

MERCREDI 28 OCTOBRE 2015 : LE CESE A PRÉSENTÉ SON ÉTUDE

« LES FORCES VIVES AU FÉMININ »

« COMBATTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LA SOCIÉTÉ CIVILE ORGANISÉE »

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) présente l'étude sur *Les forces vives au féminin*, rapportée par Claire Guichet (Groupe des Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse), au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE), présidée par Geneviève Bel (Groupe des entreprises). Cette étude sera également présentée le 28 octobre en assemblée plénière devant les membres du CESE.

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 choisi de mener une réflexion sur *les forces vives au féminin* en dressant un panorama 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.**

L'étude s'attache à analyser les difficultés, les obstacles culturels et structurels à leur accès aux responsabilités et propose des outils concrets pour les dépasser. Elle souligne **qu'il en va de l'intérêt même de l'organisation de combattre les inégalités de genre pour la rendre plus inclusive et plus attrayante.**

Favoriser leur engagement militant, c'est aussi 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.

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 l'évaluation des stratégies mises en place ;
- **d'identifier les points de blocages propres à chaque organisation :**
 - **en interrogeant les militantes** elles-mêmes **grâce à des enquêtes** *via* des questionnaires anonymes ou des entretiens menés par des chercheurs extérieurs à l'organisation ;
 - **en organisant des réunions non-mixtes** permettant aux femmes d'échanger librement et collectivement sur les difficultés rencontrées dans leur engagement ;
 - **en formant 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 ;
 - **en impliquant 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 ;
- **en encourageant la prise en compte des problématiques plus spécifiques aux femmes.**

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 leaders qui paraissent irremplaçables, le CESE suggère :

- **de travailler sur la question du partage des responsabilités et du parcours des militant(e)s** pour y accéder progressivement ;
- **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.**

RENFORCER LES POLITIQUES VOLONTARISTES DE FÉMINISATION

L'étude met l'accent sur l'autocensure féminine et la tendance des femmes à se dévaluer quant à leur capacité à occuper certaines fonctions.

Selon la délégation, il convient :

- **d'objectiver la notion de compétences** : les viviers, les réseaux essentiellement féminins ou encore le marrainage sont des catalyseurs de confiance et d'*empowerment* ;
- **de soutenir des stratégies spécifiques pour assurer la juste représentation des femmes** dans les organisations et notamment dans leurs exécutifs ;
- **de 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 et **de valoriser des normes raisonnables d'engagement** ;
- **de formaliser des règles qui brisent l'entre soi masculin et le sexisme**, permettent de **rendre les femmes visibles** et de **leur donner davantage la parole, de les soutenir et de les informer.**

Ces outils doivent être adaptés à l'organisation. Ils doivent surtout, pour être efficaces, être pris en compte de manière simultanée. « *Si la tâche paraît ardue, elle procède surtout d'un changement de référentiel* » souligne la rapporteure Claire Guichet.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité a été créée en février 2000 sur le modèle des délégations homonymes de l'Assemblée nationale et du Sénat, avec lesquelles elle entretient un partenariat étroit. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité assure une mission de veille, d'impulsion et de suivi sur la prise en compte du genre dans les travaux du CESE. La délégation élabore également des études spécifiques ayant pour dénominateur commun la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Contacts presse :

Emilie HUMANN 01 44 69 54 05 / 07 77 26 24 60 emilie.humann@clai2.com

Delphine BOSCH 01 44 69 30 35 / 06 99 37 61 76 delphine.bosc@clai2.com