.planningfamilial-npdc.org](http://www.planningfamilial-npdc.org)

[contact@planningfamilial62.org](mailto:contact@planningfamilial62.org)

## M<sup>ME</sup> CAROLINE PLESNAGE

Directrice Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité  
Préfecture des Hauts-de-France



Bonjour à toutes et à tous,

Je tiens tout d'abord à remercier Le Mouvement Associatif des Hauts-de-France pour l'organisation de cette demi-journée, en particulier la vice-Présidente, Laurence ZADERATZKY et la Directrice Claire BIZET, ainsi que Maxime GODEFROY, qui ont su aller jusqu'au bout de la démarche d'information et sensibilisation des associations sur les sujets de l'égalité entre les femmes et les hommes et qui ont permis l'organisation de cette journée.

Je remercie également les structures et les associations présentes aujourd'hui.

L'égalité entre les femmes et les hommes est non seulement un engagement à prendre et un objectif à respecter mais la recherche de l'égalité dans le secteur associatif c'est aussi une valeur de justice, d'équité et de démocratie. Les associations ne sont pas épargnées par cette démarche sous prétexte que le monde associatif défendrait, de fait, des valeurs...

**Trois grandes thématiques** se dessinent lorsque l'on réfléchit à l'égalité femmes-hommes dans la vie associative: ce sont les trois biais par lesquels la question de l'égalité peut être abordée.

**La gouvernance:** En effet, la question des postes à hautes responsabilités se pose dans la vie associative. On peut également ajouter que dans les associations sportives, par exemple, il est difficile d'avoir des instances mixtes. Ce milieu est encore très façonné par ►

- ▶ les marqueurs genrés. En effet, sur quels postes et fonctions les femmes et les hommes se retrouvent-ils ? Et quels sont les postes qui permettent la représentation des structures ?

**L'accueil des publics :** Les associations ont souvent un rôle d'accueil du public, certaines se font une spécificité d'accueillir les femmes : sur quels projets, sur quels territoires ? Comment ces associations sont-elles représentées ?

Il est important par exemple, de s'intéresser aux femmes en situation d'exclusion, de savoir comment les recevoir : les besoins en accueil et en hébergement sont différents pour les hommes et pour les femmes. De même que les activités sportives sont à réfléchir du point de vue du genre, notamment pour permettre un accès mixte à toutes les activités et éviter de véhiculer des stéréotypes dans l'accueil des publics.

De plus, l'inclusion des jeunes est également un enjeu : il faut promouvoir l'égalité filles-garçons et les structures de l'éducation populaire doivent en prendre l'engagement et y être vigilante (en n'excluant pas les filles et les garçons de certaines activités, en privilégiant la diversité des choix et l'accès à toutes les activités de manière non stéréotypée...).

**L'égalité salariale et professionnelle :** La question des écarts de rémunération est primordiale, dans le secteur privé lucratif comme dans le secteur associatif. Ce sujet doit être abordé avec les problématiques de management et de recrutement à la fois en terme de salaires, modes de recrutement, formation et mixité des filières et des métiers.

N'y a-t-il pas dans la gestion des associations aussi, une forme « de plafond de verre » genré sur l'accès aux responsabilités ? Combien d'hommes et de femmes sur les postes de directions, dans quelles filières et avec quels salaires ? Quels sont les modes de recrutement pour les salariés en insertion ? Les associations de plus de 50 salariés sont concernées au même titre que les entreprises par les obligations légales d'égalité salariales et de mises en place de plans d'actions et de bilans sociaux sexués (et à ce titre concernées aussi par les sanctions éventuelles de 1% de la masse salariale...).

## Deux concepts « Continuum » et « transversalité » :

*Le continuum des inégalités, c'est le fait que les inégalités entre les hommes et les femmes sont « installées » dans la société de manière systémique et qu'elles apparaissent à plusieurs niveaux sur lesquels il faut intervenir en même temps, à la fois de manière spécifique et transversale.*

- Il existe de fait des associations dont le but est de travailler spécifiquement à la promotion des droits des femmes et de l'égalité. Ces associations peuvent recouvrir de nombreux domaines : la lutte contre les violences, l'accès aux droits, l'hébergement d'urgence ou le logement temporaire, l'IVG, la sexualité, l'insertion par l'emploi...

Ce sont des associations spécifiques : c'est notre réseau, les associations que nous connaissons et avec lesquelles nous travaillons régulièrement, le réseau des droits des femmes et de l'égalité.

- Mais il existe aussi toute sorte d'autres associations, qui font parfois de l'égalité sans le savoir et qui participent à la mise en œuvre d'une politique publique ou qui doivent tout simplement intégrer des actions et des réflexions visant à plus d'égalité entre les femmes et les hommes en vue d'améliorer leurs pratiques et le quotidien des personnes accueillies ou pour se mettre en conformité avec la loi. Ce sont des associations sportives, d'éducation populaire ou d'insertion... qui développent des actions à travers lesquelles elles améliorent la situation des jeunes filles dans leurs choix d'orientation, aident à l'insertion, permettent à certaines de pratiquer une activité sportive « genrée » ou aident à l'accessibilité de tous et de toutes à la mobilité...

*C'est par la prise en compte de cette transversalité qu'il sera possible de mettre fin au continuum des inégalités. Ce n'est pas une question de militantisme, mais d'analyse systémique et de réalité sociétale.*

### **Aujourd'hui, en Hauts-de-France, les chiffres sont là :**

- Femmes en situation d'inactivité :  
17 % contre 12 % en moyenne dans le reste de la France
- Inégalités salariales : 18 % d'écart de salaire, soit 4800 euros par an (400 € par mois!), c'est-à-dire plus de 200 000 euros de manque à gagner en moyenne pour les femmes, sur une vie professionnelle.

Cela signifie que si l'on remet à niveau les salaires moyens sur une année, à partir d'aujourd'hui, le 6 novembre 2018 à 16h35 et jusqu'à la fin de l'année, les femmes ne seraient plus payées. Les femmes sont donc symboliquement appelées à arrêter de travailler à partir de maintenant car elles deviennent « bénévoles » jusqu'à la fin de l'année.

### **Il est urgent d'agir.**

Depuis 40 ans, de nombreuses lois favorisent l'égalité femmes-hommes et sanctionnent les manquements. Pourtant, les inégalités persistent.

Madame la ministre du travail, Muriel Pénicaud et Madame la secrétaire d'État aux droits des femmes, à l'égalité et à la lutte contre les discriminations, Marlène Schiappa ont récemment insisté sur les mesures concrètes qui sont prises: volonté de grande transparence sur les écarts de salaire, obligation de publier les écarts de salaire et de les résorber en trois ans maximum avec des obligations de résultat. Dans les prochaines semaines, une nouvelle méthodologie de calcul des écarts de salaire sera d'ailleurs annoncée.

### Alors, que faire ? Pourquoi le rendez-vous d'aujourd'hui ?

Tout d'abord, pour faire prendre conscience et trouver des solutions ensemble sur de nombreux sujets :

- Mixité des métiers et orientation, choix des métiers
- Veiller à une meilleure communication pour éviter les clichés et les stéréotypes bloquants
- Élaborer des plans d'action pour promouvoir l'égalité
- Veiller à une gouvernance partagée et une meilleure représentativité
- Mieux accueillir les publics
- Concilier les temps
- S'interroger sur l'occupation et l'aménagement de l'espace public
- Pratiquer une animation dans les centres de loisir en évitant les stéréotypes

Se mobiliser ensemble pour ne pas avoir à attendre encore 150 ans... en 2168! (c'est le temps qu'il nous resterait avant que l'égalité ne soit réelle si on laissait les choses se faire...)

### Quelques pistes ont été évoquées à l'occasion des ateliers :

- Une cartographie des actions sur la région
- L'acculturation des réseaux membres de LMA en travaillant sur les stéréotypes, en organisant des séminaires, des échanges de pratiques avec l'aide de structures comme le CORIF ou Galilée ou d'autres encore à identifier.
- L'instauration de référents et référentes « Egalité » dans les structures.
- Une charte d'engagement à travailler dans l'ESS qui serait une déclinaison de celle de l'UDES, ou pourquoi pas un « Label » régional pour des structures identifiées comme favorables à l'égalité femmes-hommes.



Pourquoi ne pas intégrer ces sujets lors des prochaines conférences régionales prévues sur l'Economie Sociale et Solidaire ou encore, développer des accords spécifiques basés sur les orientations du rapport du Conseil National de l'ESS paru en février 2017 ?

Le Préfet de région Hauts-de-France, s'engage auprès des associations qui interviennent sur le champ de l'égalité femmes-hommes. En 2018, c'est plus de 70 associations qui ont été subventionnées pour un peu plus de 1,5 million d'euros engagés dans le cadre d'un appel à projets porté par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) et visant à déployer une « culture de l'égalité » et mettre fin au continuum des inégalités (violences, hébergement, insertion, conciliation des temps, non mixité des emplois, inégalités salariales...).

Toutes ces actions qui ont un « effet levier », ont besoin d'être valorisées, identifiées et complétées par une mise en réseau de tout le secteur associatif et celui de l'ESS.

**C'est aussi cela, le sens de la Grande Cause Nationale du quinquennat.**

Je vous remercie.

-----  
SYNTHÈSE DE L'INTERVENTION  
GRANDE TÉMOIN DE LA JOURNÉE  
DU 6 NOVEMBRE  
-----

## M<sup>ME</sup> CAROLINE DEMEYÈRE

Enseignante-chercheuse Paris Nanterre/ Sciences Po Lille  
Administratrice et bénévole du CORIF

caroline.demeyere@sciencespo-lille.eu – 06 32 34 09 14



Notre demi-journée a été rythmée par des interventions en plénière et trois ateliers en parallèle animés par le Planning Familial 62 pour la question des publics, Galilée pour l'égalité professionnelle et le Corif et la Fédération Régionale des CDIF pour la question de l'égalité dans la gouvernance associative. Les trois ateliers ont abordé des aspects distincts de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans et par les associations. Les méthodes d'animation proposées ont pour point commun leur caractère ludique et interactif. Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes et plus généralement de lutte contre les discriminations soulèvent des questions fortement liées à l'identité : la prise de conscience et la déconstruction de nos stéréotypes, de nos préjugés, afin d'améliorer nos pratiques, ne peut pas passer par la culpabilisation. La demi-journée est une première pierre afin d'engager chacun à se mobiliser dans son association en tant que référent afin de rendre cette mobilisation « contagieuse »!

Le choix des trois axes d'atelier a été un guide pertinent pour comprendre les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans et par la vie associative.

### **1 EN EXTERNE : LES ASSOCIATIONS ET LE RÉSEAU ASSOCIATIF COMME VECTEUR DE CHANGEMENT SOCIAL**

D'abord, nous avons souligné le rôle fondamental des associations dans la promotion de cette égalité sur le territoire. Historiquement, les structures associatives ont toujours eu ►

- ▶ une place décisive dans la mise à l'agenda de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans son institutionnalisation et dans la mise en œuvre de politiques publiques d'égalité sur le territoire. La coopération rapprochée entre les pouvoirs publics et les associations promouvant l'égalité est déterminante alors que les enjeux sous-tendus par l'égalité ont évolué depuis cinquante ans. Les progrès énormes faits en matière d'égalité de droit entre les citoyens et les citoyennes ne se sont pas traduits par une égalité réelle sur le territoire (Rapport Feltesse, 2013). Ce constat d'inachèvement ne doit pas nous laisser désarmés mais au contraire renforcer les efforts mis sur les éléments suivants:
  - Le maillage associatif, le travail entre les associations promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines qui forment la vie d'un citoyen ou d'une citoyenne. Dans un contexte de rareté et de raréfaction des ressources, le repli sur soi et la prédation peuvent apparaître comme des stratégies tentantes pour les associations, au détriment du réseau. La sécurisation sur le plus long terme des ressources, notamment financières, de ces associations, apparaît comme un levier essentiel au processus de structuration et de coopération inter-associations.

Cette coopération inter-associative est inséparable de la coopération avec les pouvoirs publics spécialisés ou non dans l'égalité entre les femmes et les hommes. En matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, les relations entre les pouvoirs publics et les associations doivent se comprendre non sous le prisme d'une dépendance unilatérale, verticale, des associations à l'Etat, mais comme une interdépendance pour la réalisation d'un objectif commun. Plus généralement, le dialogue avec les acteurs administratifs, politiques, associatifs mais aussi académiques doit être renforcé pour que des actions puissent être menées sur notre territoire. Comme l'a souligné la DRDFE, les multiples enquêtes de l'INSEE Analyses Hauts-de-France fournissent des éléments sur l'importance de cette coopération dans le cas spécifique des Hauts-de-France, un territoire certes hétérogène mais présentant des situations alarmantes dans certains domaines de l'égalité entre les femmes et les hommes (familles monoparentales et précarité des femmes associées, réduction des écarts entre les femmes et les hommes de la région face au chômage mais qui n'est pas liée à une amélioration des conditions des femmes mais à une détérioration des conditions des hommes...)

- La valorisation, la médiatisation et la visibilité des actions de ces associations et du réseau associatif. Au cours de nos échanges, nous avons constaté que des structures en demande d'une expertise sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes n'identifiaient pas nécessairement les associations et institutions pouvant les accompagner dans leur démarche, alors que celles-ci existent bien !

On peut donc noter une continuité du rôle historique des associations dans la mise à l'agenda, l'institutionnalisation et la mise en œuvre de politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. Les relations entre les associations promouvant l'égalité et les autres acteurs du territoire sont déterminantes et stratégiques pour atteindre l'objectif d'égalité réelle. Pour illustrer cette continuité et ce renforcement, on peut noter que le Tour de France de l'égalité organisé en 2018 par la Secrétaire d'Etat Marlène Schiappa fait écho à l'une des premières actions d'Yvette Roudy en qualité de Ministre des droits des femmes en 1981 : aller à la rencontre des acteurs associatifs.

La logique de transformation sociale sous-tendue par l'Economie Sociale et Solidaire, notamment dans les associations est aussi celle sur laquelle se fonde la promotion de l'égalité. Les associations sont des acteurs indispensables de l'inclusion, de la promotion de la mixité et de l'égalité sur le territoire. Leur inscription dans un réseau maillant le territoire est un vecteur de changements majeurs. Pourtant, le fonctionnement de ces structures s'éloigne souvent des idéaux d'égalité portés, car elles sont le reflet des inégalités présentes à tous les niveaux dans la société française.

## 2 EN INTERNE : LES ASSOCIATIONS, REFLET DES INÉGALITÉS PLUS LARGES TRAVERSANT LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE

L'atelier animé par Galilée autour d'une exposition débat a rappelé que si l'ESS est riche de pratiques de gestion des ressources humaines exemplaires et innovantes, il est dangereux de penser que les inégalités entre les femmes et les hommes n'y existent pas ou y ont disparu. L'enquête menée par Galilée auprès d'une centaine d'employeurs de l'ESS montre que les phénomènes de plafond de verre et de paroi de verre existent bien en association. Le plafond de verre désigne la plus grande difficulté des femmes à progresser dans la hiérarchie professionnelle et à accéder à des postes de responsabilités. La paroi de verre désigne la restriction de l'horizon professionnel des femmes à des fonctions perçues comme féminines, et souvent moins valorisées socialement et économiquement. Ainsi, si deux tiers des salariés de l'ESS sont des salariées, elles ne représentent plus qu'un cadre de l'ESS sur deux. Trois quarts des femmes salariées de l'ESS n'exercent pas de fonctions de direction. Comme dans le reste de la société, en entreprise comme dans les administrations, l'horizon professionnel des femmes est restreint dans l'ESS avec une surreprésentation extrême dans certaines fonctions : *à titre d'exemple, 97% des aides à domicile de la région sont des femmes, ce qui résulte et reproduit de forts stéréotypes de genre sur les métiers et fonctions.*

### **Pourtant, des leviers sont à notre disposition :**

- D'abord, le levier légal est nécessaire, mais pas suffisant : l'égalité professionnelle est une obligation de la commande publique depuis 2014 et doit inciter les structures de l'ESS à se conformer à leurs obligations.
- Au-delà de ce levier coercitif, il s'agit de faire comprendre que l'égalité dans les associations et les structures de l'ESS «C'est enthousiasmant et c'est gagnant» (Jean-Paul pour Galilée). De façon pragmatique, il s'agit de susciter une prise de conscience pour les acteurs associatifs. L'égalité est une source d'amélioration de la performance économique des structures de l'ESS qui ne peuvent pas se priver du ►

- ▶ talent, des bras et de l'intelligence des travailleuses dans un contexte concurrentiel du marché de l'emploi. Si on lie cet aspect avec la logique de transformation sociale qui guide l'ESS comme la promotion de l'égalité, on peut affirmer que celle-ci va bien au-delà de la performance économique, vers une performance globale, sociale de ces structures. L'engagement dans une démarche promouvant l'égalité est vecteur de performance au sens plus large: cohérence entre les valeurs mises en avant dans le projet d'organisation et les pratiques, cohésion d'équipe dans la lutte contre les exclusions, meilleure efficacité dans l'impact social que souhaitent avoir ces structures sur le territoire.
  
- La nécessité de « balayer devant notre porte » en même temps que nous agissons sur le terrain pour les valeurs que nous défendons, doit être maintenue, sans tourner à la culpabilisation constante. L'atelier du Planning Familial 62 nous a permis de souligner que chacun d'entre nous, quelle que soit sa position, ses diplômes, son expertise, son ancienneté, sa bienveillance... a des stéréotypes. Ces stéréotypes, idées générales et figées sur un objet, une personne ou un groupe de personnes, sont le terreau d'un processus pouvant les transformer en préjugés, puis en discrimination (soit un traitement défavorable à l'encontre d'une personne dans un domaine cité par la loi, comme l'emploi, selon un des critères cité par la loi, par exemple le sexe). Nous ne devons pas nous sentir coupables de nos représentations, ni prétendre que nous n'en avons pas. Au contraire, pour questionner et déconstruire nos représentations, il faut accepter que nous en ayons. Ce cheminement n'est pas facile mais permet de nous mettre davantage en empathie avec les personnes que nous souhaitons accompagner en tant qu'acteurs de l'ESS. La formation des travailleur-euse-s et bénévoles de l'ESS est impérative pour amener les publics accompagnés, les bénéficiaires à se questionner eux-mêmes, sans jugement moral ou sans imposer la bonne parole. Être conscient-e de ses propres représentations permet de mieux appréhender les représentations des autres acteur-ice-s: travailleur-se-s, partenaires, usager-ère-s du service... Les représentations liées au genre sont particulièrement ancrées, et ne sont pas nécessairement identifiées comme telles ou semblent anodines.

Galilée et le Planning Familial 62 ont souligné que «croire aux valeurs de l'ESS» ne nous immunise pas contre les stéréotypes ou les pratiques discriminatoires: beaucoup de discriminations se reproduisent de façon non délibérée, sans que les recruteur-se-s aient conscience des biais sexistes des outils de recrutement par exemple. Il n'y a pas de complot de la part des employeurs de l'ESS pour favoriser les hommes aux postes de direction, même si des discriminations directes et délibérées peuvent subsister et doivent être combattues. Les impacts des procédures (recrutement, formation, négociation des salaires) doivent être étudiés: elles apparaissent souvent neutres de prime abord (exemple: rédaction de la fiche de poste, formation organisées en dehors de la région...) mais sont vectrices de discriminations.

Constater que l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas atteinte dans bien des aspects n'est pas problématique en soi et ne remet pas en cause nos efforts. Le problème, c'est cacher sous le tapis ces inégalités, dire que ce n'est pas un sujet, pas un problème. Les acteurs de l'ESS doivent s'engager dans un processus de déconstruction de leurs stéréotypes, questionner leurs procédures pour identifier des biais discriminants, s'interroger sur le vecteur de représentation genrée qu'est le langage et la communication institutionnelle. Envisager que les autres n'ont pas les mêmes codes de communication selon leur identité, leur parcours, leur éducation, leur sexe est au cœur de l'accompagnement des publics des associations.

*On voit que sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les questions de fonctionnement internes sont intimement liées aux questions de la performance sociale de ces organisations.*

*À l'interface de ces deux aspects, les questions de gouvernance des structures de l'ESS ont aussi suscité de vifs débats.*

### 3 À L'INTERFACE ENTRE L'INTERNE ET L'EXTERNE : LES PROBLÉMATIQUES DE GOUVERNANCE

Le CORIF et la Fédération Régionale des CDIF ont cherché à interpeller les participant-e-s de leur atelier sur la mixité et la parité dans les instances de décision. Des questionnaires ont été remplis par les participant-e-s à l'atelier. Les résultats diffèrent nettement de ce qu'on constate au niveau régional comme national. Sur les 9 structures interrogées, 7 ont des présidenteS, 7 ont des trésorières, et le poste de secrétaire, souvent très féminisé est équitablement réparti (4 femmes secrétaires, 5 hommes sur 9 structures). Il faut mettre ces données, tirées d'un échantillon très petit, en relation avec des chiffres plus globaux.

**Au niveau du bénévolat:** 40% de femmes sont adhérentes à au moins une association, contre 50% des hommes, avec un choix d'associations qui reste assez genré. Les femmes se dirigent davantage vers les associations culturelles et sociales, les hommes vers les associations sportives. 28% des femmes sont bénévoles dans au moins une association, contre 35% des hommes.

**Au niveau de la gouvernance:** un tiers seulement des présidents d'association sont des femmes, malgré une bonne proportion de création associative par les femmes.

On peut expliquer ces inégalités par les freins que connaissent les femmes en matière de prise de responsabilités associatives. Ces freins peuvent être liés à des représentations genrées à l'intérieur des associations (figure historique de l'administrateur, du président au masculin...). Une communication explicite et volontaire pour attirer des femmes dans les C.A trop masculins, ou des hommes dans les C.A trop féminins est fondamentale afin de contrer les freins psychologiques (sentiment de ne pas être à la hauteur, de ne pas être à sa place etc...). Ces freins dépassent aussi le seul cadre associatif. Les responsabilités familiales et ménagères qu'assument majoritairement les femmes sont largement pointées du doigt. La double journée travail / responsabilités ménagères et familiales est difficilement extensible à une triple journée travail / responsabilités ménagères et familiales / responsabilités associatives.



Un ensemble de bonnes pratiques ou d'innovations en matière de gouvernance ont pu être identifiées par les participant-e-s, dans l'optique de « rendre la mixité banale et non pas originale » (citation d'une participante). L'imposition de la parité pouvant passer par des quotas a été débattue: si elle peut paraître un bon moyen d'obtenir des progrès (relativement...) rapides, elle n'est pas nécessairement une panacée si les effets pervers des dispositifs ne sont pas contrôlés. Une des structures témoignait par exemple d'une expérience d'imposition de la parité au sein d'un Conseil d'Administration. Un contournement de fait de l'esprit de cette mesure s'est développé puisque certes des femmes sont entrées au Conseil d'Administration... Mais elles ont toujours les rôles de suppléantes. Cet exemple fait écho à des dérives connues dans la sphère politique suite à l'imposition de la parité des listes électorales (femmes suppléantes, femmes tête de liste dans des circonscriptions qu'on sait « ingagnables » etc...). Cette proximité des enjeux nous astreint à penser les spécificités de l'ESS tout en ne limitant pas notre « pioche » de bonnes pratiques au seul secteur de l'ESS. Les systèmes de co-présidence, de présidence tournante, de délégation des responsabilités peuvent être des pratiques permettant aux femmes d'oser s'investir davantage dans la vie associative. L'idée mathématique selon laquelle « pour que les femmes prennent des responsabilités, il faut que les hommes en lâchent! » est juste, mais des modalités créatives, innovantes de gouvernance peuvent aussi permettre d'inclure davantage de femmes, et de personnes plus diverses, dans les CA. Il peut s'agir d'une refonte de la structure de gouvernance, mais aussi de changements dans le fonctionnement concret des administrations: éviter les réunions très tard le soir, s'assurer que des modes de garde des enfants soient trouvés, répartir la responsabilité des comptes-rendus.... Le rajeunissement et la diversification des Conseil d'Administration est un enjeu pour beaucoup d'associations. Les réflexions sur l'impact des choix de gouvernance sur les profils des administrateur-ice-s et dirigeant-e-s peuvent être fructueuses au-delà de la seule inclusion des femmes.

#### 4 VERS LA CONSTRUCTION D'UN AGENDA DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES PAR ET DANS LES STRUCTURES DE L'ESS DU TERRITOIRE

Les liens entre les trois aspects internes, externes et de gouvernance nous montrent que nous devons travailler ensemble sur l'égalité entre les femmes et les hommes DANS la vie associative et PAR la vie associative sans que ces deux aspects ne puissent être pensés indépendamment. Il faudra sans doute dissocier ces niveaux afin de mettre en place un agenda d'actions et de structuration de ces actions, mais il ne faut pas perdre de vue le « schéma global », sous peine de moindre cohérence et efficacité des actions menées.

À ce stade, deux grands axes peuvent être identifiés: la formation des acteurs et la visibilisation/ structuration du réseau et des actions menées.

##### **AXE 1: Formation**

- Former les structures de l'ESS en tant qu'employeuses (INTERNE): ce sont des structures marquées par de fortes valeurs qui ne les immunisent pas contre des procédures inégalitaires. La culture « citoyenne » de ces structures doit être pensée comme un levier d'action potentiel, sans penser qu'elle garantit « naturellement » la non-discrimination. La priorité de formation doit être pour les travailleur-se-s impliqué-e-s dans la gestion des Ressources Humaines (notamment les recruteur-se-s) et la communication. Inciter les acteurs à assumer leurs responsabilités en la matière et leur intérêt à aller au-delà de la mise en conformité légale.
- À terme, il est primordial que tous les salarié-e-s soient formé-e-s, notamment ceux et celles en contact direct avec le public accompagné, les bénéficiaires et les bénévoles
- Sensibiliser les dirigeant-e-s d'association à l'importance de travailler sur la mixité dans les instances de gouvernance. Faire prendre conscience que des politiques ►

- ▶ volontaristes d'ouverture des Conseil d'Administration sont nécessaires mais pas suffisantes. La diversification et la mixité dans les instances de gouvernance a pour enjeu la légitimité de l'action des structures de l'ESS, leur performance sociale et est fondamentale pour lutter entre autre contre la « crise du bénévolat ».
- Mettre en lien les démarches de formation des trois types d'acteurs qui correspond à une intrication des trois niveaux d'action interne, externe, gouvernance. Proposer des formations croisées, faire en sorte que les salarié-e-s sensibilisent les administrateurs après avoir été eux-mêmes formés par exemple...

## **AXE 2: Visibilisation et structuration des actions et du réseau associatif: l'égalité entre les femmes et les hommes par les associations**

- Assurer la médiatisation et la visibilité des outils à la disposition pour agir. Notre journée a été l'occasion d'en découvrir de nouveaux (exemple: profil genre d'ASTER). La création d'une « boîte à outils » pour l'égalité entre les femmes et les hommes semble importante afin de mettre en avant des outils qui existent mais qui ne sont pas assez exploités par les associations. L'inventaire des outils à la disposition des associations peut aussi permettre d'identifier des besoins nécessitant la création de nouveaux outils.
- Assurer la visibilité du réseau associatif et des partenariats entre les pouvoirs publics et les associations promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes. Faciliter une mise en commun des ressources pour communiquer et valoriser le réseau. Proposer à terme une cartographie mise régulièrement à jour des acteurs ressources pour l'égalité dans la vie associative et l'accompagnement du citoyen.
- Faire connaître les actions des structures non spécialisées dans l'égalité comme des pratiques exemplaires et inspirantes pour d'autres associations. Amorcer une réflexion sur des formes de valorisation des démarches égalité engagées dans les ▶

- ▶ associations. Amorcer une réflexion pour la création d'un label Régional ou d'une forme de certification? Ces signaux peuvent déjà exister dans certains secteurs de l'ESS (cf. associations sportives).
- Pérenniser les rencontres comme celle de cette demi-journée afin de permettre aux acteurs du territoire de se rencontrer, d'échanger et de diffuser les bonnes pratiques mais aussi partager sur les difficultés rencontrées afin de les surmonter par l'intelligence collective. Aller au-delà d'une simple «célébration» ponctuelle des actions en faisant de ces événements des opportunités de renforcer le réseau et de cumuler les compétences et expériences de chacun. Cela peut passer par l'organisation de journées spécifiques dédiées à des secteurs d'activité (exemple: égalité dans les activités sportives). Le travail à mener est immense dans toutes les dimensions qui forment la vie d'un citoyen ou d'une citoyenne, à l'école, dans la vie professionnelle et la vie familiale, mais aussi dans la vie associative et culturelle. Il s'agit de faire de chaque association un relai permettant une diffusion de la valeur égalité et des pratiques concrètes permettant d'atteindre notre objectif commun.

## **CONCLUSION: PLUTÔT QUE DE TOUT MISER SUR LES JEUNES GÉNÉRATIONS DANS LE FUTUR, AGISSONS ENSEMBLE MAINTENANT!**

Si l'espoir sur les nouvelles générations de salarié-e-s, de bénévoles et de responsables associatifs qui s'est exprimé durant notre demi-journée est louable, l'idée que le changement arrivera nécessairement par plus de progressisme des générations Y et Z peut être dangereuse. Le progrès social ne paraît pas aussi cumulatif par nature que le progrès technique. L'étude en cours du CORIF portant sur le rapport à l'égalité des salarié-e-s du secteur privé appartenant à la génération Y tendrait à nuancer l'optimisme en la matière (Résultats à suivre, 2019!). Plus encore, Brigitte Grésy (2017) explique que l'idée que l'égalité est acquise, naturelle, devenue un non-sujet et que cela s'améliorera nécessairement avec les nouvelles générations est un des attributs du sexisme moderne. Espérons dans les générations futures, donnons leur les clefs et les outils, et agissons nous-mêmes, ensemble!

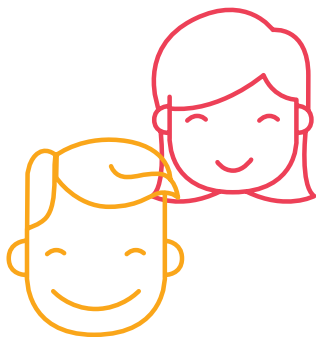
---

## Références citées :

- [Rapport Feltesse remis à la Ministre des Droits des Femmes \(2013\) Egalité femmes / hommes dans les territoires](#)
- **Brigitte Grésy** (2017) *Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ?* collection Égale à égal de Belin
- [Chiffres sur la gouvernance associative et les travailleur-se-s de l'ESS issus du Rapport de Galilée Egalité hommes/femmes agissons dans l'ESS](#)
- [Publications régionales de l'INSEE : Insee Analyses Hauts-de-France](#)

## Les ressources pour aller plus loin sur cette question

- [Le reportage de la web radio « MicroRebelles »](#)
- [L'espace ressource du site du Mouvement associatif](#)
- [Galilée](#)
- [CORIF](#)
- [CIDFF](#)
- [DRDFE](#)



**Le Mouvement associatif Hauts-de-France**

**Siège social :**

3 rue Camille Guérin - 59000 Lille

**Pôle administratif :**

ESSpace Amiens, Parc de Beauvillé,  
21 rue François Génin - 80000 Amiens

03 22 66 07 65

[contact@lmahdf.org](mailto:contact@lmahdf.org)

[www.lmahdf.org](http://www.lmahdf.org)

[f @lemouvementassociatifhdf](https://www.facebook.com/lemouvementassociatifhdf)

[t @MouvAssoHDF](https://www.twitter.com/MouvAssoHDF)