

FEMMES ET HOMMES, MÊMES RESPONSABILITÉS ?

Le 19 octobre 2023 s'est tenu le premier évènement du RESO HF.

Avec plus de 80 participant.es, nous sommes ravi.es du succès de cet après-midi qui a donné lieu à des échanges intéressants et enrichissants.

Les stands et plénières ont été l'occasion de présenter les 10 membres du RESO HF et de réfléchir ensemble autour des sujets du plafond de verre, de la négociation collective et individuelle, de la place des femmes dans les gouvernances et en tant que dirigeante ou encore de la mixité des formations et des métiers, notamment techniques et scientifiques.

On vous raconte ?



ATELIER 1 :

L'accès des femmes aux lieux de décisions dans les associations et les collectivités

Cet atelier a permis de réfléchir collectivement à la sous-représentation des femmes dans les lieux de décision que cela soit dans la vie associative, l'ESS ou les collectivités locales ainsi que d'échanger sur les dimensions quantitatives et qualitatives de la problématique. Il a donné lieu à un partage de bonnes pratiques entre participants et animateurs et des dynamiques sur lesquelles s'appuyer.

Animation : Véronique Genelle (**Elles Aussi**) et Jean-Paul Moutiez (**Galilée**)



CHIFFRES-CLÉS !



Dans les associations :

- Les femmes représentent **45 %** des responsables associatifs, **35%** des président.es d'associations (petites associations souvent genrées) et **27 %** des président.es de fédérations.
- Elles occupent **45 %** des postes de trésorier.ères et **60 %** des postes de secrétaires.
- Une situation très hétérogène : dans le sport, les femmes occupent **24 %** des présidences contre **48 %** dans le secteur medico-social.
- Une situation relativement figée depuis 20 ans à l'exception de deux secteurs dans lesquels la part des femmes progresse : la culture et la défense des droits.

Dans les collectivités :

La France est au 38e rang dans le classement de l'Union Interparlementaire relatif à la place des femmes dans les parlements nationaux de **195 Pays**.

Part des femmes élues comme conseillères dans les collectivités début 2022 :

- Ensemble **41,5 %**
- Conseillères régionales **48,5 %** dont présidentes de région **31,6 %**
- Conseillères départementales **50 %** dont présidentes de département **20 %**
- Conseillères intercommunales **35 %** dont présidentes d'EPCI **11,8 %**
- Conseillères municipales **42,2 %** dont maires **20,1 %**



LES FREINS ET OBSTACLES À L'ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITÉS

Les freins liés aux comportements

- Le **sexisme** (en baisse dans certains environnements notamment les collectivités)
- **Réduction des engagements** de certaines femmes dès le premier enfant (évolution significative au 3^e enfant pour les hommes). Elles sont souvent contraintes à faire des arbitrages
- Pression ressentie par les femmes qui doivent constamment **prouver leurs compétences**
- Difficulté à se projeter dans une fonction à responsabilités (**auto-censure**)
- **Difficulté à se faire entendre** dans les instances décisionnaires (pas ou peu écoutées)

Quelques pistes d'action :

- **Agir sur la culture** via des éléments symboliques tels que l'écriture inclusive
- Permettre aux femmes d'accéder à des **modèles positifs inspirants**

Les freins liés aux représentations collectives

- Le « président » : **naturalisation de la masculinité de la fonction**
- Postes à responsabilités dans les associations et les collectivités selon ses compétences et expériences. Or **les hommes accèdent plus facilement à des responsabilités professionnelles**
- Image de la femme : priorités = enfants et famille
- **Entre soi masculin** dans les instances décisionnaires (in et off). Se traduit dans les attitudes, le langage ou encore l'organisation elle-même

Quelques pistes d'action :

- Les représentations doivent se travailler dès la petite enfance via notamment le **milieu scolaire**
- Renforcer les **sororités entre paires** (écoute, entraide, appui lorsque nécessaire pour mieux se faire entendre...)



Les freins liés aux organisations

- Dates et horaires des réunions qui **ne prennent pas en compte les disponibilités de chacun.es**
- **Format des réunions** : temps longs, prolongations des échanges après clôture des débats
- **Responsabilités familiales** les femmes doivent trouver elles-mêmes les solutions pour s'adapter
- Accès aux responsabilités se construit souvent via l'appui de réseaux. Or **les femmes manquent de réseaux.**

Quelques pistes d'action :

- Trouver des formes d'**organisation** pour que l'engagement puisse être un plaisir
- Trouver des **solutions pour la question de la garde des enfants** qui est essentielle.

POUR ALLER PLUS LOIN :

Charte Européenne pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes dans la Vie Locale

Cette dernière propose un cadre d'action pour les signataires en tant qu'employeur, donneur d'ordres, prestataire...

Cela se traduit pour les signataires par la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'égalité qui fixe les priorités, les actions, les moyens et les ressources nécessaires à sa réalisation.

Pour en savoir plus : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/zoom-sur/article/charte-europeenne-pour-l-egalite>