Les forces vives au féminin



SÉANCES PUBLIQUES PUBLIÉE LE 12/12/2014

Saisine liée : LES FORCES VIVES AU FÉMININ

Une saisine de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité

La participation des femmes à la gouvernance est un débat majeur en France comme dans de nombreux autres pays. Des dispositions législatives contraignantes ont fait progresser la parité au sein du Parlement puis dans les conseils d'administration des grandes entreprises.

Elles ont incontestablement facilité l'accès des femmes aux responsabilités politiques et économiques. En témoigne par exemple l'enquête du cabinet Ethics & Boards, selon laquelle les conseils d'administration comptaient, en juin 2014, **30,3%** de femmes au sein des entreprises du CAC 40 et **28,2 %** pour celles du SBF 120, soit bien au-delà de l'objectif de 20 % en 2014 fixé par la loi.

Pour autant, dans une société pluraliste, la parité ne saurait se limiter aux plus hauts sommets de l'État et des sphères économiques. De la démocratie locale à la mobilisation citoyenne, en passant par la représentation dans les médias ou la production d'expertise, la contribution des femmes est un enjeu à tous les échelons de la participation citoyenne. Celle-ci relève, en premier lieu, du principe d'égalité réaffirmé dans l'article 1er de la Constitution : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

La représentation directe des femmes permet aussi l'émergence de modèles diversifiés de réussite et l'assurance d'une prise en compte de certaines problématiques spécifiques aux femmes.

Les corps intermédiaires, et plus généralement la société civile organisée, jouent un rôle majeur dans la participation citoyenne. Qu'il s'agisse de former, d'informer ou de désigner des représentants, les « forces vives » renvoient aux lieux où se joue la représentation mais aussi aux filtres pour y accéder. Faciliter l'accession des femmes aux postes de responsabilité dans les organisations de la société civile est donc un impératif pour faire évoluer leur représentation.

La loi organique du 28 juin 2010 réformant le CESE a pris en compte cette nécessité en instaurant la parité des nominations au sein de notre institution, ce qui en fait **l'assemblée constitutionnelle la plus féminisée avec un taux de près de 44 %**. Ceci étant, force est de constater que la société civile a du mal, elle aussi, à porter les femmes aux postes de responsabilité. Une note de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité montrait, en début de mandature, que les exceptions tolérées aux nominations paritaires avaient exclusivement bénéficié aux hommes et qu'au sein du Conseil, les femmes étaient sous-représentées dans les fonctions de présidence de section notamment.

Les échanges au sein de la délégation ont permis de mettre en lumière des phénomènes récurrents de discrimination fondée sur le genre dans les parcours d'engagements, et ce quelles que soient les organisations concernées : associations, organisations professionnelles, syndicats. Même les organisations de jeunes, au sein desquelles les membres sont moins concernés par les conséquences de l'inégale répartition des tâches domestiques et familiales, peinent à obtenir une réelle égalité dans les postes de décision.

Alors que de nombreuses organisations de la société civile se saisissent du sujet et mettent en place des dispositifs internes promouvant l'égalité, comment expliquer que les pratiques d'engagement élevées des femmes (51 % dans le bénévolat associatif et plus de 43 % dans les syndicats de salariés, pour ne citer que ces deux taux) ne permettent pas un égal accès des femmes et des hommes aux plus hauts niveaux? Quels sont les obstacles et les freins auxquels se heurtent les femmes ? Quelles sont les bonnes pratiques qui permettent d'y remédier ?

Telles sont les principales questions auxquelles cette étude se propose de répondre. Elle s'efforcera tout d'abord d'établir un diagnostic actuel de la place des femmes dans les organisations de la société civile en examinant celles représentées au CESE (taux d'adhésion, postes occupés, visibilité, diversité des profils de femmes concernées…). Puis elle recensera les expérimentations mises en œuvre par un certain nombre d'organisations pour augmenter la part des femmes dans les postes à responsabilité et leurs résultats. Cette démarche qui cherchera à impliquer l'ensemble des organisations représentées au CESE qui le souhaitent, par le biais d'un questionnaire, pourrait permettre d'établir un guide des bonnes pratiques visant à favoriser l'engagement des femmes. Enfin, l'étude mettra en relief les prérequis d'une meilleure égalité des sexes en interne, en termes d'actions des organisations elles-mêmes : intégrer et promouvoir plus de femmes nécessite-t-il un changement de pratiques, de discours ? Et consécutivement, une représentation renforcée des femmes est-elle susceptible d'entraîner des évolutions des thématiques prioritaires ?

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité a souhaité préparer une étude sur ce sujet, le terme des travaux étant fixé au second trimestre 2015.

© - copyright CESE - Octobre 2026