

ÉGALITÉ LE GUIDE PRATIQUE



Développons l'**égalité** entre
les **femmes** et les **hommes**
dans les **associations**

UN OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC

DES EXPLICATIONS POUR COMPRENDRE

DES LEVIERS DE CHANGEMENTS



**VIVE
LES ASSOS !**

2016

Un guide, pourquoi ?

Le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, chargé de la Vie associative, est largement impliqué dans la mise en œuvre du Plan d'action adopté le 30 novembre 2012 par le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce guide en constitue l'une des actions.

Les engagements internationaux et européens de la France, sa législation et ses principes de respect des droits humains proclament l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est pour autant constaté chaque année la persistance d'inégalités dans de nombreux domaines (voir Chiffres clés - parution annuelle du ministère chargé des droits des femmes www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/publications/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/). Cette persistance fait l'objet d'études qui conduisent à mettre en lumière les préjugés véhiculés inconsciemment par chacun-e-, œuvrant à notre « cœur » défendant contre l'égalité que l'on croyait pourtant respecter... Et lorsque la prise de conscience a eu lieu, les bonnes volontés se trouvent souvent démunies quant à la mise en œuvre réelle et effective de l'égalité.

Le guide « Développons l'égalité entre les femmes et les hommes dans les associations », réalisé par la Direction départementale de la cohésion sociale du Rhône, propose d'aider les associations à développer l'égalité en leur sein. Il fournit des outils pour faciliter le travail de mise à jour des inégalités éventuelles, des pistes de réflexion pour analyser, comprendre, expliquer la situation potentiellement inégalitaire et identifier les freins ainsi que des leviers de changement pour agir globalement et concrètement.

La démarche proposée

Prendre en compte l'égalité femmes hommes procède d'une démarche simple, pouvant se résumer par la formule « connaître, comprendre, agir ! » :

- Quelle est la situation dans notre association ? Pour le savoir, il faut établir une photographie précise. Il ne faut pas se contenter d'un affichage général car les inégalités sont souvent cachées. Le guide vous propose des tableaux et des questionnements que vous pouvez utiliser pour vous aider à établir cette photographie.
- Quelle analyse peut être faite de la situation ainsi mise en lumière ? Il s'agit de comprendre les freins et les stéréotypes qui se jouent. Le guide vous donne quelques éléments généraux de compréhension.
- Comment agir ? L'analyse effectuée orientera les solutions à apporter. Le guide propose des pistes d'action (non exhaustives).

Sommaire

Le présent document vous propose de vous aider dans une mise en œuvre simple de l'égalité.

1. L'égalité dans le fonctionnement interne

- Diagnostic « bénévolat associatif » page 4
- Diagnostic « instances décisionnelles » page 5
- Diagnostic « employeur » page 7
- Diagnostic « employeur » page 10

2. L'égalité dans les actions

- Démarche générale page 14
- Consulter les diagnostics nationaux sur les thématiques suivantes :
 - ▶ Culture page 15
 - ▶ Médias page 16
 - ▶ Éducation page 18
 - ▶ Équipements et loisirs socio-éducatifs page 20
 - ▶ Sport page 22
 - ▶ Économie sociale et solidaire page 24
 - ▶ Agriculture page 26
 - ▶ Création d'entreprise page 28

3. Boîte à outils

- Aide-mémoire égalité page 33
- Quelques liens utiles page 37

L'égalité dans le fonctionnement interne

Qui fait quoi au sein de mon association ?
 Qui sont les adhérent-e-s et les bénévoles ?
 Qui sont les dirigeant-e-s ? Qui occupe quelle fonction ? Qui assume quelle(s) tâche(s) ?
 Vous êtes une association employeur ? Quelle est la situation des femmes et des hommes que vous salariez ?

Faire une « photographie » la plus précise possible de la situation en fonction de chaque sexe permettra de mettre à jour d'éventuelles inégalités cachées. Les pages qui suivent vous proposent des tableaux à renseigner pour vous aider dans ce travail d'autodiagnostic. Une fois l'état des lieux réalisé, l'analyse approfondie des inégalités éventuelles mises à jour permettra de définir des priorités d'actions.

Pour vous aider, vous pouvez vous appuyer sur la mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité de votre département (Direction départementale de la cohésion sociale - et de la protection des populations). Il existe aussi de nombreuses associations qui pourront vous apporter un éclairage constructif.



	Femmes	Hommes
Combien y a-t-il de femmes et d'hommes membres de l'association ?		
Combien y a-t-il de bénévoles ?		
Plus précisément parmi les bénévoles, combien y a-t-il de bénévoles que vous considérez comme réguliers ?		
Combien de bénévoles ont bénéficié d'une formation prise en charge par l'association ? (formation technique, formation à la gestion associative...)		

Que repérez-vous ?

Remarquez-vous des différences significatives entre les femmes et les hommes ? Et si oui, sur quelles rubriques portent-elles ?

Votre association compte peu de membres de l'un des deux sexes ?

Votre association par son histoire, son champ ou ses modes d'intervention, est-elle considérée comme une association plutôt réservée aux femmes ou aux hommes selon les stéréotypes évoqués précédemment ?

Comment agir ?

- Si possible, affiner le diagnostic en interrogeant les habitant-e-s/le public sur l'image de votre association, les raisons d'un éventuel désintérêt par l'un ou l'autre sexe.
- Dans les démarches de communication, privilégier les visuels mettant en scène des femmes et des hommes agissant ensemble de la même façon, employer un « féminin » et un « masculin » (ex. : « Adhérent et adhérente »), activer ensemble les stéréotypes « féminins » et « masculins » mais sans les associer à une image respectivement « féminine » et « masculine » puisque chaque individu développe ses propres centres d'intérêts et doit donc pouvoir se retrouver dans votre proposition (ex : « Vous souhaitez être bénévole au service des autres*, dans une dynamique d'action**, rejoignez-nous ! »).

**Activation d'un champ plutôt culturellement associé aux femmes*

***Activation d'un champ plutôt culturellement associé aux hommes*

Votre association compte des adhérent-e-s des deux sexes mais peu ou moins de l'un des deux sexes parmi vos bénévoles ?

Moins de femmes bénévoles ?

Avez-vous regardé du côté des contraintes familiales et domestiques ? Ces activités sont encore largement assumées par les femmes (voir Chiffres clés précités (<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/publications/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/>)). Elles sont chronophages (« la double journée des femmes ») et peuvent constituer un frein à l'engagement associatif et/ou à l'investissement en formation.

Moins d'hommes bénévoles ?

Une des réponses sera peut-être un champ d'intervention de votre association traditionnellement et culturellement considéré comme « féminin » (« l'éducation » ou « le soin aux personnes » par exemple).

Par ailleurs, en miroir aux explications précédentes sur le manque de temps des femmes, les hommes sont encore culturellement investis de la mission de « l'homme gagne-pain » et surinvestissent parfois la sphère professionnelle (horaires tardifs, etc.) renforcés en cela par la culture française du présentisme qui induit de rester tard au travail pour prouver sa compétence professionnelle et son engagement dans le travail.

Comment agir ?

- Réaliser une enquête de terrain auprès des adhérent-e-s : l'idéal est de connaître précisément auprès des adhérent-e-s les freins potentiels à leurs engagements.
- Prêter attention aux horaires et lieux proposés pour les réunions et les formations en prenant en compte les obligations familiales et personnelles des bénévoles (ex : à 20 h 30, les enfants sont couchés... ce qui n'est pas le cas à 18 h 30 où tout est à faire, -bains, devoirs, repas...).
- Sonder (anonymement ?) vos adhérent-e-s pour connaître les disponibilités les plus intéressantes.
- Faire choisir les créneaux horaires de réunions (attention au vote à la majorité si vous avez une majorité d'un des deux sexes...).
- Étudier la possibilité du recours au chèque emploi service universel (CESU) pré-financé pour le financement de garde ou d'aides à domicile pendant que le bénévole s'investit <http://www.cesu.urssaf.fr>
- Organiser un mode de garde ou des activités pour les enfants de vos bénévoles concomitant aux temps des activités.
- Utiliser internet, la messagerie, ou la visio conférence pour une gestion plus souple de l'investissement associatif.
- Afficher l'engagement de votre structure en faveur d'un bénévolat qui se concilie avec la vie personnelle, ce qui bénéficiera aux femmes comme aux hommes.

	Femmes	Hommes
Nombre de bénévoles		
Nombre total des membres composant l'instance dirigeante (conseil d'administration, comité de direction, conseil collégial)		
Présidence		
Coprésidence		
Vice-présidence		
Trésorerie		
Secrétariat		
Vice-secrétariat		
Autres administrateurs avec fonctions		
Autres administrateurs sans fonction		

Que repérez-vous ?

Constatez-vous une différence entre le nombre de femmes et d'hommes au niveau des bénévoles et des instances décisionnelles ?

.....

.....

.....

Quels postes à responsabilité sont occupés et par qui ?

.....

.....

.....

Constatez-vous une sous-représentation de l'un ou l'autre des sexes dans les instances décisionnelles et à certaines fonctions ?

Si vous regardez la situation sur plusieurs années (les années précédentes), la sous-représentation se trouve-t-elle confirmée ?

.....

.....

Peu ou pas d'hommes dans les instances de direction de votre association ou à certaines fonctions ?

Les hommes sont statistiquement au niveau national, tous secteurs confondus, plus présents dans les instances dirigeantes des associations que les femmes. La présidence des associations est encore très majoritairement assurée par des hommes, quand bien même l'association compterait autant de bénévoles des deux sexes (voir chiffres clefs précités). Si ce n'est pas votre cas, les explications principales tiennent peut-être à l'image et à l'histoire de l'association, au domaine d'intervention considéré comme « féminin », à la disponibilité limitée des adhérents hommes de l'association, etc.

Peu ou pas de femmes dans les instances décisionnelles ?

Les mécanismes suivants peuvent entrer en jeu et expliquer une sous-représentation des femmes aux instances de direction ou à certaines fonctions :

- La construction sociale du féminin peut amener certaines femmes à s'auto-censurer et ne pas poser leur candidature à la présidence, poste investi d'une image de pouvoir et de responsabilité dans laquelle elles ne se reconnaîtraient pas (et « on » ne les reconnaîtrait pas ?). De la même façon, une prépondérance d'hommes aux postes de président, vice-président, trésorier au cours des mandatures successives peut être liée aux qualités projetées sur ces postes et celles que l'on attribue inconsciemment aux hommes (représentation, autorité, logique, rigueur).
- Les contraintes anticipées liées à l'exercice de responsabilités en termes de disponibilité et de mobilité peuvent également constituer un frein. D'autant plus, nous l'avons vu, que les femmes continuent d'assumer l'essentiel des tâches familiales et domestiques.

Comment agir ?

- La mise en œuvre de l'égalité dans les instances dirigeantes de l'association suppose, avant toute chose, d'avoir agi en amont, c'est-à-dire d'avoir travaillé sur les freins à l'engagement bénévole des deux sexes (image de l'association ; communication ; prise en compte des contraintes familiales et professionnelles, etc. Voir pages précédentes).
- Interroger les membres et les bénévoles pour savoir pourquoi elles et ils n'entrent pas dans le conseil d'administration ; questionner celles et ceux qui en font partie pour comprendre pourquoi elles et ils n'ont pas posé leurs candidatures aux postes à responsabilité. Si des personnes du même sexe se sont présentées à plusieurs reprises mais n'ont pas été retenues, sonder (anonymement) pour en connaître les raisons profondes.
- Identifier et communiquer sur les profils des « postes » afin d'apporter une meilleure visibilité et connaissance de leur contenu concret. Pour vous aider, vous pouvez utiliser le portefeuille de compétences (<http://www.associations.gouv.fr/>) réalisé par le ministère chargé de la vie associative.



- Encourager à la prise de responsabilité, renforcer le sentiment d'efficacité professionnelle, développer le tutorat, valoriser les compétences et ressources de vos bénévoles, par des formations, par exemple de prise de parole en public. Contact en Rhône-Alpes pour une parité associative :

<http://www.paracor-rhonealpes.fr>

- Repenser le fonctionnement des instances : limiter le cumul des mandats, réduire la durée des mandats, développer la cogestion des responsabilités, mettre en place des actions de discriminations positives (dispositions statutaires contraignantes imposant la parité ou la proportionnalité), etc.
- Travailler sur l'image de la présidence : pouvoir solitaire ou collégialité ? Co-présidence mixte ?



- Repenser les temps associatifs (la planification des réunions et leurs horaires, prendre en compte les coûts liés aux obligations familiales, utiliser les outils et techniques de communication à distance, voir page 8).



	Femmes	Hommes
Combien y a-t-il de salarié-e-s ?		
Combien y a-t-il de personnes cadres ?		
Parmi ces cadres, combien de personnes ont bénéficié de promotion interne au cours de leur carrière dans l'association ?		
Délai moyen d'obtention des promotions ?		
Combien y a-t-il de personnes à des postes d'encadrement ?		
Parmi ces personnes, combien ont bénéficié de promotion interne au cours de leur carrière ?		
Quel délai pour obtenir des promotions ?		
Quelle est la rémunération moyenne annuelle ?		
Et en fonction de chaque niveau hiérarchique (ou catégorie)		
Combien y a-t-il de personnes en CDI ?		
Combien y a-t-il de personnes en CDD ?		
Combien y a-t-il de personnes à temps partiel ?		
Combien de personnes sont actuellement en congé parental ?		
Quel est l'écart entre le salaire d'une personne rentrant de congé parental, et le salaire moyen d'une personne n'étant pas partie en congé parental ?		
De qui se composait le jury dans les dix derniers jurys de recrutement ?		
Dans les dix derniers jurys de recrutement, qui occupait la présidence ?		

Rappel de la législation du travail : si vous employez plus de 50 salariés, vous êtes tenus aux obligations légales et réglementaires du droit du travail en matière d'égalité professionnelle suivantes : établissement d'un rapport de situation comparée, d'un plan d'action, mise en œuvre de négociations collectives, etc. Cf. article L1141-1 et suivants du code du travail

Que repérez-vous ?

Remarquez-vous des différences significatives entre les femmes et les hommes ? Et si oui, sur quelles rubriques portent-elles ? En particulier, que remarquez-vous concernant les salaires ? et les personnes en situation précaire (CDD, temps partiel) ?

Vous constatez des différences marquées dans le déroulé de carrière, les rémunérations, l'accès aux responsabilités, etc., entre les femmes et les hommes salarié-e-s de votre association ?

Voici quelques éléments de compréhension

- La culture du présentisme, de la cooptation, l'image inconsciente associée au pouvoir peut conduire à privilégier les hommes dans les promotions internes, dans le recrutement des cadres ou des personnes ayant des responsabilités d'encadrement.
- L'utilisation unique de termes comme « être disponible », « avoir de l'assurance », « avoir le sens des responsabilités » ; « avoir un potentiel évolutif » dans les offres d'emploi ou les critères de sélection peut conduire à n'attirer/ne retenir que des hommes car ces termes renvoient à des caractéristiques culturellement associées plutôt au masculin.
- Le temps partiel, le congé parental est socialement admis pour les femmes, très peu pour les hommes.

Comment agir ?

- Inscrire des objectifs en termes d'égalité femmes/hommes dans les projets associatifs (cela marque et officialise la volonté politique du collectif).
- Opérer une veille statistique en réalisant annuellement un rapport chiffré de la situation des femmes et des hommes.
- Porter une attention sur vos plaquettes de communication, site internet (visuels de mixité dans l'exercice des fonctions représentées, termes employés, etc.).
- Afficher votre respect des temps de vie par des mesures effectives qui faciliteront notamment la parentalité (temps de travail annualisé, plages horaires flexibles, attention portée aux horaires de début et de fin des réunions, accès aux services de conciergerie, chèque emploi service universel, prise du congé paternité, instauration de journée de découverte du lieu de travail par les enfants du personnel...).
- Féminiser et masculiniser les noms des métiers pour que chacun-e puisse s'y projeter.
- Rédiger vos offres d'emploi en veillant à activer ensemble les stéréotypes « féminins » et « masculins » pour attirer le plus de candidatures différentes possibles (ex : « profil recherché : sens des relations humaines*, logique, rigueur**), de même pour les critères utilisés lors de la sélection des candidat-e-s.
- Oser la mixité dans les métiers (des femmes dans le bâtiment, cf. les campagnes de la CAPEB, des hommes dans les secteurs du social et des soins).

* Activation d'un champ plutôt culturellement associé aux femmes- mais pas uniquement rempli par les femmes dans la réalité
**idem version hommes

La formation des salarié-e-s**Femmes****Hommes**

Combien de personnes ont accédé à la formation continue cette année ?		
Combien de personnes ont bénéficié du DIF ?		
Combien de personnes ont été orientées vers des formations diplômantes ?		
Combien de bénévoles ont bénéficié d'une formation prise en charge par l'association ? (formation technique, formation à la gestion associative...)		
Combien de personnes suivent actuellement une VAE ?		
Combien de personnes ont déjà bénéficié d'une formation à l'égalité ?		

Que repérez-vous ?

Remarquez-vous des différences significatives entre les femmes et les hommes ? Et si oui, sur quelles rubriques portent-elles ?

.....

.....

.....

.....

.....

Comment agir ?

- Porter attention aux conditions de formation par rapport aux charges familiales de vos salarié-e-s.
- Concevoir des programmes de formation qui allient le développement personnel et la formation technique.
- Porter attention à la qualité des entretiens d'évaluation : moment propice pour prendre en compte les projets des salarié-e-s et construire avec elles et eux leurs parcours professionnels.



L'égalité dans les actions

Pour permettre des transformations concrètes, pour favoriser l'émancipation individuelle et collective, la prise en compte de l'égalité ne doit pas se limiter à assurer l'accès de chacun-e-s, bénévoles et salarié-e-s, aux postes à responsabilité dans l'association.

Avoir des hommes et des femmes au conseil d'administration, participant à égalité, c'est bien. Mais quel impact si, par ailleurs, les actions que vous engagez véhiculent des stéréotypes "féminins" et "masculins"? Si dans les activités quotidiennes, les uns et les unes, sont enfermés-e-s dans des rôles, assignés-e-s à des tâches liées aux représentations dominantes de ce qui est féminin et de ce qui est masculin? Si les inégalités sont reproduites?

La question de l'égalité doit être traitée de façon transversale pour toutes les actions, toutes les activités de l'association. L'outil proposé ci-après invite ainsi à prendre en compte l'objectif d'égalité femmes/hommes, filles/garçons dans chacune des actions menées par l'association, à chaque étape du projet.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez des données précises et actualisées par secteur d'activités

■ Culture	page 16
■ Médias	page 18
■ Education	page 20
■ Équipements et loisirs socio-éducatifs	page 22
■ Sport	page 24
■ Économie sociale et solidaire	page 26
■ Agriculture	page 28
■ Création d'entreprise	page 30



Démarche générale

En amont, au stade de la construction de l'action

- Entourez-vous de femmes et d'hommes pour élaborer votre projet (au moins 30 % de l'un ou de l'autre sexe). Cela devrait permettre de prendre en compte les contraintes des deux sexes, à condition d'établir également les conditions de l'expression pour permettre à celles et ceux qui n'oseraient pas, de prendre la parole.
- Intégrez des objectifs « égalité » adaptés à votre secteur. À vous de définir ceux prioritaires pour votre action (référez-vous aux diagnostics nationaux précités et faites-vous aider, voir pages suivantes).
- Questionnez votre pratique et vos représentations pour éviter la reproduction inconsciente des stéréotypes. Pour ce faire, organisez une formation sur les questions d'égalité peut s'avérer bien utile pour vous-même, les bénévoles, les salarié-e-s et les participant-e-s à l'action.
- Définissez votre public cible: combien de femmes et combien d'hommes et pour chaque sexe les caractéristiques (âge, niveau de formation, etc.) ainsi que les éventuelles contraintes particulières (facilités d'accès aux modes de transports en commun, aux modes de garde...). Étudiez quelles pourraient être les incidences (positives et négatives) de votre nouvelle action sur les femmes et sur les hommes, sur les filles et sur les garçons.
- Portez attention aux supports visuels et textuels (bonnes pratiques possibles: femme et homme ayant le même rôle sur une photographie, pas que des garçons pour illustrer des activités sportives, féminisation et masculinisation des noms des rôles sociaux et professionnels, etc.).

Pendant le déroulé de l'action

- Mesurez l'impact de votre action en établissant un suivi spécifique des objectifs propres à l'égalité.
- Apportez les éventuelles corrections nécessaires en fonction des constats que vous aurez établis.
- Communiquez sur vos résultats auprès du public, de votre public, de vos financeurs (notamment si vous avez bénéficié de financements européens).

SITUATION ACTUELLE : QUAND LES CHIFFRES PARLENT D'EUX-MÊMES**QUI DIRIGE ?** Ce sont les hommes qui dirigent

- 92 % des théâtres consacrés à la création dramatique
 - 89 % des institutions musicales
 - 78 % des établissements à vocation pluridisciplinaire
 - 59 % des centres chorégraphiques nationaux
- ... Et qui concentrent les subventions (2,3 M€ contre 1,7 M€)

QUI PRODUIT ?

- 97 % des musiques que nous entendons dans nos institutions ont été composées par des hommes.
- 94 % des orchestres programmés sont dirigés par des hommes.
- 85 % des textes que nous entendons ont été écrits par des hommes.
- 78 % des spectacles que nous voyons ont été mis en scène par des hommes.
- 57 % ont été chorégraphiés par des hommes.

LES FREINS AU CHANGEMENT

- Les candidates sont toujours moins nombreuses que les candidats
- Frein psychologique : les femmes pensent qu'elles n'ont pas la légitimité pour accéder aux postes de direction et elles s'auto-censurent.

Les hommes investis dans les activités artistiques professionnelles sont plus nombreux ; mais les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'investir dans les activités artistiques en amateur.

- La création évoque le couple « le créateur et sa muse ».
- Le talent est inné et explique seul la qualité d'une œuvre ? Non, elle dépend aussi du temps qu'on a pu lui consacrer, du nombre de collaborateurs/trices qu'on a pu réunir, de la rencontre avec le public, du relais médiatique, du réseau...

Diagnostic national issu des rapports de Reine Prat de juin 2006, « Accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité » ; et celui de mai 2009, « Accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité - n° 2 De l'interdit à l'empêchement ».

DES PROPOSITIONS POUR AGIR

- Essayer d'atteindre un seuil minimum de 33 % de l'un ou l'autre sexe (« seuil de mixité »).
- Veille statistique et développement d'une obtention de données sexuées.
- Charte de l'égalité pour le spectacle vivant afin d'encourager tous les intervenants clés à s'engager en faveur de l'égalité des sexes.
- Organisation de rencontres non-mixtes avec des femmes de théâtre, des musiciennes, des directrices ou administratrices d'institutions (meilleure prise de parole, constitution de réseau).
- Abolir les assignations sexuées : les femmes ne jouent que des rôles « féminins » et les hommes ne jouent que des rôles « masculins ». Le théâtre n'est qu'une affaire de convention et cette règle n'a été imposée que récemment. S'inspirer de la danse qui a déjà franchi ces barrières.

**Les indicateurs possibles pour établir votre veille statistique**

- Nombre de spectacles d'auteur-e-s- chorégraphes femmes et hommes diffusés - nombre total de spectacles diffusés
- Nombre de metteur-e-s en scène / nombre total de mise en scène
- Nombre de productrices et de producteurs / nbre total de spectacles produits

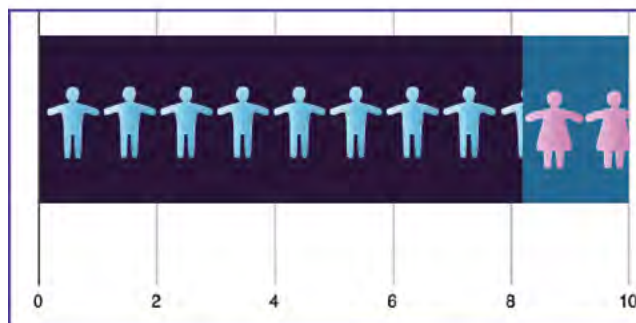
À qui m'adresser ? Qui peut m'aider ?

- Association H/F : <http://www.hfrhonealpes.fr>



SITUATION ACTUELLE : QUAND LES CHIFFRES PARLENT D'EUX-MÊMES

- La proportion de femmes parmi les personnes mentionnées dans la presse n'est que de 17 % en 2006.



- Présence des expert-e-s dans l'ensemble des médias retenus dans les corpus analysés par le rapport 2011 de la commission nationale sur l'image des femmes dans les médias : 8 hommes pour 2 femmes (Graphique ci-contre).

- Les femmes sont peu nombreuses aux postes de responsabilité dans les médias : proportion de femmes inférieure à 10 % dans les postes de direction stratégique.
- Position différenciée entre hommes et femmes : les femmes sont cantonnées dans des spécialités moins prestigieuses, ou des médias moins convoités (presse professionnelle ou technique, presse dite « féminine »).

LES FREINS À L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS

- Les femmes apparaissant dans les médias sont, le plus souvent, soit anonymes, soit en position de victimes, soit citées comme ayant un lien familial avec un homme, alors que les hommes sont très majoritairement cités avec leur fonction.
- Leur image est dégradée (« porno chic ») ou alors stéréotypée.
- Culte de la minceur excessive.

DES PROPOSITIONS POUR AGIR

- Constitution d'un vivier d'expert-e-s à mobiliser
- Entraînement à l'expression dans les médias (média-training)
- Opération de sensibilisation :
Organisation de festivals, de débats publics, de pétitions, présentation de documentaires (ex : festival de films réalisés par des femmes).
- Regarder les initiatives provenant d'autres pays :
Par exemple au Royaume-Uni : moins de 15 % des films Britanniques ont été écrits par des femmes. En réaction, un atelier d'écriture pour les femmes scénaristes a été créé : « *She Writes* ».

Les médias considérés sont la télévision, le cinéma, la presse, la radio et la publicité sous toutes ses formes (affichage, TV, magazines.

Sources :

FIA - rapport gender 2010 : « Manuel de bonnes pratiques pour lutter contre les stéréotypes liés au genre et promouvoir l'égalité des chances dans les secteurs du cinéma, de la télévision et du théâtre en Europe ».

Rapport d'études - Bilan 2010 de l'ARPP : Publicité et image de la personne humaine.

Rapport d'information n° 375 de la délégation aux droits des femmes du Sénat-2007,

Rapports 2008 et 2011 de la commission nationale sur l'image des femmes dans les médias (le rapport 2011 dresse le bilan d'une année d'application après la signature par certains médias le 13 octobre 2010 d'un acte d'engagement pour une démarche d'autorégulation visant à améliorer l'image des femmes dans les médias)

ARPP: Autorité de régulation professionnelle de la publicité.

L'ARPP, existant depuis le 19 août 1935 en France, est une association interprofessionnelle privée de type loi de 1901. Sa mission est de parvenir à concilier liberté d'expression publicitaire et respect des consommateurs. Ce n'est pas un organisme public. Cet organisme examine les publicités de la presse, les campagnes nationales, et les web vidéos, et leur accorde ou pas la recommandation « Image de la Personne Humaine ». Pour cela, il faut que les publicités respectent le principe de dignité de la personne humaine (pas de nudité sans rapport avec le produit, pas de représentation dégradante, pas de réduction d'un sujet au statut d'objet sexuel), les publicités ne doivent pas reprendre des clichés négatifs sur les hommes ou les femmes (cliché de la « blonde »), et elles doivent respecter des critères de décence (pas de violence, de soumission, d'actes sexuels).

En 2010, 103 803 publicités ont été analysées, dont 93 398 visuels pour la presse, 5540 publicités pour l'affichage, et 4865 pour Internet. Deux tiers des manquements impliquent le genre « féminin » (mais c'est peut-être aussi parce que les femmes sont sur-représentées dans la publicité en général).

Les indicateurs possibles pour établir votre veille statistique

Analyse sur une période donnée :

- Temps de parole de chacun des deux sexes/temps de parole total
- Nombre de femmes-hommes invité-e-s en temps qu'expert-e-s/nombre total d'experts invités

Analyse des supports émis au regard des éléments d'analyse de l'ARPP : dignité de la personne humaine (pas de nudité sans rapport avec le produit, pas de représentation dégradante, pas de réduction d'un sujet au statut d'objet sexuel), pas de reprise des clichés négatifs sur les hommes ou les femmes (cliché de la « blonde »), et respect des critères de décence (pas de violence, de soumission, d'actes sexuels).

À qui m'adresser ? Qui peut m'aider ?

- Association H/F : <http://www.hfrhonealpes.fr>
- ARPP : <http://www.arpp-pub.org>
- Fréquence écoles : <http://frequence-ecoles.org>

SITUATION ACTUELLE : QUAND LES CHIFFRES PARLENT D'EUX-MÊMES

- Les filles ont une meilleure scolarité et une meilleure réussite scolaire que les garçons : c'est 70 % d'une génération chez les filles qui obtient un bac (tous types confondus) pour 59 % chez les garçons.
- Les filles sont scolarisées plus longtemps : 18,9 années en moyenne pour les filles, contre 18,4 pour les garçons.
- 15 % des garçons sont en difficulté de lecture contre 9 % des filles en 2008.
- Les filles redoublent moins souvent que les garçons quel que soit le milieu social d'origine.
- Les femmes sont souvent majoritaires en cursus licence et en master, mais pas en doctorat.
- 40 % des filles choisissent une filière scientifique contre 27 % en section littéraire, les garçons désertant fortement cette dernière au profit de la première : les filles sont minoritaires en filière scientifique (45 %) et majoritaires en filière littéraire (21 % de garçons). Post-bac, les filles des filières scientifiques ne continuent pas dans ces voies (peu de filles en classes prépas scientifiques).
- Les filles obtiennent plus généralement un passage en seconde générale et technologique que les garçons, car on pense qu'il y aura moins de possibilité pour les filles au niveau des diplômes professionnels.
- Les filières professionnelles sont très marquées par les normes et les stéréotypes de sexe : les filières de production aux garçons, de services aux filles.

LES FREINS À L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS

- L'éducation culturelle des filles tend à développer chez elles une autocensure, un manque de confiance en leurs capacités, ce qui conduit en matière d'orientation scolaire à l'exemple suivant : « Quand ils et elles se jugent très bon en français, 1 garçon sur 10 va en série L contre 3 filles sur 10 ; quand ils et elles se jugent très bon en mathématiques, 8 garçons sur 10 vont en mathématiques contre 6 filles sur 10 ».
- Cette autocensure ne sera pas corrigée par le « système » : « neutralité » des conseils de classe, intérêt plus grand porté aux choix d'orientation des garçons par les professionnels. Par ailleurs, les observations de classe (enregistrements vidéo), montrent que les enseignant-e-s, dans les classes mixtes, sans en avoir conscience, interagissent nettement plus avec les garçons qu'avec les filles (dans une proportion de deux tiers/un tiers). Lorsqu'ils-elles essaient de rétablir des interactions plus équilibrées, les garçons se plaignent d'être négligés et les enseignant-e-s aussi ont l'impression qu'ils-elles les négligent. Ce qui prouve bien que la norme explicite de traitement égal de toutes et de tous dissimule en réalité une norme qui commande de « favoriser » les garçons. Enfin, les enseignant-e-s interrogent plus souvent et plus longtemps les garçons que les filles.

Sources :

Françoise Vouillot, Joëlle Mezza, Marie-Laure Steibruckner, Laurence Thiénot. *Orientation scolaire et discrimination : quand les différences de sexe masquent les inégalités. La documentation française, Paris, 2011*

Florence Defresne, Michel Quéré, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur, 2010.*

Discriminations à l'école, rapport relatif aux auditions sur les discriminations en milieu scolaire, 22 septembre 2010.

Leila Acherar, *Filles et garçons à l'école maternelle, juin 2003*

Nicole Mosconi, 2001, « Comment les pratiques enseignantes fabriquent de l'inégalité entre les sexes » *Les dossiers des sciences de l'éducation*, n° 5, p. 97-109.

- Actions relatives aux choix d'orientation : ce sont les filles, et seulement elles qui ont été interpellées comme devant changer leurs habitudes, élargir leur choix, se libérer des stéréotypes, étant sous-entendu que les garçons eux savaient choisir les bonnes filières et les bons métiers.

DES PROPOSITIONS POUR AGIR

- Former et professionnaliser les acteurs de l'éducation (enseignants mais aussi ATSEM).
- Faire attention aux manuels utilisés (contiennent-ils des stéréotypes ?).
- Faire attention aux termes utilisés lors de la communication à l'oral.
- Nécessité d'instituer une formation initiale obligatoire des acteurs et actrices de l'éducation et de l'orientation sur la question des discriminations et des inégalités de sexe. Il est illusoire de considérer qu'une « bonne information » serait à elle seule suffisante pour faire tomber les résistances et désarmer les stéréotypes.
- Remarquer que l'absence des garçons dans les secteurs du soin, de l'éducation, du social n'est jamais posé comme un problème...

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique :

- Nombre de supports de lecture prônant une thématique égalité utilisés/nombre de supports de lecture utilisés
- Nombre de formations égalité suivies (prévention violences/lutte contre les stéréotypes)/Nombre de formations suivies
- Nombre d'interactions adultes-filles adultes-garçons/Nombre d'interactions totales adultes-jeunes
- Nombre d'activités intégrant une réflexion sur la construction sociale du « féminin » et du « masculin »/Nombre d'activités proposées

À qui m'adresser ? Qui peut m'aider ?

- Ressources de littérature non sexiste : l'association lab-elle <http://www.lab-elle.org> ou l'atelier des merveilles <http://ateliermerveille.canalblog.com/tag/egalite>
- Comprendre les stéréotypes, analyser sa pratique : Institut Egaligone www.egaligone.org
- Comprendre les médias : Fréquence Écoles <http://www.frequence-ecoles.org>
- Prévenir les violences sexistes entre jeunes : Filactions <http://www.filactions.org>
- Comportement sexiste : guide d'intervention en milieu scolaire http://www.rhone.gouv.fr/content/download/13648/74956/file/Comportements_sexistes-2
- Eduquer à une sexualité respectueuse et consentie : MFPF <http://www.planning-familial.org>
- Débats sur le respect : Le printemps de la jupe et du respect <http://www.printempsdelajupe.com>

SITUATION ACTUELLE : QUAND LES CHIFFRES PARLENT D'EUX-MÊMES

- 100 % de garçons dans les stades, 95 % dans les skates parcs, 80 % dans les salles et lieux de répétition des musiques actuelles
- Décrochage des jeunes filles des activités publiques à partir de 12 ans sauf pour des activités très connotées « féminines »

LES FREINS À L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS

- Géographie des sexes: on imagine la présence (et la protection) des femmes dans l'espace public par la valorisation de leur rôle maternel au sein de couloirs de circulation, parc pour jeunes enfants, « maisons » de l'enfance, de la parentalité. Les filles qui pratiquent le skate (5 %) sont souvent bien acceptées car elles sont en général performantes et qu'elles ont adopté le comportement et les tenues des garçons.
- Les aménagements d'espaces publics se pensent « neutres » mais ne le sont pas. Les subventions publiques bénéficient donc principalement aux garçons.
- La prévention de la délinquance par le sport et les loisirs a conduit à n'investir que pour les garçons renforçant par là-même une socialisation viriliste, sexiste et homophobe.

DES PROPOSITIONS POUR AGIR

- Programmer des activités dites masculines (de rugby et de skate...) pour les filles dans des espaces réservés dans un premier temps si le besoin s'en fait sentir puis sur les mêmes lieux ;
- Programmer des activités dites « féminines » (danse notamment...) pour les garçons en travaillant notamment sur le vocabulaire « viriliste » à mettre en avant.
- Permettre l'accès des maisons de quartiers, centres sociaux aux filles en limitant le zonage des garçons devant ces lieux par la création d'un espace de discussion à l'intérieur.
- Afficher et rappeler la loi à l'intérieur des espaces de loisirs et d'activités.

Sources :

Les périphéries urbaines
entre normes et innovations.
Les villes du Sud de
l'Europe. Colloque de
Bordeaux, juin 2008

De nouveaux modèles de
virilité : musiques actuelles
et cultures urbaines. Yves
Raibaud

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique

- Nombre d'activités non stéréotypées/nbre d'activités proposées
- Évolution de la répartition du nombre de filles/garçons en fonction des activités

À qui m'adresser ? Qui peut m'aider ?

- Aménagements des espaces : Robin des villes
<http://www.robinsdesvilles.org>



SITUATION ACTUELLE : QUAND LES CHIFFRES PARLENT D'EUX-MÊMES

- Les femmes ne représentent que 37 % des licenciés des fédérations sportives et 36% des sportifs de haut niveau.
- Les activités sportives les plus pratiquées par les femmes sont l'équitation, le tennis, la gymnastique, le basket-ball. Les femmes représentent 82,5 % des licenciés de la Fédération française d'équitation ; 78,8 % des licenciés de la Fédération française de gymnastique. Mais elles ne sont que 4,5 % à avoir une licence à la Fédération française de football.
- La pratique féminine est plus axée vers le loisir, la convivialité et le lien social et moins axée sur la compétition. Elle est également fortement conditionnée par la situation sociale : Seulement 32 % des filles pratiquent un sport dans les ZEP, contre 80 % dans les classes moyennes et supérieures.
- 10,5 % de femmes directrices de CREPS
- 21 % des postes d'inspection, de professeur-e- et de conseiller-e-
- 12,5% (14 femmes sur 115) présidentes de fédérations sportives
- 14,61 % femmes arbitres et juges de haut niveau
- Au regard du respect de la représentativité des femmes licenciées au sein des bureaux des fédérations sportives, 66 fédérations respectent ces dispositions réglementaires, soit 61,1% des fédérations agréées. Elles étaient 15 de moins en 2009 et représentaient 47,2% des fédérations agréées.
- La part des femmes déclarant la pratique d'une activité sportive s'est accrue de 11 points en 10 ans (de 2000 à 2010) tandis que celle des hommes n'a augmenté que de 5 points (à champ constant, individus de moins de 75 ans).
- Les magasins de sport : 85 % des dirigeants sont des hommes, alors qu'à l'intérieur des boutiques, les femmes occupent des postes de caissières ou vendeuses.
- JO : désormais, la quasi-totalité des disciplines sportives et olympiques comportent des épreuves masculines et féminines. Cependant, il existe toujours de fortes disparités dans le nombre d'épreuves : les épreuves masculines sont plus nombreuses que les épreuves féminines. Cela a des répercussions sur le nombre de médailles distribuées (moins pour les femmes).
- La moindre couverture médiatique des compétitions et exploits des sportives (faible retransmission télévisuelle, exemple : en septembre 2010, Teddie Riner et Lucie Decosse tous les deux champions du monde ; 606 articles de presse contre 156 pour Lucie Decosse soit quatre fois moins!).

LES FREINS À L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS

- La question du corps féminin, de sa visibilité pour soi-même et les autres au niveau de la pratique loisir comme la compétition
- L'imprégnation des consciences quant à la moindre capacité sportive, réelle ou supposée, des femmes

* Source :

Rapport 2010-2011. Égalité des femmes et des hommes dans le sport. Délégation aux droits des femmes du Sénat

Mise à jour 2014 - Ministère des Sports

DES PROPOSITIONS POUR AGIR

- Promouvoir un égal accès des femmes et hommes à l'ensemble des pratiques sportives en s'efforçant de lutter contre la diffusion de stéréotypes qui tendent à réserver une activité sportive à un seul sexe (« la danse c'est pour les garçons ! » ou « le foot c'est pour les filles ! »).



➤ Loisir :

- Prêter attention aux conditions de desserte des équipements sportifs par les transports en commun (car les femmes prennent plus souvent les transports en commun).
- Attirer la pratique féminine en utilisant le registre social du « féminin » : insister sur le côté « loisir », « lien social », et le côté « sport-santé » du sport visé.
- Proposer des activités concomitantes parent-enfant, ou des temps d'accueil pour les jeunes enfants (partenariat avec des structures d'accueil ?) ».

- Encourager la labellisation des associations qui s'impliquent dans le sport féminin.
- Promouvoir l'application des dispositions prévues par l'article 63 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes¹ au sein de l'ensemble des associations sportives ; mettre en place un réseau de femmes dirigeantes, et assurer un système de parrainage des nouvelles dirigeantes sportives.

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique

- Évolution du nombre de licenciées- licenciés/Nombre total de licences
- Nombre de pratiquantes- pratiquants en fonction des séances/Nombre total de personnes par séances

À qui m'adresser ? Qui peut m'aider ?

Le ministère chargé des sports :

<http://www.sports.gouv.fr/pratiques-sportives/le-sport-pour-tous/Sport-au-feminin-11071/>

Pôle ressources national sport, éducation, mixités, citoyenneté (PRNSEMC), CREPS PACA : <http://www.semc.sports.gouv.fr>

Sites d'information :

- Femmes de sport <http://www.femmesdesport.com/>
- Sportiva <http://www.sportiva-infos.com/>

1- Lorsque la proportion de licenciés de chacun des deux sexes est supérieure ou égale à 25%, les statuts prévoient les conditions dans lesquelles est garantie dans les instances dirigeantes une proportion minimale de 40% des sièges pour les personnes de chaque sexe. Lorsque la proportion de licenciés d'un des deux sexes est inférieure à 25%, les statuts prévoient les conditions dans lesquelles est garantie dans les instances dirigeantes de la fédération une proportion minimale de sièges pour les personnes de chaque sexe pouvant prendre en compte la répartition par sexe des licenciés, sans pouvoir être inférieure à 25%

SITUATION ACTUELLE : QUAND LES CHIFFRES PARLENT D'EUX-MÊMES

- Dans l'ESS, l'emploi des femmes est très majoritaire (66 % des effectifs salariés sont des femmes) contrairement au secteur privé où les hommes représentent plus de 60 % des emplois. Ces femmes ont majoritairement plus de 40 ans (55 % des effectifs féminins).
- Où travaillent-elles ? Dans les associations, les mutuelles et les fondations (70 % de l'équipe salariée est féminine). Elles sont principalement dans l'action sociale (75 % de femmes), dans l'enseignement (63 %), dans la santé (79 %), et dans les activités financières (61 %).
- Le taux de féminisation de l'encadrement supérieur (le fait d'être cadre) est une caractéristique commune à l'ESS (54 % de cadres sont des femmes) et au secteur public (55 %). L'ESS se démarque alors de l'économie privée, où le taux n'est que de 30 % de femmes cadres.
- Le temps complet est beaucoup plus fréquent chez les hommes que chez les femmes (55 % des femmes sont à temps complet, tous secteurs confondus, contre 75 % des hommes).
- Les femmes sont presque à égalité par rapport aux hommes dans le nombre de postes en CDI dans l'ESS. Il y a même une différence dans l'action sociale, où 78 % des postes en CDI sont occupés par des femmes contre 67 % par des hommes.
- Mais 78 % des salariés femmes sont en CDD contre 22 % des hommes.
- Écarts de salaire : 29 000 euros en rémunération annuelle brute pour les femmes, contre 35 500 euros pour les hommes, tous secteurs d'activité et entreprises confondus.
- Les femmes sont particulièrement présentes dans le secteur associatif (70 % des salariés sont des femmes) : plus de perspectives d'emplois, mais des emplois souvent médiocres (CDD, emplois aidés, temps partiels) ; un plafond de verre moins important : les femmes peuvent accéder plus facilement aux postes de cadres, mais ce sont des cadres aux responsabilités limitées (nombre de salariés peu élevé, pas de sécurité de l'emploi en raison de financements aléatoires des associations) ; des écarts de salaire moindres avec les hommes, mais des salaires globalement plus bas.

LES FREINS À L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS

- Bien que l'ESS repose sur une conception de co-gouvernance, de co-construction, les mécanismes de répartition des rôles et pouvoirs entre les femmes et les hommes sont reproduits, prouvant ainsi leur forte imprégnation inconsciente.
- La création d'entreprise est pensée « au masculin ». Une femme cheffe d'entreprise peut encore n'être pas prise au sérieux lors d'une demande de prêt bancaire sauf dans le cadre du « micro-crédit ».

* Source :

*L'ESS au féminin : et si tout le monde y gagnait ?
Retour sur la rencontre du
16 novembre 2011 par le
Collectif FemmESS*

DES PROPOSITIONS POUR AGIR

- Le respect du cadre légal et réglementaire du droit du travail : Les entreprises de l'ESS sont soumises aux mêmes obligations en matière d'égalité professionnelle que les entreprises privées. Ainsi, en 2010 un accord global a été signé sur l'égalité hommes/femmes dans le secteur de l'ESS, portant sur 6 domaines : le recrutement, la formation, la mobilité professionnelle, l'égalité salariale, les congés liés à la parenté et l'organisation des temps de travail.
- Les services à la personne : réflexion indispensable sur la masculinisation de la profession, la professionnalisation des parcours et l'organisation des temps de travail des salarié-e-s.

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique

- Reportez-vous à la fiche « diagnostic employeur »

À qui m'adresser ? Qui peut m'aider ?

- Les CRESS : chambres régionales de l'économie sociale et solidaire :
CRESS Rhône-Alpes : www.cress-rhone-alpes.org



SITUATION ACTUELLE : QUAND LES CHIFFRES PARLENT D'EUX-MÊMES

- Les coopératives agricoles comptent (données 2009) 68 % d'hommes dans leurs effectifs (56 % chez les OS, 75 % s'agissant des emplois de maîtrise et 78,5 % pour les ingénieurs et cadres). La partie logistique de l'activité n'emploie que 11 % de femmes. Les femmes représentent 40 % de la population salariée agricole avec un effectif de 657 000 personnes. Parmi les femmes salariées, 39 % travaillent dans la viticulture, 33 % dans les cultures spécialisées, 16 % dans les cultures et élevages non spécialisés.
- La part de femmes chefs d'exploitation ou co-exploitantes est de 27 % en 2010 (mais la majorité restent co-exploitantes). Même si les agricultrices s'installent de plus en plus dans un projet professionnel personnel, la grande majorité accède encore au métier par mariage.
- 60 % des femmes cheffes d'exploitation ou co-exploitantes ont plus de 50 ans (elles succèdent à leurs maris lors de leur retraite).
- Féminisation plus élevée dans les exploitations avec ovins, caprins et autres herbivores, et dans les exploitations spécialisées dans le maraîchage et l'horticulture, et dans la viticulture. Ce sont des exploitations généralement de taille plus petite. Plus de femmes sont engagées dans l'agriculture biologique (les femmes sont plus sensibles à l'environnement, et à la qualité alimentaire ou ces créneaux récents laissent plus de place aux femmes).
- Spécificité du métier d'agricultrice : elles ont plus recours à la vente en circuit court (contact direct avec le consommateur), elles proposent plus souvent des hébergements touristiques ou des activités de loisir.
- Le niveau de formation des exploitantes s'est considérablement élevé et est en moyenne supérieur à leurs homologues masculins mais 8,6 % des femmes accèdent à la formation continue contre 13,8 % des hommes.

Sources :

Les femmes dans le monde agricole - centre d'études et de prospectives du ministère de l'agriculture n° 38 mars 2012.

Quelle place pour les femmes dans l'agriculture au 1^{er} janvier 2009 - Direction des études des répertoires et des statistiques de la MSA.

EGAL' AGRI, métiers d'un nouveau genre : Comment permettre l'égalité d'accès aux métiers agricoles pour les femmes et les hommes en pays beaujolais élargi ? MdEF en Pays Beaujolais Elargi et la Chambre d'Agriculture

LES FREINS À L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS

- Les responsables de formation attendent que la conduite d'engins agricoles soit innée.
- Freins de l'accès à la formation continue : se sentir autorisée/légitime à suivre une formation – S'autoriser/être autorisée à s'absenter de l'exploitation (et être remplacée ?)
- L'idée du chef de famille, du « l'agriculteur bon père de famille » empêche de prendre au sérieux une fille voulant reprendre une exploitation.
- Les aides à l'installation sont plus difficiles à obtenir pour une femme que pour un homme.
- Certains produits sont nocifs pendant la grossesse, nocifs pour la fertilité, davantage associée aux femmes qu'aux hommes.

DES PROPOSITIONS POUR AGIR

- La loi d'orientation agricole de 1999 institue le statut de « *conjoint collaborateur* » : cela permet une reconnaissance professionnelle du travail des femmes et une amélioration de leur protection sociale. Depuis 2005, ce statut a été étendu aux personnes pacsées. Ce changement des statuts a permis non seulement la croissance de l'emploi féminin dans l'agriculture, mais aussi la visibilité de celui-ci. Le mari et la femme deviennent associés (statut juridique) et non plus seulement époux (statut matrimonial). Sans statut professionnel, les femmes ne bénéficient ni de protection sociale, ni de droits à la retraite : continuer à promouvoir ce statut protecteur.
- Trouver des pionnières pouvant montrer que les femmes peuvent être agricultrices.
- Communiquer sur les métiers agricoles avec le CIO et l'éducation nationale.
- Mettre en place une animation de sensibilisation auprès de jeunes sur les stéréotypes de sexe en agriculture (jeu des parcours de vie) + témoignages.

À qui m'adresser ? Qui peut m'aider ?

- Ministère de l'agriculture et ses représentations régionales, les DRAAF (directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt)
<http://agriculture.gouv.fr>
- **Chambre d'agriculture :**
<http://rhone-alpes.synagri.com>

SITUATION ACTUELLE : QUAND LES CHIFFRES PARLENT D'EUX-MÊMES

- Les femmes représentent 46 % de la population active, mais seulement 30 % sont créatrices d'entreprises.
- La taille moyenne de leurs entreprises est de 2,1 salariés ETP, contre 2,5 salariés ETP pour les hommes.
- Les femmes créent avec des ressources moindres et donc prennent moins de risques.
- 49 % des femmes ont le bac ou + (contre 44 % chez les hommes)
- Statut antérieur : 25 % étaient inactives, contre 10 % chez les hommes.
- 3 ans après la création : le taux de survie de l'entreprise d'une femme est de 60 %, contre 65 % pour l'entreprise d'un homme.

LES FREINS À L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS

- Hérité sociale : reproduction du schéma familial si on a eu des parents entrepreneurs, hérité plus accentuée chez les hommes.
- La création d'entreprise est pensée « au masculin ». Une femme cheffe d'entreprise peut encore n'être pas prise au sérieux lors d'une demande d'accompagnement à la création (notamment dans un secteur dit « masculin ») ou de prêt bancaire sauf dans le cadre du « micro-crédit »... or le sous-financement dans la création met en danger la survie de l'entreprise
- Les femmes créatrices sont plus diplômées que les hommes mais sur un parcours professionnel moins adapté au statut d'entrepreneur (moins d'expériences managériales). Aussi, les femmes créatrices d'entreprise créent plus souvent dans un secteur d'activité qui n'est pas celui dans lequel elles travaillaient auparavant (ce qui accroît le risque d'échec). Elles créent dans un domaine qui leur fait envie, qui s'accorde avec un épanouissement personnel. De ce fait, elles bénéficient souvent d'une moindre expérience professionnelle en lien direct avec le secteur dans lequel elles entreprennent.
- La création par les femmes, compte tenu de la construction sociale du « féminin », nécessite notamment un accompagnement quant à l'évaluation du revenu prévisionnel et quant à l'impact de la création sur l'organisation familiale.

DES PROPOSITIONS POUR AGIR

- Intégration des contraintes spécifiques de la création d'entreprise par les femmes compte tenu de la construction sociale du « féminin » par les accompagnateurs de projets.
- Lutte contre les représentations stéréotypées génératrices d'autocensure ; diversification des cursus ; développement des capacités de management et création d'un esprit d'entreprise par les réseaux.

Sources :

Sites Internet de : Paris pionnières, l'APCE : Agence pour la création d'entreprises, Lyon ville entrepreneuriat. L'entreprenariat au féminin.

Avis et rapport du Conseil économique social et environnemental 2009. Chiffres INSEE 2006

- Antenne spécialisée au sein de l'Agence pour la création d'entreprise APCE, en s'inspirant du modèle du Centre d'entreprenariat féminin du Québec : plateforme centrale d'information, afin de faciliter le repérage, car toutes les informations d'aide aux femmes sont actuellement très dispersées.

- Visibilité des réseaux de cheffes d'entreprises

À qui m'adresser ? Qui peut m'aider ?**Structures d'accompagnement**

- APCE : agence pour la création d'entreprise www.apce.com
- Les chambres de commerces et d'industrie <http://www.cci.fr/web/portail-acfci/accueil>
- Les centres d'information des femmes et des familles (CIDFF) www.creationaufeminin-cidff69.org
- Fédération pionnières : incubateurs au féminin de services innovants <http://www.federationpionnieres.org>
- Le parcours NACRE : accompagnement individuel par des professionnels de la création et la reprise d'entreprise <http://www.emploi.gouv.fr>
- RACINES : réseau d'accompagnement des créations et des initiatives avec une nouvelle épargne de solidarité <http://racines-clefe.com>
- IRFED : institut international de formation et de conseil à la création d'entreprise pour les femmes en Ile-de-France www.irfed-europe.org
- Lyon entreprenariat : réseau d'accompagnement à la création, reprise, transmission d'entreprise dans le Grand Lyon www.lyon-ville-entreprenariat.org
- Le CIDFF du Rhône <http://www.creationaufeminin-cidff69.org>

Financement

- France active : favoriser la création individuelle grâce à un financement solidaire <http://www.franceactive.org>
- France initiative : réseau de financement de la création d'entreprise <http://www.initiative-france.fr>
- BPI France (ex OSEO) : établissement public avec pour mission de soutenir l'innovation et la croissance des PME <http://www.bpifrance.fr>
- Le Fonds de Garantie aux Initiatives Féminines (FGIF) : une caution pour favoriser l'accès au crédit bancaire www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/fgif

Réseaux de femmes cheffes d'entreprises

- Action'elles: www.actionelles.com
- Force Femmes: réseau d'accompagnement pour les femmes de plus de 45 ans: www.forcefemmes.com
- Réseau Femmes-business Angels: www.femmesbusinessangels.org
- Agir avec elles en Beaujolais: www.agir-avec-elles.fr
- Les dirigeantes de Seine et Marne www.dirigeantes-actives77.fr
- Supplément Dames: www.supplementdame.org

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique

- Nombre de créateurs et de créatrices suivi-e-s/Nombre total de créations accompagnées
- Nombre d'accompagnateur-trice(s) formé-e-s à la prise en compte des contraintes spécifiques de la création d'entreprise par des femmes/Nombre total de personnes formées



Aide mémoire égalité

Retrouvez compilés dans cet aide mémoire les « comment agir » des rubriques précédentes :
À mettre en œuvre en fonction des possibilités...

Actions	Échéancier	Observations
Lisibilité politique de l'engagement en faveur de l'égalité		
L'égalité femmes hommes est inscrite dans mon projet associatif		
Je vérifie mes supports de communication et mes documents de travail afin que ne soient pas véhiculés des stéréotypes de genre tant dans les images, que dans le texte.		
Je donne une visibilité à l'investissement des bénévoles féminines : en féminisant leurs fonctions (et vice versa).		
Je communique sur mes actions « égalité » En externe En interne		
Gouvernance associative		
Je mets en place un fonctionnement associatif favorisant l'accès de tout-e-s aux responsabilités		
Je limite le cumul des mandats électifs et je réduis la durée des mandats		
Je développe la collégialité, la cogestion des responsabilités		
J'organise des formes de tutorat pour accompagner la prise de responsabilités		

Actions	Échéancier	Observations
Prise en compte des contraintes familiales de mes bénévoles		
Conscient de l’impact des charges familiales sur le temps disponible, je programme les temps de réunion et de concertation en conséquence		
Je propose des CESU pré-financés, je prends en compte les coûts liés aux obligations familiales, j’organise des modalités de garde ou des activités conjointes enfants-parents bénévoles Formation des bénévoles (en lien avec le thème précédent) Mes lieux et temps de formation prennent en compte la parentalité		
Je forme mes bénévoles à la prise de parole en public, à l’assertivité et à tout autre technique qui permet la mise en valeur de l’individu		
Je propose des sensibilisations à l’égalité		

Actions	Échéancier	Observations
Mes obligations d’employeur de +de 50 salariés Je rédige annuellement un rapport de situation comparée RH Je l’analyse dans un compte rendu annuel de l’égalité. Ces documents sont adressés aux salarié-e-s		
Je mets en place des actions de discriminations positives si la situation l’exige (rattrapage salarial, formation spécifique) Je rédige mes offres d’emplois en respectant la mixité dans l’intitulé des postes et des compétences attendues Employeurs: Actions formation Mes lieux et temps de formation prennent en compte la conciliation des temps de vie		
J’encourage mes agents à la prise de parole en public, à l’assertivité et à toute autre technique qui permet la mise en valeur de l’individu		
Je sensibilise mes cadres et mes agents à des formations à l’égalité (notamment professionnelle)		

Actions	Échéancier	Observations
Employeurs: Actions «Articulation des temps» J'ai une charte de gestion du temps Le système des horaires de travail, des RTT permet la conciliation des temps (plage variable, annualisation des temps, récupération,...) J'invite les pères à prendre part aux temps familiaux (actions de communication, incitation à une prise régulière des RTT, des congés enregistrés sur le CET, arbre de Noël...) J'organise des journées porte ouverte « enfants dans l'association » J'informe mes salariés sur les conséquences du temps partiel en matière de salaire et de retraite En général, mes réunions ne commencent pas avant 09h00 et ne se terminent pas après 17h00 J'ai une action sociale en faveur de mes salariés qui propose : - Des CESU - Des services de conciergerie - Des séjours vacances pour les enfants - Des places de crèches, de garderie Prise en compte de l'égalité dans mes actions En amont: J'ai construit mon action avec des femmes et des hommes J'ai analysé mon public cible J'ai défini des objectifs et des indicateurs J'ai adopté des visuels et des textes non stéréotypés Pendant l'action: Je suis cette question lors de mes CA, « copil », « cotech »... J'ai un suivi statistique ventilé par sexe J'apporte les corrections nécessaires en fonction des éléments constatés		

Au-delà des références citées dans les diagnostics...

Culture	page 16 - 17
Médias	page 18 - 19
Éducation	page 20 - 21
Équipements et loisirs socio-éducatifs	page 22
Sport	page 24 - 25
Économie sociale et solidaire	page 26 - 27
Agriculture	page 28 - 29
Création d'entreprise	page 30 - 31 - 32

...en voici d'autres (non exhaustives)...

- Services de l'État: Réseau du ministère des Droits des femmes
<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr>
- Travaux nationaux :
- Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr>
- Commissariat général à la stratégie et à la prospective
<http://www.strategie.gouv.fr/publications/lutter-contre-stereotypes-filles-garcons>
- Conseil supérieur de l'audiovisuel
<http://www.csa.fr/Etudes-et-publications/Les-etudes/Les-etudes-du-CSA/Etudes-sur-les-stereotypes-feminins-qui-peuvent-etre-vehicules-dans-les-series-de-fiction-les-emissions-de-divertissement-et-d-animation>
- Le guide de bonnes pratiques de l'UDES
<http://www.udes.fr/outils-guides/egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes-dans-les-passer-de-conviction-l'action>

Ce guide est le fruit d'un travail collectif réalisé en 2014 à la Direction départementale de la cohésion sociale du Rhône par Claire LACHATRE, Sasha MONNERON et Natacha LACROIX-BAUDRION.

Contacts :

■ Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité

droitsdesfemmes@rhone-alpes.pref.gouv.fr

04 72 61 42 35

■ Mission vie associative

ddcs-jsva@rhone.gouv.fr

04 81 92 44 00

Publication

Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports

DJEPVA - Bureau du développement de la vie associative

95, avenue de France - 75650 Paris CEDEX 13

Photos

Thinkstock

Maquette

Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports

Bureau de la communication - Vincent Violette - octobre 2016

ÉGALITÉ LE GUIDE PRATIQUE

**Retrouvez toutes les informations
et les coordonnées des points d'appui à la vie
associative sur le portail officiel**

www.associations.gouv.fr



**# VIVE
LES ASSOS !**

2016