

Compte rendu des ateliers du webinaire Egalité Femmes / Hommes : du rapport aux actes, des clés pour agir

France générosités et Le Mouvement associatif - 19 octobre 2021

France générosités et Le Mouvement associatif ont coorganisé un webinaire avec la présence de Elisa Braley, Présidente de la Commission Egalité Femmes/Hommes au Conseil supérieur de l'ESS pour présenter le rapport triennal du Conseil supérieur de l'ESS sur l'Egalité Femmes-Hommes.

La présentation du rapport a été suivie de trois ateliers pour échanger sur les pistes proposées dans le rapport. Chaque atelier avait pour objectif de répondre aux questions suivantes :

- Quel est le bon moment pour agir ?
- Quel est le bon argument à mettre en avant ?
- Quel est le bon outil ?
- Quelle est la bonne pratique à valoriser ?

Atelier 1 : Parité dans les mandats et accès aux responsabilités

Le bon moment

Pour la majorité des présents, le bon moment c'est maintenant ! L'une des opportunités pour engager le changement est le projet de professionnalisation des structures ou le travail sur le projet associatif, sur le fonctionnement de la gouvernance. C'est un moment pour instaurer le principe de coprésidence.

Le bon argument

Il a été souligné que le mot « argument » n'est pas bien choisi, il ne devrait pas y avoir de « bénéfice » à impliquer les femmes à part égale. Cela devrait être un état de fait.

La prise de conscience doit être profonde. Comment rendre tangible ces inégalités ? L'une des possibilités est de mesurer le temps de parole de chacun, de compter le nombre de fois où la parole a été coupée. Les chiffres donnent à voir ces inégalités. Il a été suggéré de se tourner vers les Observatoires locaux de la vie associative : OLVA – ORVA pour produire des chiffres.

Il a été question de justice sociale au-delà de la simple répartition H/F : il faut penser plus largement, chaque personne a sa place peu importe ses différences.

Les participants à l'atelier étaient d'accord pour dire que l'implication à part égale des femmes permet la diversification des compétences. Les femmes doivent oser mettre en avant leurs idées.

Le bon outil

Un participant du groupe a donné l'exemple de sa direction qui a choisi de ne subventionner des projets que s'ils étaient en faveur des femmes.

La bonne pratique

Plusieurs pratiques ont été partagées par les participants :

- La modification des statuts pour instaurer la parité
- La déconcentration des pouvoirs (partager les pouvoirs entre plusieurs personnes).
- La coanimation des conseils d'administration (un binôme homme/femme). Le travail en binôme peut être un premier pas pour lutter contre l'autocensure des femmes.
- La prise de parole paritaire (les hommes et les femmes s'expriment à tour de rôle)
- Les discussions en petits groupes pour favoriser les échanges avec des personnes qui n'ont pas la même aisance oratoire
- [L'inclusiscore](#) qui permet à une organisation d'évaluer ses pratiques (il ne se limite pas à l'égalité des genres)
- L'autodiagnostic
- Les horaires et formats de réunions adaptés aux contraintes familiales et domestiques des femmes (il a été remarqué que les réunions en visioconférence permettent la présence de plus nombreuses femmes)
- L'accompagnement des femmes pour qu'elles gagnent en confiance : il est question ici de formations, de mentorat, de coaching
- Le [Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#) (une certification Afnor)

Atelier 2 : Remarques et violences sexistes et stéréotypes de genre dans la gouvernance

En introduction de l'atelier, les définitions suivantes ont été données :

Genre

Le genre est un concept sociologique qui permet de penser la construction sociale des différences entre le masculin et le féminin, les hommes et les femmes. Il distingue le sexe biologique et le sexe social. Il permet de poser la distinction entre le sexe, renvoyé au biologique, et le genre, renvoyé au culturel. Le genre est donc une construction sociale, fruit d'un apprentissage tout au long de la vie des rôles, caractéristiques, attributs et représentations octroyés à chaque sexe.

Stéréotypes

On peut définir le stéréotype en général comme « une croyance concernant les traits caractérisant les membres d'un groupe social ». En particulier, les stéréotypes de sexe (tout comme les stéréotypes de genre) aboutissent à attribuer des qualités ou des fonctions distinctes aux femmes et aux hommes⁴⁹, niant ainsi la possibilité pour les uns ou pour les autres de posséder des attributs étendus et communs aux deux sexes.

Sexisme

La sociologie définit le sexisme comme la manifestation de comportement, de croyance ou d'attitudes à la fois au niveau individuel et institutionnel discriminant et préjudiciable envers les femmes basées sur leur genre. Il va soutenir l'idée, parfois de façon inconsciente ou insidieuse que les hommes sont supérieurs aux femmes.

Il peut prendre différentes formes plus ou moins hostiles, on parle même parfois de sexisme bienveillant (ou paternalisme), plus difficilement identifiable.

Le bon moment

Le groupe insiste sur la nécessité de travailler sur ces questions en amont, sans attendre de devoir réagir à un fait concret. En effet, la difficulté quand on vient en réaction est de ne pas parvenir à dépersonnaliser la problématique, à prendre conscience qu'il ne s'agit pas d'un acte isolé interpersonnel mais d'une problématique structurelle, de discriminations systémiques obligeant à une remise en question générale de l'organisation. Autrement dit, résoudre les violences sexistes au cas par cas n'est pas suffisant, il est nécessaire d'agir de façon globale.

Le renouvellement des instances est le moment idéal pour le faire.

Le bon argument

Ici, le groupe s'est posé la question des moyens stratégiques à utiliser pour amener la discussion et en a identifié 3 :

- S'appuyer sur le rapport triennal pour objectiver le propos. Car il apporte des arguments tangibles (des constats, des chiffres)
- Utiliser l'[inclusiscore](#) pour légitimer le sujet. Car il permet d'établir un auto-diagnostic et facilite ainsi une prise de conscience collective
- Rappeler les valeurs portées par la structure pour souligner l'enjeu d'exemplarité et de cohérence que cela représente : l'ESS doit être un modèle de société.

Le bon outil

En abordant ce point, on constate que c'est LA grande attente générale : disposer de plus d'outils auxquels se référer. Le besoin est autant en termes de ressources que de formations.

Côté ressources, l'[inclusiscore](#) est de nouveau cité, cette fois-ci comme canal donnant accès à différentes ressources. Et parmi celles identifiées, il y a :

- les [fiches pédagogiques Genre & développement de la F3E](#) pour faire progresser l'égalité des genres dans les organisations
- le [document de l'observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS](#) qui propose des pistes pour agir

Côté formations, la demande exprimée est à la fois :

- pour des formations pour permettre à tous et toutes d'identifier les actes de sexisme ordinaire, les stéréotypes de genre, de comprendre la portée et les impacts de ces actes et de savoir comment réagir,
- pour des actions spécifiques en direction des victimes pour mieux les accompagner

La bonne pratique

Pour le groupe, l'identification des bonnes pratiques est propre à chaque organisation, car liée à l'analyse faite mais aussi aux spécificités de la structure.

Pour autant, différentes bonnes pratiques ont été suggérées :

- Faire évoluer les statuts pour garantir la parité dans la gouvernance
- Réfléchir à l'écriture inclusive
- Veiller à une prise de parole équilibrée lors des réunions
- Aménager les horaires de réunion en étant attentif à la vie de famille
- Mettre en place des solutions de garde pour les réunions ne pouvant se faire qu'en soirée ou durant le week-end

Atelier 3 : Faire réseau

Le bon moment

Des temps externes ont été listés :

- Le 8 mars : Journée internationale des femmes
- Le 28 septembre : Journée mondiale du droit à l'avortement
- Le 25 novembre : Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Comment continuer à parler de ces sujets en dehors de ces dates anniversaires ? Il a été suggéré de créer des rendez-vous mensuels, par exemple en produisant un visuel/ une affiche sur ce sujet tous les 8 du mois.

Des temps internes ont été listés :

- Le temps des élections, à préparer en amont pour avoir des candidates
- Le temps de l'Assemblée Générale, permettant une discussion collective sur le fonctionnement de l'organisation et/ou la mise en avant de projets portés par des femmes dans l'organisation.

-

Le bon argument

L'équilibre de population femmes/hommes, que l'on doit retrouver dans les actions et les gouvernances associatives ; les données chiffrées du rapport du CSESS prouvent que ce n'est pas le cas

L'apport en termes de diversité des points de vue de cette mixité

Les compétences que l'implication des femmes apporte

Le bon outil

Plusieurs outils ont été listés :

- Outil d'auto-diagnostic dédié
- Avoir une action tournée vers le grand public, qui au final aura un impact sur l'interne
- Avoir des binômes femme/homme pour travailler sur les projets, mais avec des règles de fonctionnement très claires pour une réelle égalité des rôles (vademecum du collectif « jamais sans elles », sur ce qu'est un bon binôme)
- Utiliser des jeux : jeu des privilèges, qui permet de se mettre à la place d'autres ;

La bonne pratique

Il a été suggéré d'avoir un ou une référente (ou un binôme) personne ressource, qui travaille à outiller le réseau ; par exemple une lettre bimensuelle qui fait le point sur les actions du réseau pour favoriser les échanges de bonnes pratiques.

Il a également été souligné l'intérêt de mettre en avant les projets portés par des femmes dans l'organisation, et en particulier dans l'aspect partenarial.

Autres liens utiles partagés pendant le webinaire :

- [Collectif Jamais sans elles](#)
- [Infographie de la Fonda : ESS féminisée, ESS égalitaire ?](#)