

*Egalité professionnelle entre
les femmes et les hommes :*

*Ouvrons le dialogue dans
l'Economie Sociale et Solidaire !*

20 actrices de l'ESS témoignent



Présentation

L'Économie Sociale et Solidaire est-elle concernée par les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? Assurément !

Les employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire sont-ils exemplaires ? Pas toujours !

Mais nous posons-nous régulièrement la question de nos pratiques ? Et exerçons-nous dans ce domaine le rôle de transformation sociale que nous revendiquons ?

Afin d'aider chacun·e d'entre nous à aborder la question, 20 actrices de l'Économie Sociale et Solidaire témoignent. Pourquoi se sont-elles engagées dans l'ESS ? Les structures dans lesquelles elles sont investies sont-elles égalitaires ? Quelles sont les enjeux spécifiques à l'ESS ? Quelles sont leurs propositions ?

Elles ont entre 20 et 63 ans et sont salariées ou bénévoles dans l'ESS. La plupart d'entre elles exercent des responsabilités ou sont créatrices d'activités. Elles ne sont pas représentatives de l'ensemble des salariées de l'ESS mais elles expriment une réelle diversité d'expériences et de points de vue. Au-delà des réalités objectives, l'égalité entre les femmes et les hommes interpelle le domaine du sensible c'est-à-dire nos façons de percevoir et de ressentir. Ces témoignages nous invitent à ouvrir dans nos structures des espaces de dialogue pour que progresse l'égalité réelle entre tou·te·s.

Ce document comporte deux parties. La première est une synthèse condensée de l'ensemble des propos recueillis. La seconde met en lumière, pour chacune de nos interlocutrices, des réponses représentatives ou saillantes relatives à trois de nos questions.

L'intégralité de chacun des entretiens est téléchargeable sur le site de l'association Galilée (galilee-asso.fr).

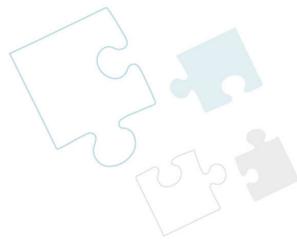
Nous vous en souhaitons une bonne lecture !

1. Les chemins vers l'ESS

Nos actrices de l'ESS sont dans leur grande majorité des militantes. Leur investissement dans l'ESS ne constitue pas le fruit du hasard mais le plus souvent le résultat d'une succession de choix et d'engagements résolus. Deux chemins principaux les ont menées vers l'ESS :

- Des investissements associatifs successifs, parfois engagés très jeune, qui permettent de se construire des réseaux et d'accéder à l'ESS par une opportunité professionnelle ou par la mise en œuvre d'un projet.
- De premières expériences professionnelles insatisfaisantes, des modes de faire dans lesquels on ne se reconnaît pas ou des besoins auxquels on ne peut pas répondre. C'est le besoin d'alternative, en référence à des valeurs personnelles, qui va alors motiver le choix de l'ESS.

L'ESS correspond à une dynamique de vie. Plusieurs de nos interlocutrices sont investies à de multiples niveaux professionnels et bénévoles.



2. Être dans une activité de l'ESS

Être dans une activité de l'ESS est essentiel pour certaines, d'une importance plus relative pour d'autres. Mais toutes affirment leur volonté de s'inscrire dans un système de valeurs fondé sur la rencontre de l'autre, le respect et l'accessibilité à tou·te·s. L'engagement a besoin de sens.

L'autre dimension essentielle est celle de l'accès à un collectif qui permette le partage du projet.

Être reconnue dans l'ESS c'est aussi, pour certaines, la possibilité de valoriser toutes les dimensions d'une activité ou encore un élargissement du champ des possibles.

Attachées à des valeurs, elles ont parfois un regard critique vis-à-vis de l'ESS : « *c'est devenu fourre-tout* », « *l'économique prend trop souvent le pas sur les autres dimensions* », « *j'ai des problèmes avec l'approche juridique de l'ESS* », « *J'étais très motivée au départ mais je suis en formation et je constate que ma vision n'est pas forcément celle des autres* ».

Les projections de ce que doit (devrait) être l'ESS apparaissent cependant convergentes et s'établissent autour de 4 grandes fonctions :

- Transformer la société, changer de paradigme
- Éduquer, former, transmettre
- Innover et expérimenter
- Renforcer la parole et permettre l'organisation de la société civile

Il est essentiel que ces objectifs se traduisent par des pratiques concrètes et de l'exemplarité et non dans un affichage dogmatique.



3. Le vécu au sein d'une activité de l'ESS

Bénévoles, salariées ou créatrices de l'ESS, nos interlocutrices évoluent dans des structures de petite dimension (1 à 20 salarié·e·s). Le bénévolat est souvent mixte même si la plupart du temps cette mixité n'a pas fait l'objet d'une stratégie particulière. Les femmes y exercent assez régulièrement des présidences et se montrent souvent les bénévoles les plus actives. Au niveau des effectifs salariés, la mixité constitue le plus souvent un objectif mais elle peut s'avérer particulièrement difficile à atteindre. Certaines observent que même si les hommes sont moins nombreux parmi les salarié·es, ils occupent régulièrement les postes décisionnels.

Être un homme ou une femme salarié·e, est-ce différent ?

Les salariées considèrent que les conditions objectives d'embauche ou d'emploi dans leurs structures sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes.

Les différences, lorsqu'elles sont observées, apparaissent au niveau des attitudes et des comportements. Dans l'ESS comme ailleurs les réflexes sont ancrés et parfois inconscients. Cela peut concerner de petites tâches du quotidien (aux hommes le petit bricolage et aux femmes la préparation du café et la vaisselle), mais aussi des prises de parole déséquilibrées en réunion d'équipe, les blagues sexistes qu'il faut supporter ou encore la nécessité de « pousser les murs » pour être écoutée et participer à la gouvernance.

La place du débat sur l'égalité

Quelques organismes ont une approche très militante et structurée de l'égalité (« nous avons une charte de mixité », « la question est régulièrement abordée en conseil d'administration », « des personnes militantes nous ont transmis des outils »). Dans la plupart des structures cependant, l'échange sur l'égalité se résume à de rares temps informels ou à une action ponctuelle de sensibilisation. Parfois la question n'a même jamais été évoquée. Dans quelques associations, un échange a bien été impulsé par des salarié·e·s mais celui-ci n'a trouvé aucun écho auprès des bénévoles.

Si certaines de nos interlocutrices ne perçoivent pas d'axes de progrès dans leur structure ou considèrent que l'égalité professionnelle progresse naturellement, d'autres observent qu'un travail de pédagogie serait indispensable auprès des employeurs comme des salariées elles-mêmes, afin de leur faire prendre conscience de leur légitimité et de l'importance de la question.

La prise en compte de l'égalité dans la structure

• Dans la gestion des ressources humaines

Pour plusieurs salariées, la prise en compte de l'égalité dans leur structure consiste à ne pas faire de différence entre les femmes et les hommes ou se résume à la qualité des relations internes.

Parmi les structures qui revendiquent des actions concrètes, les plus courantes concernent le domaine de la parentalité et la facilitation du temps partiel pour l'ensemble des salarié·e·s ou l'usage de grilles de salaires qui permettent de mieux valoriser les tâches réalisées et de réduire les subjectivités.

Certains employeurs mènent aussi des actions spécifiques : des comités de pilotage dont on s'assure de la mixité, des réunions d'équipes qui visent à ce que toutes les actions puissent être réalisées indifféremment par des femmes ou par des hommes, une directrice qui prend le temps de recevoir les recrues féminines pour les assurer de son écoute si nécessaire, ou encore l'organisation ponctuelle d'observations de réunions entre salarié·es (mesure des temps de prise de parole, respect de l'orateur·ice...).

Dans toutes les structures concernées par notre enquête, les actions liées à l'égalité ne font l'objet d'aucune contractualisation ni même d'un écrit.



• La prise en compte de l'égalité dans les activités

La plupart des structures de l'ESS revendiquent une grande souplesse notamment dans l'adaptation des horaires aux besoins de chacun·e de leurs usager·e·s ou bénéficiaires, celle-ci étant supposée bénéficier particulièrement aux femmes.

La mixité des actions constitue également une question récurrente : celle-ci doit-elle être systématiquement recherchée ou l'égalité passe-t-elle aussi par des actions différenciées dans un objectif d'équité ? Il n'y a pas de réponse unique, c'est du cousu mains !

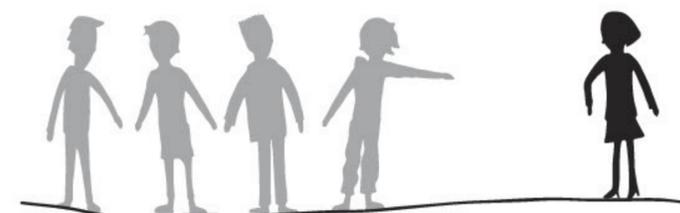
Certaines structures sont enfin attentives à rendre plus visible la présence des femmes (dans certains quartiers urbains ou dans le champ de la culture par exemple) ou encore à faciliter leur accès à différents dispositifs (via notamment l'organisation de jurys mixtes s'il y a sélection de candidat.es).

• La pédagogie de l'égalité auprès des bénéficiaires

La majorité de nos interlocutrices témoigne de la volonté de leur structure de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment la déconstruction des stéréotypes, à travers les modes d'actions déployés au quotidien. Si certains organismes se sont dotés d'outils pédagogiques spécifiques, la plupart du temps cette volonté relève davantage de la posture.

La place des femmes dans les instances dirigeantes

Peu de structures ont effectivement une réflexion concrète sur la place des femmes dans les instances dirigeantes. On observe toutefois que la représentation des femmes dans les conseils d'administration et les directions semble se renforcer progressivement même si la cooptation des nouveaux·elles administrateur·ice·s tend à renouveler les situations existantes et par conséquent à ralentir le changement. Les associations dont les activités sont perçues comme « genrées » souhaiteraient davantage de mixité mais s'interrogent sur les freins autant que sur les moyens d'y parvenir (modifier les organisations ? mieux communiquer en amont ? repenser le rôle des administrateur·rice·s ? redéfinir les modes de prise de paroles au sein du conseil d'administration ?).



4. L'expérience des créatrices d'activités

Entreprendre en ESS n'est pas perçu comme un acte spécifiquement féminin. On entreprend parce que l'on a la volonté de créer et de partager un projet socialement utile et porteur de valeurs citoyennes. Des créatrices observent cependant qu'entreprendre à plusieurs peut être rassurant pour des femmes qui manquent parfois de confiance en elles ou de reconnaissance de leurs capacités.

Les témoignages de plusieurs créatrices sont édifiants sur les comportements de certains responsables d'entreprises et de décideurs: « nous avons été traitées avec condescendance », « des réflexions graveleuses », « on vous considère comme fragile », « beaucoup d'hommes tendent à nous renvoyer nos limites » « une injonction à faire nos preuves », « mon projet aurait été accueilli différemment si j'avais été un homme ».

Bienveillants et à l'écoute, les acteur·rice·s de l'ESS sont en rupture avec ces comportements. En outre, la forte représentation des femmes constitue un élément facilitateur important : « Elles se sont vraiment mobilisées pour nous aider ! », « on rencontre dans l'ESS beaucoup de femmes inspirantes ».



5. Préjugés et discriminations

Si aucune n'évoque explicitement des discriminations, une large majorité de nos interlocutrices a été confrontée à différents préjugés au cours de leurs parcours professionnels, « c'est courant lorsque l'on est une femme ! », même si ceux-ci n'ont pas toujours été exprimés de manière frontale. Ces préjugés peuvent être portés par les interlocuteurs masculins les plus divers : des employeurs, des collègues, des élus, des acteurs institutionnels, des créateurs d'entreprises...

Les préjugés exercent trois fonctions :

- **Abaisser** : « pas prise au sérieux », « condescendance », « un responsable ne pouvait admettre la contradiction venant d'une femme », « on m'a dit que je ne serai pas capable de tenir tête à des chef·fe·s d'entreprises ».
- **Discriminer** : « mon orientation était prédéterminée », « quand tu es une femme, noire et qui vient d'un quartier tu as droit à tous les clichés », « trop jeune et trop mignonne pour ce travail », « quand je répondais au téléphone on me considérait comme la standardiste », « on pensait que je m'orienterai vers les tâches administratives alors que mon intention était d'aller sur le terrain ».

- **Sexualiser** : « j'ai le sentiment d'avoir été utilisée comme la fille mignonne, sympa et qui ne fait pas de vagues », « on m'a dit : tu vois qu'on ne t'a pas choisie que pour tes beaux yeux ! ».

La pression ainsi subie par les femmes est mise en exergue par certaines de nos interlocutrices : « c'est déstabilisant ! », « en tant que femme, on se pose toujours la question de sa légitimité ! », « nous sommes dans des adaptations constantes ! », « j'ai le sentiment de ne pas avoir droit à l'erreur ! ».

6. L'égalité entre les femmes et les hommes : globalement comment cela va ?

Les actrices de l'ESS constatent que les progrès vers l'égalité dans l'emploi restent lents et difficiles. Les écarts de salaires demeurent, les métiers restent très sexués, les hommes sont surreprésentés dans les postes d'autorité, les modèles de management valorisés sont masculins...

Au niveau sociétal, des problématiques nouvelles ont émergé depuis une quinzaine d'années telles que la précarité des femmes en situation de famille monoparentale qui devraient nous conduire à réinterroger constamment les questions d'égalité.

Néanmoins les idées relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes circulent. Les féministes sont mieux écouté·e·s depuis quelques années et les jeunes sont davantage sensibilisé·e·s. Les femmes décident de leurs engagements et sont moins attentives à l'image qu'elles renvoient. Elles sont aussi plus présentes dans les sciences ainsi que dans les lieux de pouvoir. Et l'exercice par des femmes de métiers identifiés comme masculins ne choque plus.

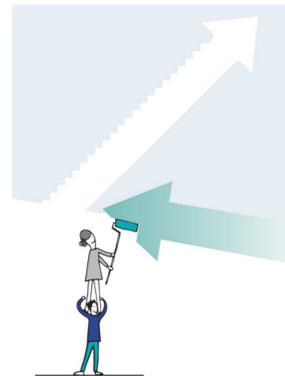
Ces observations globales sont cependant à contresens de ce que plusieurs de nos interlocutrices observent dans certains territoires ou auprès de différentes catégories de populations notamment le poids croissant des valeurs traditionalistes qui mène à une régression des libertés des femmes. Dans d'autres lieux on observe une hypersexualisation des jeunes femmes ou encore une forte montée en charge des maternités précoces.

Ces contrastes sont révélateurs d'une société de plus en plus morcelée économiquement, socialement et culturellement. Parmi les facteurs aggravants, l'une de nos interlocutrices évoque la personnalisation des médias sources, via Internet notamment, qui conduit chacun.e à ne rechercher que l'information correspondante à son mode de pensée d'où un enfermement culturel croissant ; une autre observe les contradictions entre les discours émancipateurs sur l'égalité et l'univers du marketing où la fréquente différenciation des sexes jusqu'à la caricature vise la réalisation d'objectifs commerciaux.

7. Parler de l'égalité entre les femmes et les hommes

Toutes s'accordent sur la nécessité d'évoquer l'égalité entre les femmes et les hommes dans notre société, c'est une dimension structurante du vivre ensemble. Mais c'est un sujet sensible car il revient la plupart du temps à interpeler les représentations et les idées reçues. Au travail comme en famille, ce n'est pas toujours facile à aborder : « *c'est prendre le risque d'être traitée d'hystérique !* », « *il faut savoir encaisser des réflexions qui peuvent être choquantes* ». Évoquer son propre vécu ou s'appuyer sur des prises de paroles collectives constitueraient les meilleurs moyens pour dépassionner le débat.

Le sentiment largement partagé est que le sujet est très abordable dans le milieu de l'ESS : « *on a globalement la culture du débat. Cela ne change pas, mais on en parle !* ».



Au niveau des structures elles-mêmes, la question est rarement considérée comme prioritaire même si cette appréciation doit être nuancée, le secteur étant composé d'une multitude d'organisations très différentes les unes des autres. Cette absence d'implication s'expliquerait partiellement par la référence aux « valeurs de l'ESS », socle culturel commun à tou•tes et garantie supposée contre les injustices. Trop peu questionnées, ces valeurs de l'ESS seraient finalement sclérosantes et les structures de l'ESS auraient beaucoup trop tendance à s'auto-estimer vertueuses par nature.

8. L'information sur l'égalité

L'information est accessible...pour qui la cherche !

Beaucoup constatent que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un sujet considéré comme secondaire (en dépit de l'affichage en tant que priorité nationale). C'est un combat discret porté par des acteur•ice•s engagé•e•s finalement peu nombreux•ses. Plusieurs de nos interlocutrices avouent ne s'être jamais posé la question ou se considèrent comme passives. Certaines observent que dans l'ESS le sujet commence à émerger notamment via la diffusion de parcours de femmes ou l'échange de pratiques mais un long chemin reste à parcourir : « *dans la formation ESS que je viens de suivre, l'égalité entre les femmes et les hommes n'a jamais été abordée !* ».

9. Les structures de l'ESS sont-elles égalitaires ?

Globalement l'ESS a l'esprit ouvert. Les systèmes hiérarchiques sont moins figés, la parole plus fluide qu'ailleurs et la justice sociale est au cœur des enjeux. On a le sentiment que l'ESS reconnaît mieux les compétences, que la présence au travail n'est pas la référence unique ou encore que les avantages sociaux profitent à tous et à toutes notamment dans la recherche de l'équilibre entre vie de famille et vie professionnelle.

Certaines constatent toutefois que l'observation des chiffres de l'égalité (CNCRESS 2019) démontre que les inégalités sont tout aussi concrètes dans l'ESS que dans les autres formes d'entreprises. L'ESS est aussi un champ de pouvoir, d'argent et de reconnaissance. On ne peut se satisfaire d'une ouverture d'esprit ! On observe que les modèles de management ne sont pas toujours en phase avec les systèmes de valeurs ou encore que les pouvoirs masculins organisés au sein de nombreuses SCOP et d'associations « vieillissantes » résistent au changement.



Pour d'autres, la question ne se pose pas en termes de statut (être ou ne pas être de l'ESS !) mais de secteur d'activité ou de taille de la structure. Mais les diagnostics divergent. Ainsi l'une de nos interlocutrices estime que les gros employeurs ont des obligations qui les rendent plus égalitaires alors qu'une autre considère que les valeurs de partage et de solidarité qui doivent animer l'ESS et favorisent l'égalité professionnelle ne sont plus incarnées lorsque les objectifs économiques deviennent prioritaires.

10. Les questions d'égalité professionnelle spécifiques à l'ESS

Plusieurs participantes à l'enquête s'interrogent sur la reconnaissance de la valeur travail au sein de l'ESS. Les femmes y sont surreprésentées dans des métiers peu valorisés notamment dans les activités du social et du soin, et nombre d'associations ont des politiques salariales peu attractives du fait de leurs contraintes budgétaires. On remarque également que les structures de l'ESS sont fortement employeuses de jeunes femmes qualifiées à qui des responsabilités importantes sont confiées sans en avoir la reconnaissance. Ces questions liées à la mixité des métiers et à leur valorisation sont complexes, mais le sentiment partagé est qu'elles ne font pas l'objet d'une stratégie ni même d'une véritable réflexion au sein de l'ESS.

La surreprésentation des hommes dans les hiérarchies et les lieux de pouvoir constitue le troisième pilier d'inégalités le plus évoqué : « *le travail concret est souvent fait par des femmes mais ce sont des hommes qui président !* ».

« *La gestion des ressources humaines, notamment l'évolution salariale, est délaissée au nom du partage du projet entre bénévoles et salarié.es* » ; mais les salarié.es ce sont majoritairement des femmes !

11. Les attentes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

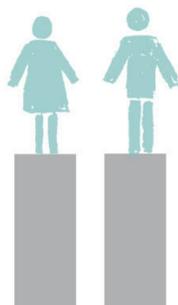
L'égalité salariale est citée par une majorité de nos interlocutrices comme une priorité, le révélateur d'un véritable progrès social. Beaucoup évoquent également le parcours professionnel des femmes et la reconnaissance de leurs compétences. La troisième préoccupation majeure est la mixité qui, de fait, génère de l'égalité dans les pratiques professionnelles. Certaines mettent en exergue la nécessaire évolution du travail tant dans ses représentations collectives que dans son organisation et ses pratiques. Enfin, plusieurs de nos interlocutrices insistent sur la dimension sociétale de l'égalité et la lutte indispensable contre toutes les formes de préjugés notamment à travers l'éducation.

12. Des propositions pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS

Trois niveaux de priorités sont définis par les actrices de l'ESS :

➤ Ouvrir un échange au sein de l'ESS

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doit devenir un vrai projet pédagogique et structurel (adopter des modes de faire qui visent explicitement à l'égalité).



Cette perspective nécessiterait de « *questionner les valeurs de l'ESS avec les lunettes de l'égalité !* », d'aborder collectivement les questions de la mixité et de la valorisation des métiers ainsi que l'accès des femmes aux postes à responsabilités, ou encore d'imaginer des modules pédagogiques sur l'égalité qui seraient inclus dans toutes les formations à l'ESS et à la gestion collective de projets.

➤ Agir concrètement dans les structures

Différentes propositions sont formulées :

- Faire de l'égalité un sujet interne : créer des postes de référents égalité, organiser l'échange pour s'assurer de sa continuité dans le temps,
- Se doter d'outils qui permettront l'évaluation des métiers et une meilleure lisibilité des politiques salariales,
- Promouvoir et accompagner la mixité des métiers et des fonctions, organiser des binômes mixtes sur la diversification, expérimenter, mettre en œuvre lorsque nécessaire des mesures de discrimination positive,
- Instaurer des règles de rédaction car « *le langage construit la pensée* »,
- Se doter de lignes de conduite au niveau de l'embauche (de la communication aux modalités de recrutement).

➤ Porter les valeurs de l'égalité

Si l'ESS « *doit porter une éthique de l'employeur* », elle doit aussi affirmer sa vocation à promouvoir les valeurs de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société :

- Investir le niveau local, créer de l'échange, promouvoir les expérimentations et valoriser les bonnes pratiques,
- « *Sensibiliser et accompagner nos publics en partant de ce qu'ils sont, éviter de culpabiliser si l'on veut que le message passe* »,
- Développer des actions pédagogiques sur la différence et l'égalité auprès des jeunes.

Paroles d'actrices de l'ESS



Alix Requillart

25 ans, porteuse d'un projet de création d'une ferme urbaine à Lille.

Ferme urbaine de Fives Cail : lieu d'expérimentation et de promotion de pratiques agricoles durables en milieu urbain.

Votre activité se situe dans le cadre de l'ESS : Est-ce que cela a une importance pour vous ?

Cela va me permettre d'accéder à un réseau d'acteur·rices qui partagent des valeurs et m'apportera une aide extérieure. L'ESS c'est très ouvert et les financements sont également plus accessibles.

Qu'est-ce qui est important dans l'ESS ?

Sa finalité, c'est-à-dire changer l'économie capitaliste. Il faut davantage intégrer l'humain au cœur de l'activité économique. C'est aussi prendre en compte la dimension environnementale dans les activités.

La RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) ne change pas fondamentalement les modèles alors que l'ESS apporte des solutions nouvelles.

Parler de l'égalité entre les femmes et les hommes...

C'est très important et devrait être davantage intégré dans la formation à la gestion collective de projets.

Angélique Delepaut

44 ans, fondatrice et présidente de l'association 123 soleil à Nort-Leulinghem.

123 Soleil : accueil d'adolescent·e·s en situation de mal être.



Comment est prise en compte l'égalité dans votre association ?

Nous pensons recruter prochainement sur un poste d'éducation et allons porter une attention particulière aux profils masculins. Cela créerait un équilibre dans l'équipe et pour nos jeunes ce peut être intéressant d'avoir un repère d'autorité masculin, cela pourrait faciliter certaines médiations.

Des actions mises en œuvre vis-à-vis des publics bénéficiaires pour favoriser l'égalité ?

Nous avons évoqué cette question dans le cadre du projet de création d'un lieu répit mixte avec hébergement que nous menons en lien avec le Conseil Départemental du Pas de Calais. Cela a été l'occasion d'un vrai débat au sein de l'association et avec nos partenaires. La mixité suscite beaucoup de craintes, mais les valeurs ont pris le dessus sur la peur !

Nous accueillons autant de filles que de garçons. Le travail avec les adolescentes est parfois difficile en ce sens qu'il faut leur apprendre à être autre chose que l'image que les garçons leur renvoient. Et les garçons découvrent que les filles ne sont pas des objets. Ce sont les situations du quotidien qui permettent l'action éducative.

Les structures de l'ESS vous paraissent-elles plus ou moins égalitaires que les autres ?

On a des valeurs et le dialogue est plus ouvert que dans d'autres milieux. Au niveau des instances de gouvernance, tout le monde est d'accord pour accueillir plus de femmes. Mais lorsqu'elles s'engagent, on a du mal à admettre qu'elles changent des choses, qu'elles modifient l'ordre établi. La mixité ne doit pas être qu'un principe.



Anne-Marie Flandrin

63 ans, membre des associations APES et 123 Soleil à Nort Leulinghem.

APES (Acteurs pour une Economie Solidaire): association régionale regroupant des acteurs de l'ESS.

123 Soleil : accueil d'adolescent·e·s en situation de mal être.

L'égalité entre les femmes et les hommes pour vous ?

C'est un engagement. Fondamentalement ce sont les violences faites aux femmes qui m'ont sensibilisée. Il faut encore en parler.

Je constate aussi que la place des femmes n'est pas considérée comme un enjeu réel de société. Les femmes ne manifestent pas ou peu. Dans les grands débats sociétaux, le point de vue des femmes n'est pas pris en compte.

Peut-on établir des liens entre les enjeux de l'ESS et ceux de l'égalité professionnelle ?

L'ESS compte beaucoup de femmes. Se pose cependant la question de leur représentation dans les lieux de décision.

Auriez-vous de bonnes idées pour renforcer l'égalité professionnelle en ESS ?

Il faut évoquer les questions des rémunérations dans l'ESS et parallèlement réfléchir à la reconnaissance et à la valorisation des différents métiers.

Il y a aussi des marges de progrès dans la façon dont l'ESS se met en valeur. Ce sont souvent des initiatives d'hommes qui sont valorisées par les grands réseaux alors que l'ESS est majoritairement féminine.

Blandine Brihouet

27 ans, chargée de projets ESS, association Community à Arques.

Community : association d'éducation populaire et d'appui aux initiatives citoyennes.



Comment l'égalité est-elle prise en compte au quotidien dans votre structure ?

Le comité de pilotage de la structure est mixte. Par ailleurs, l'équipe est attentive à faire en sorte que toutes les actions soient possibles pour les femmes comme pour les hommes. Par exemple, nous avons réfléchi à la façon dont les femmes de l'équipe pouvaient aussi participer à des actions en soirée et dans la rue.

Parler de l'égalité entre les femmes et les hommes...

C'est parfois difficile d'en parler. On peut vite être cataloguée comme féministe dans un sens péjoratif. Pour que le dialogue soit objectif et apaisé il faut que le message soit autant porté par des hommes que par des femmes. Le rôle des collectifs est essentiel.

En tant que femme on se pose toujours la question de sa place dans une équipe professionnelle. Comment exister ? Comment être écoutée et se faire respecter ?

Les structures de l'ESS vous paraissent-elles plus ou moins égalitaires que les autres ?

Je pense qu'il y a davantage d'égalité si l'on considère les salarié·es dans leur ensemble. Mais au niveau du management, quelle est la place des femmes ? Et quels sont les modèles de management développés par l'ESS ?



Christelle Cousin

30 ans, porteuse d'un projet de création d'un atelier chantier d'insertion, la « remise enjouée », communauté urbaine de Lille.

La remise enjouée : rénovation et vente de jeux et jouets, animations pédagogiques.

C'est important d'entreprendre dans l'ESS ?

C'est très important car j'estime qu'il faut construire autre chose que ce système économique qui exclut. Il est possible d'agir différemment. Nous voulons démontrer qu'une gouvernance peut être partagée. Nous voulons être exemplaires.

Quels sont les principaux freins lorsque l'on est une femme créatrice d'activité ?

Des attitudes de certains interlocuteurs qui peuvent déstabiliser. C'est pour cela qu'il est important pour nous d'être accompagnées par des structures qui nous rassurent sur notre légitimité.

On se sent parfois mal à l'aise avec des responsables d'entreprises que nous contactons ou certains partenaires. Il y a une réelle méfiance, une injonction à faire nos preuves et parfois de la condescendance. Est-ce parce que nous sommes des femmes ou est-ce le lot de tout porteur de projet ? Difficile à déterminer mais nous avons parfois quelques doutes.

Quelles sont vos idées pour renforcer l'égalité professionnelle en ESS ?

Je pense qu'il faut faire du sur-mesure au niveau local. C'est une force de l'ESS de savoir créer cet échange, de provoquer la rencontre de personnes différentes.

Peut-être que les employeurs de l'ESS pourraient aussi se donner une ligne de conduite au niveau de l'embauche, se doter de règles de mixité pour que l'ESS soit réellement un tremplin pour tous et toutes ?

Il faut enfin agir auprès des publics avec qui nous travaillons. Il faut prendre en compte les personnes telles qu'elles sont, avec leurs limites, et se concentrer sur la réalisation de petits objectifs en prenant soin de ne pas les culpabiliser. L'exigence doit toujours être relative.

Catherine Delerue

57 ans, Présidente de l'association La Note Bleue à Ruminghem.

La Note bleue : actions culturelles, sociales et citoyennes en milieu rural.



Dans l'environnement de votre activité, des signes positifs ou négatifs relatifs à l'évolution de l'égalité ?

Il y a des signes positifs qui montrent que l'idée d'égalité s'installe doucement. Ainsi les femmes viennent dans l'association et agissent. Même si elles ne savent pas faire, elles se lancent et apprennent. Parallèlement, de plus en plus de papas viennent inscrire leurs enfants, participent aux activités et parlent de pédagogie. Toutes les activités ou actions sont de plus en plus partagées.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes existe-t-elle dans l'ESS ?

L'ESS a un problème de reconnaissance de la valeur travail. Et comme les femmes sont majoritaires...

Auriez-vous de bonnes idées pour renforcer l'égalité professionnelle en ESS ?

Il y a plusieurs niveaux d'actions possibles :

- Donner des moyens aux expérimentations et à leur diffusion,
- Mieux valoriser les métiers actuellement mal reconnus et mal payés,
- Interpeler les structures sur leurs pratiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au regard des valeurs de l'ESS.

Au niveau des candidatures, il faudrait peut-être s'interroger sur les leviers. Pourquoi les femmes candidatent-elles davantage ? Est-ce lié aux domaines d'interventions ? Aux salaires proposés ? Les femmes s'adapteraient-elles mieux ? Pourquoi la proportion de candidature d'hommes devient-elle plus importante dès qu'il s'agit de postes de direction ?

Globalement, une éthique de l'employeur est nécessaire.



Claire Bizet

48 ans, directrice de l'association « le Mouvement Associatif Hauts-de-France ».

Le Mouvement Associatif : réseau régional des associations des Hauts-de-France.

Comment le Mouvement Associatif prend-il en compte l'égalité dans sa gestion des ressources humaines ?

Plusieurs dispositions sont mises en œuvre à l'interne :

- Notre grille de salaires permet l'égalité entre les salarié-es,
- Hommes et femmes ont les mêmes possibilités dans la gestion de leurs différents temps de vie,
- Dans la vie quotidienne du réseau, nous sommes vigilant·e·s à ce que les tâches ne soient pas genrées,
- Dans toutes nos productions écrites nous utilisons l'écriture inclusive,
- Nous menons des actions ponctuelles de mesure des temps de paroles aux cours des réunions.

Quelles sont vos attentes en matière d'égalité professionnelle ?

L'égalité salariale constitue une porte d'entrée indispensable. Mais se pose aussi la question du parcours professionnel des femmes : Par exemple, à quels âges hommes et femmes accèdent au statut cadre ? Enfin, renforcer la mixité me semble essentielle quitte à prendre des mesures coercitives.

Les structures de l'ESS vous paraissent-elles plus ou moins égalitaires que les autres ?

Ni plus ni moins ! Les associations reflètent la société. Il suffit de constater la place prépondérante des hommes dans la gouvernance des SCOP. L'ESS n'est pas plus vertueuse de ce point de vue.

Il faut conscientiser tout le monde sur le sujet.

Lucie Orbie

35 ans, animatrice salariée du réseau 50° Nord, bénévole dans l'association culturelle La Chambre d'Eau à Le Favril.

50° Nord : réseau transfrontalier d'art contemporain.
La Chambre d'Eau : accompagnement de projets culturels.



Est-ce "facile" de parler égalité dans au sein de 50° Nord ?

C'est facile puisque le milieu des arts visuels compte une majorité de femmes. Est-ce parce que le milieu est peu structuré et que les salaires sont majoritairement bas ?

Au sein de 50° nord, nous ne parvenons pas à aborder la question avec une certaine continuité car l'association est composée de personnes morales, les représentant·e-s changent. Un groupe de travail portant sur la parité a cependant été créé au sein de l'association. Un premier travail de collecte et de valorisation des données de l'égalité dans le réseau a été effectué en 2017.

Des points relatifs à l'égalité entre femmes et hommes qui mériteraient d'être abordés dans votre réseau ?

Les questions relatives à l'égalité ne sont pas conscientisées au sein du réseau notamment en ce qui concerne les ressources humaines. Les priorités sont ailleurs, dans la reconnaissance des activités artistiques et la promotion des artistes.

Il y a actuellement des collectifs dans les arts qui développent des réflexions esthétiques autour du féminisme et de l'éco-féminisme. Les débats à ce niveau peuvent être très virulents et même conduire à l'exclusion. Il faudrait parler de toutes les formes de discriminations pour évoquer l'égalité.

Quelles seraient vos attentes en matière d'égalité professionnelle ?

Je viens d'avoir un enfant alors je suis particulièrement attentive aux questions d'égalité dans le couple. Il faut construire une vraie réflexion sociétale. La question du congé paternité me semble un très bon moyen pour aborder le sujet de manière indirecte.



Noémie Hillmoine

39 ans, accompagnatrice d'initiatives en milieu rural au sein de l'association AFIP Hauts-de-France à Ambricourt, membre de l'association de préfiguration de la coopérative alimentaire d'Ecques.

AFIP : Appui au développement des initiatives agricoles et rurales.

Dans l'environnement de votre activité des signes positifs ou négatifs relatifs à l'évolution de l'égalité ?

J'ai le sentiment que le modèle professionnel « masculin » continue d'être le modèle dominant. Pour être reconnue et évoluer professionnellement il faut montrer des caractéristiques d'homme. Les avancées à ce niveau me paraissent trop lentes.

Les structures de l'ESS vous paraissent-elles plus ou moins égalitaires que les autres ?

L'ESS est en avance culturellement sur son époque. Je ressens ce décalage même dans la sphère privée. Globalement l'attention est portée sur l'humain et par conséquent sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la reconnaissance de chacun·e.

On trouve également davantage de femmes à des postes clefs dans l'ESS.

Peut-on établir des liens entre les enjeux de l'ESS et ceux de l'égalité professionnelle ?

La reconnaissance de chacun·e par rapport à ses compétences. C'est assez concret si l'on évoque la question des temps de travail. Dans l'ESS, la présence n'est pas forcément la norme et les hommes sont plus libres de s'impliquer auprès de leurs enfants.

Emilie Thomas Verhaghe

40 ans, fondatrice et salariée de la Galerie d'Art Mobile à Killem.

La Galerie d'Art Mobile : promotion de l'art contemporain en milieu rural.



Dans l'environnement de votre activité des signes positifs ou négatifs relatifs à l'évolution de l'égalité ?

Certain·es pensent que notre société est devenue égalitaire mais nous en sommes très loin. Par exemple, dans notre activité, les hommes viennent peu voir les expositions et, si j'écoute leurs femmes, j'entends des choses aussi aberrantes que « le samedi, il s'occupe de lui ! ». Il suffit d'écouter et d'observer pour comprendre que les inégalités du quotidien sont encore bien réelles.

Parler de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est...

Important mais cela peut être source de tensions y compris dans la vie privée. Une femme qui ose s'exprimer et afficher un certain féminisme prend le risque d'être qualifiée d'hystérique.

Dans un échange il faut aussi pouvoir « encaisser » des réponses qui peuvent être choquantes.

Quelles seraient vos attentes en matière d'égalité professionnelle ?

Il faudrait repenser le travail et faire reconnaître d'autres valeurs que la seule présence. On peut être efficace et faire un travail de qualité autrement. Les gens épanouis sont beaucoup plus productifs. Cela veut dire aussi que les femmes et les hommes aient accès aux mêmes possibilités notamment en tant que parents.

Au-delà des règles, c'est toute une culture qui doit évoluer. Par exemple, est-ce normal que si mes enfants sont malades à l'école c'est toujours moi que l'on appelle plutôt que mon mari ?



Ornella Guarino

27 ans, chargée de projets européens de l'association Community à Arques.

Community : association d'éducation populaire et d'appui aux initiatives citoyennes.

Dans les activités de Community, comment valorisez-vous l'égalité ?

À travers l'interculturalité, nous sommes amenées à évoquer l'égalité dans le monde. Nous choisissons des thématiques qui permettent d'aborder ces questions.

Ce peut être compliqué d'expliquer l'égalité à des enfants pour qui la question se résume à ne pas faire de différence. Mais il y a aujourd'hui beaucoup d'outils qui permettent d'aborder de manière ludique ces questions. Et les enfants s'impliquent volontiers.

Pour ancrer les choses il faut partir du territoire, de ce qui est concret pour les gens. Pour parler d'égalité ou de solidarité, on part du local pour aller vers l'international.

Dans l'environnement de votre activité des signes positifs ou négatifs relatifs à l'évolution de l'égalité ?

Il y a des choses qui ont commencé à changer surtout parce que les femmes le revendiquent. Mais de fait, dans le monde professionnel, les hiérarchies restent représentées par des hommes alors que les projets sont souvent portés par des femmes.

Quelles sont vos attentes en matière d'égalité professionnelle ?

Il faut changer les mentalités. Il me semble que l'adolescence est un moment privilégié car chacun·e se construit. Il y a des cerveaux qui peuvent réfléchir et penser égalité ! Plus spécifiquement, dans l'ESS, il conviendrait d'être attentif au langage car c'est le langage qui forme la pensée.

Pauline Vandenbussche

34 ans, cofondatrice de l'association La remise enjouée, communauté urbaine de Lille.

La remise enjouée : rénovation et vente de jeux et jouets, animations pédagogiques.



Est-ce plus difficile d'entreprendre lorsque l'on est une femme ?

C'est peut-être un peu plus compliqué. C'est pour cela que c'est important d'être à deux. On en impose davantage !

Dans l'ESS les femmes directrices sont relativement nombreuses, cela nous permet de davantage nous identifier. C'est aussi important dans le contact pour oser exprimer nos difficultés ou partager nos limites. Beaucoup d'hommes ont tendance à nous renvoyer nos « incapacités » ou ne se mobilisent pas pour nous apporter des réponses. Au contraire, les relations ont été très constructives et bienveillantes avec les femmes que nous avons contactées.

Dans l'environnement de votre activité des signes positifs ou négatifs relatifs à l'évolution de l'égalité ?

Dans mon quotidien personnel, les choses ont évolué positivement. Mais ce n'est pas ce que je constate dans les quartiers populaires où j'ai été amenée à travailler, au contraire.

Auriez-vous de bonnes idées pour renforcer l'égalité professionnelle en ESS ?

Ouvrir davantage la porte de différents métiers trop « genrés » pour montrer que tout le monde peut les exercer. Tout est possible. La démonstration a une valeur pédagogique forte. L'ESS doit exercer un rôle d'éducation populaire.



Fatoumata Touré

32 ans, conseillère accompagnatrice des entrepreneurs de l'Économie Sociale et Solidaire pour Entreprendre Ensemble à Dunkerque, fondatrice et présidente d'un club de basket.

Entreprendre Ensemble : Accompagnement global vers l'emploi.

Dans votre club de basket mettez-vous en œuvre des actions spécifiques pour renforcer la mixité du bénévolat ?

Dans le milieu du basket ce n'est pas facile de faire venir les filles. Je pense qu'il faut travailler sur « l'extra basket », la rencontre des autres, les projets que l'on peut mettre en place, la mise en relation avec des entreprises, l'organisation de conférences...

Parler de l'égalité entre les femmes et les hommes, cela représente quoi pour vous ?

C'est important mais il faut éviter de dramatiser les choses pour pouvoir parler sereinement et éviter les confrontations qui mènent à l'absence d'écoute. Ce qui est surtout important c'est d'agir pour montrer que l'égalité fonctionne et que c'est profitable à tou-tes.

Auriez-vous de bonnes idées pour renforcer l'égalité professionnelle en ESS ?

Renforcer le travail en binômes mixtes de façon à faciliter les montées en compétences et la diversification des métiers.

Peut-être faut-il parfois imposer la mixité ? Par exemple nous le faisons pour nos équipes de basket à certains niveaux.

Créer des fonctions de référents sur l'égalité en entreprise qui pourraient être composés d'une femme et d'un homme.

Mathilde Robillard

40 ans, animatrice de développement culturel au sein de l'association La Brouette Bleue à Fauquembergues.

La Brouette Bleue : association culturelle et éducative en milieu rural.



Des axes de progrès pour la Brouette bleue en matière d'égalité ?

Avoir plus d'hommes au sein de l'association serait un progrès. Il serait intéressant d'avoir des expressions masculines dans nos domaines d'activités et notamment sur la parentalité. Mais nous avons beaucoup de refus de la part des hommes. Pourquoi ne viennent-ils pas ? Est-ce du à la nature de notre activité ? Au fait que l'association ne compte que des femmes salariées ? Au déséquilibre actuel femmes/hommes de notre conseil d'administration ? À d'autres facteurs plus individuels ou familiaux ? A la conjugaison de tous ces facteurs ?

Dans l'environnement de votre activité, comment évolue l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Dans une approche globale j'ai le sentiment que cela n'évolue pas beaucoup. Mes parents étaient déjà investis sur ces questions, de la même façon et avec les mêmes objectifs. Au niveau des familles j'ai toutefois le sentiment que des réflexions émergent à partir d'éléments du quotidien. Il y a une prise de conscience mais pour quels changements ?

C'est au niveau des enfants qu'il faut investir. Les premiers enfants qui ont bénéficié de nos activités ont aujourd'hui 20 ans. J'aimerais connaître l'impact que nos actions ont pu avoir sur ces jeunes devenu·e·s adultes.

Les structures de l'ESS vous paraissent-elles plus ou moins égalitaires que les autres ?

Ce devrait être un sujet pour toute activité de l'ESS car c'est au cœur de nos ambitions sociétales. Mais l'est-ce vraiment ? Il y a en réalité beaucoup de nuances. Il faudrait éclaircir, connaître les différentes représentations. Comment penser l'égalité au regard des enjeux de l'ESS ?



Juliane Kutzke

35 ans, accompagnatrice de projets, formatrice, et cheffe de projet pour la Machinerie à Amiens.

La Machinerie : Fablab, lieu d'initiative et de création.

Etre homme ou femme salarié.e de votre structure, est-ce différent ?

Forcément ! mais ces différences ne s'observent pas sur des critères objectifs tels que le temps de travail ou les salaires.

Le fonctionnement d'un groupe s'établit sur les individus qui le composent. Il faut faire face à des réflexes très ancrés et parfois inconscients. Notre équipe est constituée d'une majorité d'hommes et il y a des moments où il faut rappeler qu'une boutade est plus qu'une boutade !

Peut-on établir des liens entre les enjeux de l'ESS et ceux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Oui et nous devrions le faire davantage. L'ESS doit se poser globalement la question de sa gestion des ressources humaines, et l'égalité en fait partie. Les conditions de travail des salarié·e·s ne devraient pas être en contradiction avec les valeurs de l'ESS.

Auriez-vous de bonnes idées pour renforcer l'égalité professionnelle en ESS ?

Davantage de transparence sur les salaires pourrait mettre en lumière des inégalités évidentes. Je trouverais légitime de nous interroger sur la gestion égalitaire des entreprises en termes de politique d'embauche, de conditions de travail et de gouvernance, surtout quand elles sont financées par des fonds publics.

Il conviendrait peut-être aussi d'accentuer les soutiens aux initiatives qui visent à renforcer l'égalité, notamment dans la diversification des filières et des métiers.

Tiffany Brioul

20 ans, conseillère en insertion professionnelle au sein de l'association Défi Mobilité à Saint-Omer.

Défi Mobilité : accompagnement à la mobilité et prêt de véhicules.



Dans l'environnement de votre activité des signes positifs ou négatifs relatifs à l'évolution de l'égalité ?

Je n'ai pas le sentiment que les choses évoluent beaucoup. Peut-être les hommes prennent-ils davantage de congés paternité mais les tâches domestiques restent féminines. Et le regard des hommes envers les femmes est souvent péjoratif.

Dans votre parcours, avez-vous le sentiment d'avoir été victime de préjugés ?

Dans mon parcours scolaire j'ai toujours eu le sentiment, en tant que jeune fille, d'être « en dessous » et que mon orientation était prédéterminée vers quelques métiers. Mais on parle très peu de l'égalité entre les femmes et les hommes et j'avoue ne pas vraiment me poser la question.

Quelles seraient vos attentes en matière d'égalité professionnelle ?

L'égalité salariale est un point clef. Mais je trouve aussi que dans les entreprises à majorité masculine il y a beaucoup de préjugés et de propos sexistes. Il faut que les entreprises soient plus mixtes et cela passe par un meilleur partage des tâches et des métiers.



Pauline Simmoneau

32 ans, cofondatrice de Calaiswood, membre du conseil d'administration du Centre Européen de Séjour de Calais.

Calaiswood : promotion du tourisme citoyen et culturel à Calais.

Centre Européen de séjour : auberge de jeunesse.

La question de l'égalité est-elle abordée dans vos structures ?

Le collectif Calaiswood est très impliqué dans l'égalité. Nous avons une charte de mixité pour la création d'événements et visons, par exemple, à produire autant d'artistes femmes que d'hommes. Ce n'est pas facile car il y a moins de femmes que d'hommes dans ce milieu. Nous utilisons l'écriture inclusive pour notre rapport d'activité mais plus dans nos documents de communication. La première raison en est la lourdeur et donc un manque de lisibilité ; la seconde réside dans la réaction de quelques partenaires et financeurs vis-à-vis d'une forme d'écriture qu'ils considèrent comme politiquement engagée.

Au Centre Européen de Séjour, la question de l'équilibre des équipes professionnelles est régulièrement évoquée par les salarié·e·s. Par contre les bénévoles ne sont pas sensibles à cette question. Il faut pratiquer la politique des petits pas.

Dans votre parcours professionnel, avez-vous été victime de préjugés ?

Une jeune femme qui s'exprime à beaucoup de difficultés à être prise au sérieux notamment par les acteurs institutionnels souvent représentés par des hommes plus âgés. Le « mademoiselle » condescendant est insupportable !

Des questions spécifiques à l'ESS en matière d'égalité professionnelle ?

Il y a certainement des déficits d'information et de formation du personnel en matière d'égalité. L'ESS est une constellation de petites activités. Dans les grandes entreprises il y a des services ressources humaines qui ont à la fois les moyens d'organiser l'égalité et d'y veiller ou encore d'accompagner les salarié·e·s.

Sarah Derouet

37 ans, chargée de mission « animation des réseaux d'acteurs locaux impliqués dans la lutte contre les discriminations et le développement durable » au sein de la Maison des Associations de Tourcoing, membre du conseil d'administration de l'association Survie Nord.

MDA Tourcoing : appui au développement du tissu associatif.

Survie Nord : propositions pour un rééquilibrage des relations entre la France et l'Afrique.



Comment l'égalité est-elle appréhendée au sein de la MDA de Tourcoing ?

En 2020, nous avons engagé un nouveau travail dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes auprès d'un collectif d'associations. Nous évoquons notamment l'invisibilité des femmes dans les quartiers. La mixité est une problématique forte dans les quartiers et beaucoup d'animateur·rice·s associatifs sont en questionnement sur ce thème. Ils·elles ont besoin d'être outillé·es et accompagné·es.

Dans l'environnement de vos activités, des signes positifs ou négatifs relatifs à l'évolution de l'égalité ?

Ce que j'entends dans les Quartiers de la Politique de la Ville (QPV) c'est qu'il y a beaucoup de ressources chez les femmes mais que celles-ci sont souvent étouffées. Dans les associations sportives, il y a encore énormément de freins à la participation des femmes. Plus globalement, les stéréotypes sont autant portés par les femmes que par les hommes. Il y a encore du travail mais c'est aussi l'objectif de mon poste.

Est-ce facile de parler de l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Je constate que le sujet est difficile à aborder dans la sphère privée. Les préjugés sont encore très nombreux. Et beaucoup de femmes ont une vision caricaturale de leur position notamment familiale. Cela ne change que lentement. Parler de l'égalité femmes/hommes n'est donc pas toujours confortable car cette démarche vise à déconstruire les préjugés et stéréotypes.

C'est également passionnant car cela permet de prendre conscience et de remettre en cause nos propres convictions sur le genre héritées de notre éducation et de notre culture.



Hélène Tchandjiabo

39 ans, responsable du pôle développement de l'association Colline-Acepp, administratrice de la MJC Centre Social de Croix, présidente d'une association de musicien·ne·s.

Colline-Acepp : réseau d'acteurs de la petite enfance / accompagnement de projets.

MJC Centre Social : Accompagnement des initiatives sociales et citoyennes.

Comment le réseau Colline-Acepp agit-il pour promouvoir l'égalité ?

Dans les crèches et dans les actions de soutien à la parentalité nous organisons des conférences débats ou des jeux qui ont pour thème l'égalité. L'enjeu principal est de faire évoluer les mentalités, de sortir des idées reçues.

Par ailleurs, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un argument clef dans l'accompagnement de nouveaux projets d'équipements liés à l'accueil du jeune enfant. Dans les études que nous menons nous nous intéressons à la situation des femmes et des hommes dans un territoire. Il nous faut comprendre les leviers et les freins.

Nous faisons également la promotion du congé parental auprès des pères.

Dans l'environnement de votre activité des signes positifs ou négatifs relatifs à l'évolution de l'égalité ?

J'ai le sentiment que c'est un sujet dont on parle de plus en plus, dans le monde du travail comme dans la vie quotidienne. Et cela touche tous les milieux

Sur le fond, les inégalités demeurent notamment en matière de salaires et dans les postes d'autorité. Dans le monde du travail, les qualités considérées comme masculines sont toujours survalorisées, y compris dans les milieux de femmes.

Les structures de l'ESS vous paraissent-elles plus ou moins égalitaires que les autres ?

C'est un sujet qui est régulièrement abordé dans l'ESS donc il y a une intention, mais il y a du boulot ! La question des stéréotypes est tellement subtile qu'il faudra encore du temps. Cela passera peut-être par l'exemplarité d'entreprises de l'ESS qui ont une politique des ressources humaines égalitaire ?

Mathilde Adamczak

29 ans, chargée de développement et de prévention dans la Coopérative d'Activité et d'Emploi Toerana Habitat à Lille.

Toerana Habitat : coopérative d'artisans du bâtiment.



Des axes de progrès dans la coopérative Toerana Habitat en matière d'égalité professionnelle ?

Développer la communication pour que davantage de femmes s'orientent vers l'artisanat du bâtiment. Faire aussi la promotion de la coopérative qui constitue un environnement bienveillant.

Dans l'environnement de Toerana Habitat des signes positifs ou négatifs relatifs à l'évolution de l'égalité ?

Un grand nombre d'entrepreneures que nous rencontrons ont des parcours atypiques (reconversion professionnelle, développement d'une passion développée hors de tout champ professionnel). Peu d'entre elles sont passées par les filières de formation du bâtiment qui restent masculines.

Mais la présence des femmes dans ces métiers ne choque plus. Le temps des conductrices de travaux qui devaient faire preuve d'un caractère autoritaire pour s'imposer semble un peu révolu. Les compétences sont primordiales et mieux reconnues chez les femmes.

Dans votre parcours professionnel, avez-vous le sentiment d'avoir été victime de préjugés, de discriminations ou d'injustices ?

De préjugés oui. Par exemple, dans le bureau d'études pour lequel j'ai travaillé si je répondais au téléphone on me considérait comme la standardiste.

Au niveau des études, les autres étudiants pensaient que je souhaitais m'orienter vers les métiers du bâtiment pour y réaliser un travail administratif alors que mon intention a toujours été d'aller sur le terrain.

L'ESS a-t-elle un genre ?

« Pas forcément, si j'essaie de visualiser l'ESS, j'imagine un groupe avec des hommes et avec des femmes. »

« Je réponds non car ce ne serait pas souhaitable. Dans la réalité on y croise beaucoup plus de femmes que d'hommes. »

« Non bien sûr, mais elle permet aux femmes de davantage s'exprimer. Elle a des tendances féministes. »

« Non ! On s'en fiche en fait, c'est une non-question. Tout l'enjeu est de déconstruire des représentations. »

« Non, par principe l'ESS ne doit pas avoir de genre. »

« Par principe je réponds non ! Mais l'ESS n'est pas toujours mixte. Le monde des SCOP est masculin, celui des associations est féminin. En matière de gouvernance, on s'accorde pour dire que les comportements managériaux sont masculins, mais cela signifie quoi amener du féminin ? »

« ...non, vraiment pas ! »

« Il est plutôt féminin. La notion de partage me semble venir des femmes. Mais tout l'enjeu est d'évoluer. »

« Non pour moi elle n'en a pas ! Mais si j'essaye de me représenter physiquement l'ESS je vois une femme ! Parce que cela me représente mais aussi parce que les femmes sont nombreuses dans l'ESS. »

« Ma réponse spontanée serait : l'ESS c'est une fille ! Peut-être parce que j'attribue à l'ESS des valeurs de bienveillance, respect, égalité, écoute... qui me paraissent davantage incarnées par les femmes. »

« Non ! Je ne vois pas. Si elle en a un il faut vite faire évoluer les choses. »

« Non. L'ESS est un lieu d'échanges, de partages entre tou·te·s. Les stéréotypes d'écoute, de bienveillance, etc. ne doivent pas être attribués qu'aux femmes. Nous sommes tou·te·s concerné·es en tant qu'êtres humains. »

« Je ne sais pas mais je trouve que ce serait fantastique. Reconnaître une dimension féminine qui nous fasse tou·te·s progresser, qui développe d'autres modèles. »

« Elle est pan-, elle s'ouvre à qui s'y retrouve ! »

« J'espère que non car rien ne devrait avoir un genre. J'avoue cependant que j'ai découvert l'ESS grâce à des femmes. »

« Elle a une tête masculine et un corps féminin ! Ceux qui décident sont encore majoritairement des hommes, mais il y a beaucoup de femmes dans les instances pensantes et dans le travail sur le terrain. »

« C'est une question complexe finalement ! L'ESS a vocation à supprimer les différences de traitements liés au genre. »

« Elle est surtout plus féministe que d'autres secteurs d'activités et donc progressiste. Elle cherche à ouvrir davantage de perspectives pour tous·te·s. »



Vous souhaitez accéder :

- Aux synthèses complètes des différents entretiens menés par Galilée auprès d'actrices de l'ESS,
- Aux différents outils de Galilée sur l'égalité professionnelle dans les activités de l'Économie Sociale et Solidaire,

Rendez-vous sur le site de l'association Galilée : <http://galilee-asso.fr>.



Ce document a été réalisé à partir de vingt entretiens menés entre juin et septembre 2020 auprès d'actrices de l'Économie Sociale et Solidaire de la Région Hauts-de-France.

Son objectif est de vous inviter à ouvrir des espaces de dialogue et de vous proposer quelques pistes d'actions pour que progresse l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes les structures de l'Économie Sociale et Solidaire.

Il a été réalisé avec les soutiens :

- De la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité des Hauts-de-France*
- Du Fonds Social Européen*

Nous remercions très sincèrement Alix Requillart, Angélique Delepaut, Anne-Marie Flandrin, Blandine Brihouet, Catherine Delerue, Christelle Cousin, Claire Bizet, Emilie Thomas Verhaghe, Fatoumata Touré, Hélène Tchandjiabo, Juliane Kutzke, Lucie Orbie, Mathilde Adamczak, Mathilde Robillard, Noémie Hillmoine, Ornella Guarino, Pauline Simmoneau, Pauline Vandenbussche, Sarah Derouet et Tiffany Brioul pour leur confiance, le temps qu'elles nous ont accordé, et leurs multiples contributions à la réalisation de cet outil !

Merci également à Garance Poussin (DRDFE) pour sa relecture attentive des témoignages.

- Publication de décembre 2020 -

Coordination / Rédaction : Jean-Paul Moutiez

Conception graphique : Héloïse Vandroy

Impression : Imprimerie Fertel, Saint-Omer