Le CESE a rendu son étude sur les forces vives au féminin

SÉANCES PUBLIQUES PUBLIÉE LE 28/10/2015

Saisine liée : LES FORCES VIVES AU FÉMININ

Séance plénière du 28 octobre

Etude présentée par Mme Claire Guichet au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité, présidée par Mme Geneviève Bel

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.

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 oeuvre 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 oeuvre 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, oeuvrer à promouvoir la place des femmes dans la société : en effet, l’engagement militant constitue souvent un marchepied vers la prise de responsabilités dans d’autres domaines, notamment politiques et économiques.

Claire Guichet est ancienne présidente de la FAGE, doctorate 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.

© - copyright CESE - Novembre 2026