

LES FORCES VIVES AU FÉMININ

Alors que s'achève en novembre prochain la première mandature quasi paritaire du CESE devenu, grâce à la loi, l'assemblée constitutionnelle la plus féminisée (44 % de femmes y siègent), la DDFE choisit de mener une réflexion sur les forces vives au féminin en dressant un panorama inédit de la place des femmes dans les organisations de la société civile, telle qu'elle est représentée au CESE.

Le constat est sans appel : malgré une évolution législative favorable et un nombre de militantes et bénévoles en constante augmentation, **la part des femmes dans les exécutifs des organisations ne progresse que très lentement et une division sexuée du travail persiste.**

En effet, les organisations ne sont pas neutres : elles portent en elles des valeurs induites par la société. Sans mesures actives en faveur de l'égalité, elles sont naturellement enclines à reproduire les inégalités de genre en leur sein. **Tendre vers la neutralité nécessite donc d'agir.**

Il existe un déficit de modèles féminins, la figure traditionnelle du militant restant très largement masculine. Il se conjugue, sous l'influence de l'éducation et des normes sociales, à une tendance des femmes à sous-évaluer leurs compétences, à culpabiliser lorsque leur engagement déborde sur la sphère familiale, aboutissant à une autocensure, voire un sentiment d'illégitimité confortés par un entre soi masculin et le contournement encore trop fréquent des règles mises en œuvre pour favoriser la parité.

Et **la seule parité quantitative ne suffit pas : elle s'arrête trop souvent là où le pouvoir commence (les plus hauts postes, l'exécutif)**. Elle doit devenir une parité de participation brisant l'inertie de la division sexuée du travail réservant aux hommes des domaines « prestigieux » laissant aux femmes ceux jugés comme ne mettant pas en œuvre des compétences spécifiques, mais des qualités « naturelles » relevant de stéréotypes. Aujourd'hui, les femmes sont encore trop peu visibles, tant dans les structures de pouvoir des organisations qu'à l'extérieur, lorsqu'il s'agit de représenter ces dernières.

Ce n'est pas tant du côté des individus mais des organisations (structures, fonctionnement, mais aussi contenu revendicatif) **qu'il**

faut chercher les causes et les réponses à la sous-représentation et à l'invisibilisation des femmes. Trop souvent encore, malgré une prise de conscience progressive de cet état de fait, les organisations ne prennent pas encore suffisamment en compte les thématiques qui leur sont plus spécifiques, qu'elles soient professionnelles (égalité professionnelle, conciliation des différentes sphères de la vie etc.), économiques (« taxe rose ») ou sociales (remboursements de certaines pilules contraceptives etc.). L'étude s'attache à analyser les difficultés, les obstacles culturels et structurels à l'accès des femmes aux responsabilités et propose des outils concrets pour les dépasser. Ceux-ci doivent être adaptés à l'organisation mais aussi, pour être efficaces, être pris en compte de manière simultanée.

Favoriser l'engagement militant des femmes est d'abord un impératif d'égalité démocratique. C'est ensuite un moyen d'accroître la représentativité de la société civile organisée. C'est enfin, plus largement, œuvrer à promouvoir la place des femmes dans la société : en effet, **l'engagement militant constitue souvent un marche-pied vers la prise de responsabilités dans d'autres domaines, notamment politiques et économiques.**



Claire Guichet

est ancienne présidente de la FAGE, doctorante et chargée d'enseignement en Droit et Science Politique.

Elle siège au CESE à la délégation aux droits des femmes et à l'égalité, à la section de l'aménagement durable des territoires et à la section de l'éducation, de la culture et de la communication où elle représente le groupe de des organisations étudiantes et mouvements de jeunesse. Elle a rapporté l'avis du CESE sur *Le logement autonome des jeunes* en 2013.

Contact :

claire.guichet@lecese.fr
@claire_guichet
06-74-50-47-53

Les femmes constituent près de 45 % des adhérents des organisations syndicales de salariés et 30 % des créateurs d'entreprises.

Elles ne sont que 15 % à la tête des exécutifs des principales organisations qui les représentent.

ÉVEILLER LES CONSCIENCES SUR LES INÉGALITÉS AU SEIN DES ORGANISATIONS

Pour combattre les inégalités de genre, il est nécessaire d'accepter collectivement leur existence et la nécessité d'agir contre. Pour le CESE, il est nécessaire :

- de mettre à jour régulièrement les **statistiques sexuées** permettant la mise en évidence la réalité des inégalités, notamment quant aux responsabilités exercées et pour une évaluation des stratégies mises en place ;
- d'**identifier les points de blocages** propres à chaque organisation ;
- d'**interroger les militantes** elles-mêmes grâce à des enquêtes via des questionnaires anonymes ou des entretiens menés par des chercheurs extérieurs à l'organisation ;
- d'organiser des **réunions non-mixtes** permettant aux femmes d'échanger librement et collectivement sur les difficultés rencontrées dans leur engagement ;
- de **former les militants** aux inégalités de genre et leur faisant prendre conscience qu'une organisation plus équitable est une organisation plus représentative qui apparaît comme plus dynamique et plus moderne ;
- d'impliquer les échelons territoriaux, non par la contrainte mais par l'**exemplarité**.

POSITIONNER L'ORGANISATION COMME UN ESPACE SEREIN ET ÉMANCIPATEUR

Les femmes doivent percevoir l'organisation comme un espace d'engagement serein et émancipateur. Pour ce faire, les organisations doivent travailler à la fois sur leur image extérieure et sur leur culture militante. Le CESE suggère que les organisations :

- mobilisent leurs outils de communication en projetant une **image accueillante et stimulante, débarrassée de tout stéréotype** ;
- encouragent la **prise en compte des problématiques plus spécifiques aux femmes** (santé reproductive, branches professionnelles particulièrement féminisées, entrepreneuriat féminin, égalité professionnelle, « taxé rose » etc.). Ainsi l'organisation apparaîtra-t-elle naturellement comme plus inclusive ;
- intègrent mieux les nouveaux adhérents (réunions d'information, livrets d'accueil etc.) et rendent leur **gouvernance plus transparente** en indiquant les modes d'accès aux responsabilités, ce qui limite les phénomènes d'entre soi reproducteurs d'inégalités ;
- recherchent la parité des interventions tant internes qu'externes en **bannissant les comportements sexistes**.

DIVERSIFIER LES MODÈLES D'INVESTISSEMENT MILITANT

Si la tradition historique d'un espace public occupé par les hommes a créé dans l'imaginaire collectif un modèle majoritaire d'engagement militant valorisant le surinvestissement, cette image est dissuasive pour les femmes qui assurent encore la majorité des tâches familiales et ménagères. Alors que le cumul des mandats contribue à créer des figures de dirigeants qui paraissent irremplaçables, le CESE propose :

- de travailler sur la question du **partage des responsabilités** et du parcours des militant(e)s ;
- de réfléchir à **plus de collégialité** dans les organisations pour impliquer davantage de militantes et mieux **répartir la charge de travail et les mandats** exercés ;
- de valoriser des **normes raisonnables d'engagement**.

RENFORCER LES POLITIQUES VOLONTARISTES DE FÉMINISATION

L'étude met l'accent sur la nécessité de **lutter contre** les phénomènes dits d'**autocensure** et contre l'**invisibilisation** des femmes, qui créent une absence de « role-models » féminins à certaines fonctions. Pour ce faire la délégation identifie les objectifs suivants :

- objectiver la notion de compétences et **encourager les viviers, les réseaux** essentiellement féminins ou encore le marrainage, catalyseurs de confiance et d'empowerment ;
- soutenir des stratégies spécifiques pour **assurer la juste représentation des femmes** dans les organisations et notamment dans leurs exécutifs ;
- **formaliser les compétences** en élaborant des fiches de postes qui correspondent aux responsabilités à exercer et aux compétences considérées comme essentielles pour la fonction à pourvoir ;
- **rendre les femmes plus visibles** et leur donner davantage la parole, les soutenir et les informer en formalisant des règles qui **brisent l'entre soi masculin et le sexisme**.