



L'égalité

femmes-hommes

dans l'ESS

Notions, repères et outils pour agir
et accompagner dans le cadre du DLA



LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS

Rédaction: Florence M'Sili (Uniopss), Lucile Rivera-Bailacq (Opale), Maëlle Kassis (Avisé), Sabine Martel (Ozée Conseil)

Conception graphique et maquettage: Maude de Goër

Éditeur: Avisé, 18 avenue Parmentier Bâtiment cour - 75011 Paris
©Avisé 2025 - Tous droits réservés.

Le projet de formation outillage sur l'égalité femmes-hommes mené dans le cadre du DLA a été initié et co-porté par Opale (CRDLA Culture), l'Uniopss (CRDLA Solidarités-Santé), le CNOSF (CRDLA Sport) et l'Avisé.



Note à l'attention des lecteurs et lectrices

Fondements —

Les apports de ce guide sont essentiellement tirés de la démarche de formation outillage du DLA sur l'égalité femmes-hommes, qui s'est déroulée de novembre 2023 à mars 2024. Élaborée et animée par le cabinet Ozée Conseil, elle a réuni un panel de 22 chargé·es de mission DLA originaires de toute la France et 5 référent·es parmi les Centres de ressources DLA (CRDLA) et l'Avise, en vue de la conception et l'animation de plusieurs journées de formation ainsi que la production de ce guide.

La question du genre —

Si les frontières de genres évoluent fortement depuis plusieurs années, ce guide adresse la question de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS (plutôt qu'égalité des genres), faisant ainsi écho au titre du dernier [rapport triennal 2021 – 2024 du Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire](#) (CSESS). Par ailleurs, il utilise le féminin et le masculin par facilité d'écriture. Il s'adresse néanmoins à toute personne quelle que soit son identité de genre.

L'intersectionnalité —

Bien que la notion soit évoquée, ce guide ne propose pas une approche sous l'angle de l'intersectionnalité, c'est-à-dire le cumul et le croisement de plusieurs discriminations : celles basées sur le genre, mais aussi sur la classe sociale, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique, le statut familial, le handicap, l'âge, etc. Il propose donc une grille de lecture partielle des discriminations à l'œuvre dans la société, en ciblant les discriminations de genre.

Écriture inclusive —

Ce guide est écrit en français inclusif. Suivant les préconisations du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCEfh) dans le guide pour [une communication publique sans stéréotypes de sexe](#), il a notamment recours à :

- L'écriture développée : par exemple les chargé·es de mission
- Des doublets : par exemple les accompagnateurs et accompagnatrices
- Des termes épiciènes dont la forme ne varie pas selon le genre : par exemple les bénéficiaires

Accessibilité numérique —

Dans une démarche d'accessibilité numérique, ce PDF respecte la norme RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité). Il est possible de naviguer au clavier ou d'utiliser un lecteur d'écran pour accéder à son contenu.

Remerciements

Les formatrices de la formation outillage

- Sabine Martel, consultante spécialisée dans l'accompagnement des structures de l'ESS et la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes - Ozée Conseil
- Fanny Hennion-Garaccio, accompagnatrice, formatrice et facilitatrice en intelligence collective – Gouvernance participative
- Nawel Hadjadj, consultante en politique d'égalité professionnelle et prévention des violences sexistes et sexuelles au travail – ADP
- Brigitte Bagnol, anthropologue, formatrice et consultante sur le genre

Les participant·es au groupe de formation outillage

- Élisabeth Angelier, chargée de mission DLA 31 – France Active MPA-Occitanie
- Amélie Arbeit, chargée de mission DLA Ile-de-France, CRESS Ile-de-France
- Julie Baradel, chargée de mission DLA Occitanie – Mouvement Associatif Occitanie
- Benoit Bargeas, chargé de mission DLA 66 – Ligue de l'enseignement 66
- Claire Collet, responsable DLA Hauts-De-France – Mouvement Associatif Hauts-De-France
- Claire Colliat, responsable DLA 52 - Ligue de l'enseignement de Haute-Marne
- Pierre Dahlab, chargé de mission DLA 52 - Ligue de l'enseignement de Haute-Marne
- Sandie Dardar, responsable DLA Occitanie – Mouvement Associatif Occitanie
- Cécile Dauvel, chargée de mission DLA 76 – France Active Normandie
- Frédérique Dumont, chargée de mission DLA 71 - BGE
- Emilie Geoffray, responsable DLA 71 – BGE
- Perrine Goudrot, chargée de mission DLA 89 – FDFR 89
- Antoine Josselin, chargé de mission CRDLA Sport - CNOSF
- Séverine Lambert, chargée de mission DLA 02-80 – IRIAE Hauts-De-France
- Daisy Legendre, chargée de mission DLA 56 – France Active Bretagne
- Gabrielle Magnin, chargée de mission Professionnalisation et Réseau Ressource DLA - Avise
- Florence M'Sili, responsable CRDLA solidarités-Santé - Uniopss

- Maëlle Neuts, chargée de mission DLA Occitanie – Mouvement Associatif Occitanie
- Margot Peaudecerf, responsable DLA Centre-Val de Loire – CRESS Centre-Val de Loire
- Maud Pellissier, chargée de mission DLA 71 – BGE
- Lucile Rivera-Bailacq – responsable CRDLA Culture - Opale
- Réjane Roger, chargée de mission DLA Normandie – CRESS Normandie
- Amanda Santune, chargée de mission DLA 80 – IRIAE Hauts-De-France
- Carine Sautarel, chargée de mission DLA 15 – France Active Auvergne
- Nicolas Spanagle, chargé de mission DLA 57 – COJEP
- Marie Teyssier, chargée de mission Pays de la Loire – CRESS Pays de la Loire
- Baptiste Tosca, chargé de mission CRDLA IAE - Avise

Les co-auteurs et co-autrices du guide

- Florence M'Sili, responsable CRDLA Solidarités-Santé - Uniopss
- Lucile Rivera-Bailacq, responsable CRDLA Culture - Opale
- Maëlle Kassis, chargée de mission professionnalisation et Réseau Ressource DLA - Avise
- Sabine Martel, consultante spécialisée dans l'accompagnement des structures de l'ESS et la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes - Ozée Conseil

Les relecteurs et relectrices du guide

- Lydia Fenner, responsable pôle Impacts - Avise
- Émilie Geoffray, responsable DLA 71 – BGE
- Charlie Lautier, chargée de mission DLA Occitanie – Mouvement Associatif Occitanie
- Paul Moriceau, chargé de mission CRDLA Sport - CNOSF
- Léocadie Yverneau, chargée de mission DLA 89 – FDFR 89

Sommaire

Note à l'attention des lecteurs et lectrices	3
Remerciements	4
Pourquoi ce guide ?	6
Égalité femmes-hommes, de quoi parle-t-on ?	7
À l'origine du projet : les préconisations du CSESS	7
Le projet de formation-outillage DLA sur l'égalité femmes-hommes	9
Comprendre les mécanismes de discriminations liées au genre	11
Qu'est-ce que le « genre » ?	12
Les stéréotypes de genre et leurs effets dans la reproduction des inégalités	14
Comment les inégalités de genre se manifestent-elles dans l'ESS ?	16
Agir dans le cadre du DLA	20
Commencer par chausser les lunettes du genre	21
Identifier et réagir face aux situations de sexisme ordinaire	22
Évaluer les sensibilités à l'approche genre	24
Ouvrir le dialogue sur les questions de l'égalité femmes-hommes	27
Diagnostic partagé : observer, questionner, restituer	35
Pilotage du projet de la structure	36
Ressources humaines et organisation interne	37
Développement des activités, partenariats et communication	39
Pour aller plus loin	41
S'informer & rester en veille	42
S'outiller & accompagner	42

AVANT-PROPOS



Pourquoi ce guide ?

Égalité femmes-hommes, de quoi parle-t-on ?

Le Conseil de l'Europe définit l'égalité femmes-hommes comme « *l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée* ». C'est un droit fondamental, entériné dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, indispensable pour atteindre les objectifs de développement durable.

Dans le monde du travail, elle désigne plus spécifiquement **l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, la formation, la mobilité, l'évolution, la rémunération et les autres conditions salariales.**

L'égalité femmes-hommes n'est pas équivalente à la parité ou à la mixité. La parité fait référence à une présence numérique égale d'hommes et de femmes dans une organisation. La mixité fait référence à une présence et une participation équilibrée des hommes et des femmes dans une organisation. Mais ces deux notions ne disent rien de la répartition des emplois et des potentiels écarts de traitement.

Dans ce guide, il est proposé d'observer les marqueurs d'égalité ou d'inégalité femmes-hommes dans les organisations de l'ESS selon deux niveaux de lecture complémentaires :

- Au niveau de la structuration de l'organisation et son fonctionnement interne (secteur d'activité, emplois et fonctions, rémunération, division des tâches et des responsabilités, gouvernance) ;
- Au niveau des rapports sociaux entre les dirigeant·es, les salarié·es, les bénévoles et les bénéficiaires de l'action.

À l'origine du projet : les préconisations du CSESS

L'égalité entre les femmes et les hommes : une question inscrite dans le projet politique de l'ESS —

La loi du 31 juillet 2014 relative à l'Economie Sociale et Solidaire prévoit que le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS) élabore tous les trois ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS et formule des propositions en vue d'assurer l'égalité professionnelle, la parité dans les instances élues et de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Le dernier [rapport triennal 2021 - 2024 du CSESS sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale et solidaire](#), dresse un nouvel état des lieux insatisfaisant car si la question de l'égalité entre les femmes et les hommes « *se situe au cœur des enjeux de l'ESS et de son action* », les inégalités et les discriminations liées au genre persistent largement. Il précise que cette question est longtemps restée « *un angle mort des modes d'organisation* », dans un déni où le manque d'égalité et de parité n'est pas pensé comme problématique. Ce déni est par ailleurs « *renforcé par les valeurs de l'ESS et des enjeux économiques des structures souvent prioritaires* ».

En effet, les attitudes de chacun·e peuvent aller à l'encontre de l'égalité que l'on pense pourtant promouvoir et respecter. Les structures de l'économie sociale et solidaire n'échappent pas à la règle ; elles reflètent, voire reproduisent les rôles et les rapports sociaux de genre qui traversent la société, dans tous leurs domaines d'activités : social, santé, éducation, culture, sport, emploi et insertion professionnelle, développement économique, etc. Elles ne sont donc pas neutres en matière de reproduction des inégalités et des stéréotypes de genre. En l'ignorant, elles peuvent ainsi laisser se perpétuer les rapports de domination.

Par ailleurs, la prise en compte par les acteurs de l'ESS de la question de l'égalité femmes-hommes et des problématiques qu'elle soulève (sexisme, violences faites aux femmes, précarité dans le travail, etc.) repose pour l'essentiel sur les obligations légales en matière d'égalité professionnelle et parfois sur des incitations de la part de certains financeurs. Sans nier ni leur intérêt ni leur portée, ces mesures relèvent le plus souvent d'un enjeu de mise en conformité juridique et légale et moins d'une « *exigence démocratique et éthique, un principe et une valeur* » qui inciterait à une transformation profonde des rapports sociaux et des modes de fonctionnement internes à ces organisations.

À partir de ses observations, le CSESS préconise quatre objectifs prioritaires :

1. Répondre aux défis de genre révélés par la crise sanitaire ;
2. Accompagner l'éducation et la sensibilisation aux stéréotypes de sexe dès le plus jeune âge et tout au long de la vie ;
3. Favoriser la mixité des métiers de l'ESS et la qualité de vie au travail pour les femmes et les hommes ;
4. Mettre en place les conditions d'un égal accès au pouvoir et à une gouvernance équilibrée au sein des structures et réseaux.

Le DLA, levier pour l'égalité professionnelle dans l'ESS —

À ce titre, il identifie le DLA comme pouvant être un des leviers à actionner pour tendre vers plus d'égalité femmes-hommes dans l'ESS. La contribution du DLA peut intervenir à différents niveaux, tout au long du parcours d'accompagnement, notamment sur :

- La production et remontée de données sexuées dans les diagnostics partagés ;
- L'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les diagnostics partagés ainsi que dans les différents accompagnements (ressources humaines, gouvernance, communication...);
- Le recueil de pratiques et l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les indicateurs de suivis d'activité ;
- La sensibilisation et la formation des différentes parties prenantes aux enjeux d'égalité femmes-hommes ;
- La prévention et l'outillage face aux situations sexistes.

C'est dans la continuité de ces préconisations que s'inscrit en 2023 la démarche de formation outillage pour le réseau DLA, initiée par les Centres de Ressources DLA CRDLA Solidarités-Santé porté par l'Uniopss, CRDLA Culture porté par Opale, CRDLA Sport porté par le CNOSF, et l'Avisé en tant qu'opérateur national du DLA, soutenus par le Fonds Social Européen, le Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique (BESSII) et la Caisse des Dépôts.

Le projet de formation-outillage DLA sur l'égalité femmes-hommes

Une réalité partagée au sein du DLA __

Les chargé-es de mission DLA ne sont que très rarement sollicité-es par les associations sur le sujet de l'égalité femmes-hommes, mais sont cependant nombreux-ses à témoigner des inégalités et des discriminations de genre observées et/ou auxquelles ils et elles sont confronté-es dans les structures accueillies et accompagnées.

Malgré ces constats partagés et l'intérêt que les chargé-es de mission peuvent porter à cette question, beaucoup témoignent de la même difficulté : il n'est pas simple de s'en saisir et de l'intégrer à ses pratiques d'accompagnement.



Les chargé-es de mission racontent

Recueillis en amont de la formation outillage, ces verbatims illustrent les difficultés rencontrées :

- « Je vois beaucoup de «déli de bonne foi» de la part de nos interlocuteurs. Beaucoup pensent que c'est un «non sujet» parce qu'il y a des femmes dans l'équipe (salariée et/ou bénévole), parce qu'il n'y a pas de problème particulier, donc ils ne voient pas l'intérêt de traiter l'égalité femmes-hommes en tant que tel. Et je ne suis pas suffisamment outillée pour aborder ce sujet de manière transversale dans le diagnostic et évoquer les leviers que ça pourrait apporter. »
- « Je ne vois pas bien comment une approche par structure comme celle du DLA peut s'emparer du principe d'égalité femmes-hommes qui touche d'abord à l'accompagnement des personnes. »
- « Comment s'emparer de ces questions-là et comment sensibiliser ? Surtout quand il y a d'autres priorités pour l'association. Est-ce aussi notre rôle ? Les réseaux s'en chargent-ils ? »
- « Comment interroger l'égalité femmes-hommes lors d'un conseil d'administration composé uniquement d'hommes, d'autant plus quand la chargée de mission est une femme ! Ce n'est pas si simple en termes de posture... »
- « La question de l'égalité femmes-hommes fait partie d'un plus large ensemble de questions transversales et sociétales (transition écologique, numérique, inclusion...). Est-ce que le DLA doit accompagner ces transitions ? Il me semble qu'il y a un positionnement politique derrière. Comment s'inscrit-il dans le DLA ? C'est peut-être pour cela que les CMDLA ont des difficultés à s'emparer de ces questions auprès des associations. »

Un appui nécessaire aux chargé·es de mission DLA —

L'intégration des questions relatives à l'égalité femmes-hommes ne va donc pas de soi et repose sur des compétences qu'il s'agit de développer pour savoir promouvoir l'intérêt de ce sujet auprès des acteurs et actrices de l'ESS, ajuster sa posture et ses pratiques professionnelles aux problématiques identifiées et accompagner les structures à se saisir de ces enjeux.

Cela passe à la fois par :

- L'appropriation des politiques publiques en faveur de l'égalité femmes-hommes ;
- La bonne compréhension des mécanismes d'inégalités (ou discriminations de genre) ;
- La connaissance et la mobilisation de savoirs-être et d'outils méthodologiques adaptés, en matière de diagnostic et d'accompagnement ;
- L'analyse réflexive de sa propre posture.

C'est dans cette perspective que le projet de formation-outillage sur l'égalité femmes-hommes a été pensé. La démarche s'est déroulée de novembre 2023 à mars 2024 autour de ces quatre objectifs. Élaboré et animé par Sabine Martel et son équipe du cabinet Ozée Conseil, il a réuni un panel de 22 chargé.es de mission DLA originaires de toute la France et 5 référent.es parmi les CRDLA et l'Avisé, en vue de la conception et l'animation de plusieurs journées de formation ainsi que la production de ce guide destiné à la montée en compétences de l'ensemble des chargé.es de mission DLA.

Un guide au service du réseau DLA —

Ce guide a été conçu dans le but d'apporter des points de repères théoriques et méthodologiques aux chargé·es de mission DLA afin de leur permettre de s'appropriier le sujet de l'égalité femmes-hommes et de progressivement l'intégrer à leurs pratiques professionnelles.

Il ne s'agit pas d'une méthodologie à appliquer de façon systématique, mais plutôt de pistes à explorer et à adapter en fonction des situations et des structures bénéficiaires rencontrées.

Il renvoie vers des ouvrages de référence dans la bibliographie, permettant à celles et ceux qui le souhaitent d'aller plus loin.



Comprendre les mécanismes de discriminations liées au genre

Agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est peut-être d'abord comprendre et savoir repérer les mécanismes de reproduction des inégalités à l'œuvre. C'est ce que vous propose d'explorer ce premier chapitre.

Qu'est-ce que le « genre » ?

Distinguer le genre du sexe biologique —



Définitions

Sexe biologique : Le sexe biologique fait référence à l'ensemble des caractéristiques anatomiques (forme des organes génitaux), hormonales (quantité d'hormones sexuelles) et génétiques (combinaison des chromosomes X et Y). Elles différencient classiquement les femmes et les hommes (à noter que certaines personnes dites intersexes naissent avec des combinaisons de caractéristiques différentes).

Genre : Concept sociologique développé à partir des années 70, le genre sert à évoquer les rôles, comportements, activités, fonctions et opportunités qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et pour les femmes. Ils sont construits et appris à travers les processus de socialisation, et changent avec le temps et selon le lieu.

[D'après OMS, Genre et Santé](#)

On parle d'**identité de genre** pour désigner la catégorie de genre à laquelle la personne estime appartenir. Cela peut ne pas correspondre au sexe biologique assigné à la naissance. Certaines personnes peuvent s'identifier comme hommes ou femmes (cisgenre ou transgenre), tandis que d'autres ne se retrouvent pas pleinement dans ces catégories (par exemple non-binaires ou genderqueer). En réalité, l'éventail des identifications en termes de genre est illimité. Par ailleurs, le genre étant à la fois très personnel et propre à chaque individu, et aussi lié à un contexte, certaines personnes reconnaissent leur identité de genre dès l'enfance, d'autres seulement plus tard.

Le concept de genre et la construction sociale des identités —

En lien avec sa définition, le genre est d'abord une catégorie analytique, une façon de réfléchir à la construction des identités. Il permet en effet d'analyser l'ensemble des constructions sociales, culturelles et psychologiques qui définissent les rôles, comportements et attentes associés à ce que signifie être homme ou femme dans une société. Le mécanisme de construction des identités pourrait se simplifier comme suit : les sociétés diffusent des normes et des attentes liées au genre, que les individus assimilent et intériorisent au cours de leur vie – y compris dans la famille, à l'école, au travail et à travers les médias. La somme de ces influences impose alors certains rôles et modèles de comportement.

À noter que ces normes de genre varient d'une culture à l'autre et au fil du temps. Différentes sociétés et cultures peuvent ainsi avoir des conceptions différentes de ce qui est « masculin » ou « féminin ».

Le concept de genre et les rapports de pouvoir —

Le genre est aussi une conception politique de la répartition du pouvoir dans la société.

Lorsqu'on s'intéresse aux inégalités, le concept de genre permet de penser les relations entre femmes et hommes sous l'angle des rapports de pouvoir et de domination d'un genre sur l'autre. La sociologue Christine Delphy, théoricienne du féminisme et des questions de genre, le résume ainsi dans l'ouvrage sur [les espaces et rapports de domination](#) : la hiérarchie de genre relève d'abord « *d'une domination économique et plus largement matérielle* ». Non seulement les différences entre hommes et femmes se construisent socialement, mais elles sont hiérarchisées dans la représentation et dans les faits : la répartition des ressources économiques, politiques et symboliques semble plus favorable aux hommes qu'aux femmes. Par exemple, dans nos sociétés occidentales, les femmes sont historiquement associées au rôle reproductif et au travail domestique, tandis que les hommes sont associés au rôle productif et au travail rémunéré. Ces rôles sont valorisés et hiérarchisés de manière différente en fonction des sociétés et des époques traversées.



Définition

Intersectionnalité : Au-delà du concept de genre, d'autres rapports de pouvoir importants basés sur la classe sociale, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique, le statut familial, le handicap, l'âge, etc. peuvent servir de grille de lecture aux discriminations. Le cumul et le croisement de ces rapports, désigné sous le nom d'intersectionnalité, a été théorisé par Kimberlé Crenshaw, professeure de droit.

[D'après F3E : Genre et développement, fiches pédagogiques](#)

Les points clés à retenir

1. Une distinction entre sexe et genre :

Le sexe fait référence aux caractéristiques biologiques, tandis que le genre est une construction sociale des rôles et comportements attendus.

2. Une construction sociale du genre :

Le genre est influencé par des facteurs sociaux, culturels et psychologiques. Les attentes et normes varient d'un contexte à l'autre et évoluent avec le temps. Il peut servir en partie à expliquer les rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes au sein et avec les institutions.

Les stéréotypes de genre et leurs effets dans la reproduction des inégalités

Les stéréotypes de genre : késako ? __

La construction des genres en opposition l'un de l'autre produit des relations asymétriques et des rapports de domination entre femmes et hommes favorisant l'émergence de stéréotypes de genre, soit « **des représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes** », d'après le rapport relatif à [la lutte contre les stéréotypes](#) du HCEfh.

Les stéréotypes peuvent se définir comme :

- Une idée reçue partagée
- Sur des traits de personnalité, des rôles et/ou des comportements
- Attribuée à un groupe de personnes défini



Un exemple en image pour illustrer

Campagne de recrutement pour l'Éducation nationale (2011)



On observe ici une mise en opposition d'un stéréotype sur les critères de choix du poste : un « *poste de ses rêves* » pour la femme versus un « *poste à la hauteur de ses ambitions* » pour l'homme. Les photos choisies mettent également en opposition des situations pouvant renvoyer des stéréotypes : la lecture pour la femme, avec une luminosité de milieu de journée versus le travail sur ordinateur pour l'homme, avec une lumière de début de soirée.

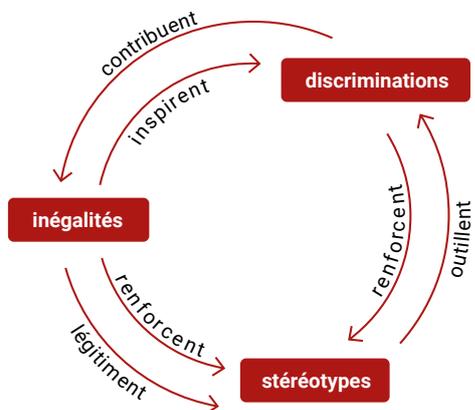
Le rôle des stéréotypes de genre dans les inégalités femmes-hommes __

Les stéréotypes de genre font partie intégrante de notre système de production des inégalités. Intégrés de manière souvent inconsciente, ils influencent nos perceptions et peuvent provoquer des erreurs de jugement. Les préjugés qui relèvent des stéréotypes induisent alors des biais décisionnels. Ceux-ci conduisent à des comportements ou des décisions discriminatoires, qui créent des inégalités réelles. C'est notamment ce qu'observe la Commission Européenne dans son rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes de 2008 dans les choix des « *filières d'éducation, de formation ou d'emploi* » et sur « *la représentation aux postes décisionnels.* »

Nous sommes tous et toutes amené·es, de manière consciente ou inconsciente, à utiliser et diffuser des stéréotypes de genre et ce, même lorsqu'ils nous desservent. Comprendre les mécanismes qui les entretiennent est l'un des premiers leviers permettant de s'en défaire.

Extrait d'une brochure du Laboratoire de l'égalité intitulée [les stéréotypes : c'est pas moi c'est les autres](#), le schéma ci-dessous illustre la manière dont fonctionnent ces mécanismes.

La clé de décryptage des stéréotypes



Les stéréotypes outillent les discriminations, qui contribuent aux inégalités, qui elles-mêmes renforcent les stéréotypes. Et on observe le même cercle vicieux dans l'autre sens : les stéréotypes légitiment les inégalités, qui inspirent des discriminations, qui elles-mêmes viennent aussi renforcer les stéréotypes.



Un exemple pour illustrer

Une association recrute des salarié·es pour encadrer l'apprentissage de la pratique dans un club de voile. Mme X pose sa candidature. Parce que la **croyance généralisée** est que les femmes n'ont pas de force physique, le recruteur **préjuge** que c'est le cas de Mme X puisque c'est une femme. De ce fait, il valorise moins la candidature de Mme X que celle de M. Y sur le critère de la force physique, sans avoir interrogé les capacités physiques de Mme X (**biais décisionnel**). En conséquence, l'association ne recrute pas Mme X mais recrute M. Y. Comme il y a inégalité de traitement pour Mme X, fondée sur le sexe, il s'agit d'une **pratique discriminatoire** , passible de poursuites judiciaires. On constate de manière **statistique** qu'il y a moins de femmes parmi les professionnel·les de l'encadrement de la voile. Ces données statistiques reflètent une **inégalité** . Cette inégalité peut renforcer le stéréotype initial, alimenter les pratiques discriminatoires et parfois amener à une forme d'auto-censure dans laquelle on légitime l'inégalité (« *je sais que les clubs de voile recrutent moins de femmes, donc en tant que femme je ne postule pas* »).

Les points clés à retenir

- 1. Des idées reçues :** Les stéréotypes de genre sont construits sur des traits de personnalité, des rôles ou/et des comportements que l'on prête de manière asymétrique aux femmes et aux hommes.
- 2. Les mécanismes de reproduction des inégalités :** Les stéréotypes de genre alimentent les discriminations, qui elles-mêmes contribuent aux inégalités observées. Ces inégalités inspirent d'autres discriminations, qui viennent elles-mêmes renforcer les stéréotypes, et en cascade légitimer les inégalités.

Comment les inégalités de genre se manifestent-elles dans l'ESS ?

Les inégalités de genre dans le monde du travail —

Selon Danièle Kergoat, sociologue défendant une conception [des rapports sociaux de sexe](#), les rapports de domination entre les femmes et les hommes « s'expriment à travers la division sociale du travail entre les sexes », qu'il soit professionnel ou domestique.

Dans certains cas, les hommes et les femmes peuvent ainsi exercer des activités différentes en conséquence de leur socialisation, et des rôles qu'ils ont intériorisés comme féminins ou masculins.



Quelques exemples pour illustrer

Le tableau ci-dessous propose quelques exemples illustrant les corrélations pouvant exister entre des stéréotypes, des discriminations et des inégalités observées au travail.

Stéréotype	Discrimination au travail	Inégalité au travail
Les hommes ne sont pas doués pour s'occuper des enfants	Les demandes de congé parental et de temps partiel sont moins facilement demandées et/ou accordées aux hommes qu'aux femmes	<p>En 2021, 76% des pères d'au moins un enfant de moins de 3 ans en emploi au moment de la naissance ont eu recours au congé de paternité, contre 95% des femmes (d'après une étude de la Drees parue en juillet 2023). En 2020, parmi les personnes en emploi âgées de 25 à 49 ans, 25% des femmes travaillaient à temps partiel, contre seulement 6% des hommes (d'après l'édition 2022 des statistiques de l'INSEE).</p> <p>Et côté ESS ? En 2023, 93% des salarié·es de l'accueil de jeunes enfants sans hébergement étaient des femmes (d'après le bilan de l'emploi associatif sanitaire et social 2024 de l'Uniopss).</p>
Il existe des compétences naturellement féminines et d'autres naturellement masculines	Les recruteurs embauchent plus volontiers des femmes que des hommes comme infirmières, et plus volontiers des hommes que des femmes comme conducteurs	<p>En 2020, 25% des emplois du transport étaient occupés par des femmes, contre 75% des emplois liés à la santé (d'après l'édition 2022 des statistiques de l'INSEE).</p> <p>Et côté ESS ? En 2020, 83% des emplois du médico-social et de l'action sociale étaient occupés par des femmes (d'après l'édition 2022 des statistiques de l'INSEE).</p>

Stéréotype	Discrimination au travail	Inégalité au travail
Les femmes n'ont pas les capacités physiques pour travailler dans le bâtiment	Les jeunes filles ne sont pas incitées à s'orienter dans les métiers du bâtiment	<p>En 2020, le secteur de la construction ne comptait que 11% de femmes (d'après l'édition 2022 des statistiques de l'INSEE).</p> <p>Et côté ESS ? En 2019, les SIAE employaient parmi leurs salarié·es en insertion 19% de femmes en ETTI (davantage positionnées sur le BTP, le transport et la logistique) contre 58% en AI (davantage positionnées sur les métiers d'aide à la personne) (d'après une note de la Fédération des acteurs de la solidarité, publiée en 2021 sur l'égalité professionnelle).</p>
Les femmes ne sont pas ambitieuses et n'ont pas d'autorité naturelle	Les hommes sont nommés de préférence aux femmes à des postes à responsabilités	<p>En 2019, les femmes représentaient 21% des dirigeant·es salarié·es et 39% des non-salarié·es (à la tête de leur propre entreprise) (d'après l'édition 2022 des statistiques de l'INSEE).</p> <p>Et côté ESS ? En 2019, les femmes représentaient 54% des secrétaires mais seulement 37% des président·es (d'après l'étude 2019 du CNCRESS sur l'égalité dans les instances de gouvernance).</p>

Les inégalités de genre dans l'ESS en France : où en est-on ? —

En France, 1 femme sur 7 travaille dans l'ESS, soit deux fois plus que les hommes. Les femmes y représentent par ailleurs 68% des salarié·es. Indépendamment de cette forte féminisation du secteur, l'ESS n'échappe pas aux discriminations de genre et présente une polarisation des métiers et des fonctions, à l'image de la société dans son ensemble. Dans l'étude sur [l'égalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance de l'ESS](#) parue en 2019, le conseil national des chambres régionales de l'ESS (CNCRESS) fait ainsi le constat de nombreuses discriminations de genre à l'égard des femmes qui se traduisent notamment par des métiers ou fonctions peu valorisés, des emplois précaires, des temps partiels subis, une sous-représentation et une ségrégation dans les instances dirigeantes, une difficulté d'accès à certains métiers ou disciplines, une difficulté d'accès à l'entrepreneuriat et aux ressources, des plafonds de verre, des violences sexistes et sexuelles, etc.

Inégalités de genre dans l'ESS : focus sur les secteurs d'activité

+ Chiffres clés du social et médico-social

Selon le CNCRESS dans [l'état des lieux 2019 sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS](#), près d'un quart des emplois occupés par des femmes (24%) sont concentrés sur 3 métiers des secteurs sanitaire et social : aide à domicile, aide-soignant·e et agent·e de service hospitalier. Les femmes occupent par ailleurs 78% des emplois de l'action sociale et 80% des emplois de la

santé. À cette répartition genrée s'ajoutent des inégalités salariales marquées, puisque certains métiers cumulent à la fois une très forte précarité (temps partiels, salaires bas, prévalence du recours aux contrats à durée déterminée) et souvent des conditions de travail difficiles non valorisées (horaires décalés, pénibilité).

+ Chiffres clés de la culture

D'après l'enquête 2020 sur [les associations culturelles employeuses](#) publiée par Opale, les femmes occupent 68% des emplois culturels associatifs en CDI. Cette proportion diminue à mesure que le budget des associations augmente (59% dans les associations avec un budget supérieur à 500 k€). En revanche, les femmes sont « *minoritaires dans les emplois artistiques et techniques, massivement pourvus en contrat d'usage* », où elles ne représentent que 40% des salarié·es.

+ Chiffres clés du sport

D'après [les chiffres clés 2023 du sport](#) publiés par l'INJEP, 66% des salarié·es des associations sportives employeuses sont des hommes. Ceci constitue une exception au sein des associations employeuses de l'ESS de l'ensemble des domaines d'activité, où les salarié·es sont majoritairement des femmes.

Inégalités de genre dans l'ESS : focus sur les emplois

Selon le CNCRESS dans [l'état de lieux 2019 sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS](#), les femmes sont 41% à travailler à temps partiel et ont deux fois moins de chance que les hommes d'être cadre. Ces inégalités se traduisent aussi dans le salaire, puisqu'on compte 23% d'écart de salaire entre femmes et hommes, tous métiers confondus. Le Laboratoire de l'égalité explique les différences de salaire en partie par « *le moindre volume de travail annuel des femmes, qui sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année, et davantage à temps partiel* », mais aussi par « *la division genrée des métiers, les femmes exerçant tendanciellement des positions moins rémunératrices* ».

Inégalités de genre dans l'ESS : focus sur les postes de direction

Selon le CNCRESS dans l'étude parue en 2019 sur [l'égalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance de l'ESS](#), tandis que 68% des salarié·es sont des femmes, seulement 55% des postes cadres et 51% des postes de cadres dirigeant·es sont occupés par des femmes.

L'écart observé entre la part des femmes dans l'effectif global et la part des femmes sur les postes de direction dépend entre autre du type de structure. Par exemple, il est plus faible dans les coopératives (58% de l'effectif vs 55% de la direction), mais significativement plus important dans les mutuelles (71% de l'effectif vs 36% de la direction).

Inégalités de genre dans l'ESS : focus sur la gouvernance

Selon le CNCRESS dans l'étude parue en 2019 sur [l'égalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance de l'ESS](#), si 45% des membres des conseils d'administration et des bureaux sont des femmes, seulement 37% des présidences sont assurées par des femmes. Plus les organisations sont grandes, moins les femmes sont représentées dans les présidences : seules 18% des présidences sont assurées par des femmes dans les organisations de plus de 50 salarié·es.

Il existe également des inégalités entre les femmes et les hommes sur le type de fonction occupée au sein de la gouvernance. Tandis que les femmes ne représentent que 37 % des

président-es d'associations, elles sont en revanche mieux représentées à la fonction de trésorier-e (48%) et majoritaires à la fonction de secrétaire (60%).

La situation est également très hétérogène selon les secteurs. Par exemple, 24% des président-es d'associations sportives sont des femmes, contre 48% dans l'hébergement social ou le médico-social.

Inégalités de genre dans l'ESS : focus sur le bénévolat

Selon le CNCRESS dans l'étude parue en 2020 sur [le genre et le bénévolat dans l'ESS](#), les femmes et les hommes se déclarent autant investis (avec respectivement 42% et 45% d'engagement). La répartition des bénévoles est genrée avec des secteurs où les femmes sont plus nettement engagées comme le social, caritatif et humanitaire à 60%, et d'autres où les hommes sont plus nettement engagés comme le sport à 68%.

Inégalités de genre dans l'ESS : focus sur l'entrepreneuriat social

Selon le CNCRESS dans [l'état des lieux 2019 sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS](#), les femmes représentent un tiers des entrepreneur-es, mais elles représentent 54% des créateurs et créatrices d'entreprises sociales. 53% des femmes disent par ailleurs ne pas se sentir légitimes à entreprendre. Du côté des moyens financiers, seules 19% des femmes entrepreneures ont un budget supérieur à 500 k€, contre 54% des hommes.

Inégalités de genre dans l'ESS : focus sur le sexisme

Selon le CNCRESS dans [l'état des lieux 2019 sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS](#), 72% des femmes disent être confrontées à des attitudes stéréotypées et dévalorisantes. Dans les conseils d'administration, 1 femme sur 3 indique avoir été victime de sexisme pendant la durée de son mandat.

Inégalités de genre dans l'ESS : focus sur les publics accompagnés

+ Chiffres clés de la précarité

Selon le Secours catholique, dans [le dossier thématique sur les femmes](#) basé sur l'état de la pauvreté en France en 2023, 60% des personnes en situation de pauvreté seraient des femmes. Parmi les explications avancées à cette inégalité de genre face à la précarité : le fait que les femmes subissent plus durement que les hommes les accidents de vie et leurs conséquences financières, d'autant qu'elles assument souvent seules la charge des enfants et occupent des emplois plus précaires, moins payés et souvent à temps partiel subi.

+ Chiffres clés du handicap

Selon l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (LADAPT) dans [l'étude sur les femmes en situation de handicap](#) parue en 2022, 52% des femmes handicapées estiment que les choses sont plutôt difficiles pour elles dans le travail, contre 36% des hommes dans la même situation. Avec notamment plus de chômage et de temps partiel subi, elles manquent de moyens et de temps, ce qui augmente leur charge mentale professionnelle.

Agir dans le cadre du DLA

Comment le DLA peut-il favoriser l'appropriation du concept de genre par les acteurs et actrices de l'ESS ? Quelles sont les portes d'entrée pour aborder cette question avec les différentes parties prenantes du DLA ? Comment intégrer les enjeux d'égalité femmes-hommes dans ses observations et ses analyses ? Ce chapitre propose d'explorer des pistes de réponse partagées par le groupe de participant·es à la formation outillage.

Commencer par chausser les lunettes du genre

Chausser les lunettes du genre, ça veut dire quoi ? —

Chausser les lunettes du genre, c'est adopter la « perspective de genre » comme grille de lecture à partir de laquelle observer et analyser les inégalités qui existent entre le groupe hommes et le groupe femmes, mais aussi à l'intérieur du groupe hommes et à l'intérieur du groupe femmes. C'est être capable d'identifier, d'observer, d'analyser et de restituer les discriminations de genre (les réalités sociales différenciées auxquelles font face les hommes et les femmes), à la fois dans le fonctionnement des organisations et dans les rapports sociaux internes à ces organisations.

Être conscient·e de ses propres biais de genre —

Il s'agit d'abord de prendre conscience qu'être femme ou homme peut induire des biais dans les observations de certaines situations, ainsi que dans les relations avec ses interlocuteurs et interlocutrices. Reconnaître que les stéréotypes nous influencent même si nous n'y adhérons pas est une étape nécessaire pour faire face aux situations propices aux biais de genre. L'action de formation outillage menée a mis en avant l'intérêt de passer par une phase réflexive individuelle préalable, pour identifier et interroger ses propres représentations genrées, et tenter par la suite de les déconstruire.



Quelques exemples pour illustrer

Un biais de genre dans le choix du recours à un·e salarié·e ou un·e consultant·e consisterait à :

- Associer un genre à une compétence présumée (par exemple, une femme pour des questions RH et un homme pour du pilotage financier)
- Associer un genre à une posture présumée (par exemple, une femme pour une posture empathique et un homme pour une posture de leadership)
- Privilégier un genre par rapport à l'équipe ou l'activité de l'association accompagnée (par exemple, une femme pour une équipe 100% féminine ou bien une crèche, et un homme pour une équipe 100% masculine ou bien une association sportive)

Objectiver ses observations pour atténuer ses biais de genre —

Une autre manière de se prémunir des biais d'interprétation du genre consiste à objectiver ses observations. Les signes de discriminations de genre potentielles peuvent se loger à la fois dans les supports écrits de la structure (projet, communications externes, statuts...), dans les actions mises en œuvre (formations internes, politique d'égalité professionnelle, modalités de fonctionnement...), dans les interactions, les propos et les comportements des acteurs et actrices. Dans leurs pratiques métier, les chargé·es de mission DLA sont déjà amené·es à objectiver leur diagnostic à travers le recueil des paroles des représentant·es de la structure et la collecte des éléments de communication. Après avoir recueilli des faits objectifs, les chargé·es de mission peuvent confronter leurs analyses en s'appuyant sur plusieurs ressources. Certain·es sollicitent l'appui des Centres de ressources DLA pour mettre en perspective leurs observations avec la réalité d'un secteur par exemple. Les partenaires mobilisé·es dans le cadre des comités d'appui peuvent également contribuer à cette mise en perspective. Certain·es chargé·es de mission sollicitent également l'avis de pairs ou de collègues lors de partages d'expérience.



Quelques exemples pour illustrer

Quelques suggestions pour objectiver ses observations et atténuer les biais de genre :

- Dans le recueil des faits : plutôt que de dire de quelqu'un qu'il est « réservé dans les réunions », se concentrer sur les faits comme « il n'a pas pris la parole lors des trois dernières réunions »
- Dans la distribution de la parole : veiller à ce que tout le monde puisse s'exprimer et aller chercher les personnes qui ne se sont pas exprimées, en temporisant celles qui ont beaucoup pris la parole « je vous ai entendu merci pour les éléments partagés, maintenant j'aimerais bien que tout le monde puisse donner son avis. Et vous, qu'en pensez-vous ? »
- Dans le recueil de la parole : coupler le recueil des paroles à l'oral par un questionnaire individuel à remplir par l'ensemble des participant·es en fin de rendez-vous
- Dans le processus de sélection d'un prestataire : utiliser des grilles de critères détaillées pour évaluer les offres, voire étudier les CV anonymisés
- Dans la relecture des diagnostics : faire une relecture sous le prisme du genre et corriger les formulations genrées

Identifier et réagir face aux situations de sexisme ordinaire



Définition

Sexisme ordinaire : « Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Il se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion. »

D'après l'initiative [Stop au sexisme dit ordinaire en entreprise](#)

[Le baromètre 2023 sur le sexisme ordinaire au travail](#) indique que « pour 8 femmes sur 10, les attitudes et décisions sexistes sont régulières au travail ». Les chargé·es de mission DLA rapportent être régulièrement confronté·es à ces situations, soit en tant que témoins de rapports inégalitaires entre les représentant·es de la structure accompagnée, soit en tant qu'interlocuteur ou interlocutrice visé·e par des attitudes, propos ou agissements sexistes.

Réagir face à ces situations : le rappel du cadre, l'objectivation ou l'humour pour dénoncer —

Une technique régulièrement employée par les chargé·es de mission DLA consiste à renvoyer l'interlocuteur ou l'interlocutrice à ce qu'il est acceptable ou non de dire au regard du cadre de l'accompagnement DLA. Comme il s'agit d'un engagement mutuel, les chargé·es de mission peuvent par exemple notifier de ce qui les gêne et risque de déstabiliser ce cadre.

Une autre technique consiste à amener son interlocuteur ou interlocutrice à objectiver des propos discriminants. En partant par exemple d'un jugement formulé sur un·e salarié·e (« elle n'a aucune autorité »), on peut questionner ce jugement en cherchant à obtenir des faits, puis interroger la place et le périmètre de responsabilité de ce·tte salarié·e dans l'organisation interne, puis questionner les relations internes de la structure pour amener la personne à prendre du recul. Cela peut permettre progressivement de réorienter vers la problématique de la structure.

Une autre technique utilisée est l'humour, qui peut permettre à la fois de dénoncer une situation de sexisme ordinaire sans la nommer littéralement mais sans la minimiser pour autant, de faire réagir, et de se distancier des émotions négatives générées par ladite situation.



Les chargé·es de mission racontent

Face aux comportements sexistes, il n'est pas simple d'avoir du répondant. Il est souvent plus facile de réfléchir à la bonne répartie après coup. On vous partage quelques punchlines de chargé·es de mission, tirées de mises en situation fictives :

- « Ça n'a rien de personnel mais pour aller au ministère il est préférable que ce soit un homme. Il en imposera davantage. » - « Je vous rassure : la compétence se voit tout de suite, et il se trouve que je suis compétente sur le sujet ».
- « Je te retire tes projets, parce que tu en as un autre de projet dans ton ventre, et celui-là va bien t'occuper ! » - « Tu me signes cette phrase ? ça m'aidera aux prud'hommes ! »
- « Il y a trois femmes aujourd'hui au conseil, c'est bien : il y en aura bien une pour nous apporter le café ! » - « Je préférerais goûter le vôtre ! À moins que vous ne sachiez faire marcher la machine vous-même ? »
- « Elle n'est pas facile aujourd'hui, elle doit avoir ses règles ! » - « Êtes-vous en train d'essayer de me justifier votre mésentente par un changement hormonal ? »
- « Il y a trop d'émotivité ici, on n'est pas chez le psy : il est temps qu'on remette un peu de testostérone. » - « Il y a trop de sexisme ordinaire ici, on est dans un cadre professionnel : il est temps qu'on remette un peu d'objectivité. »

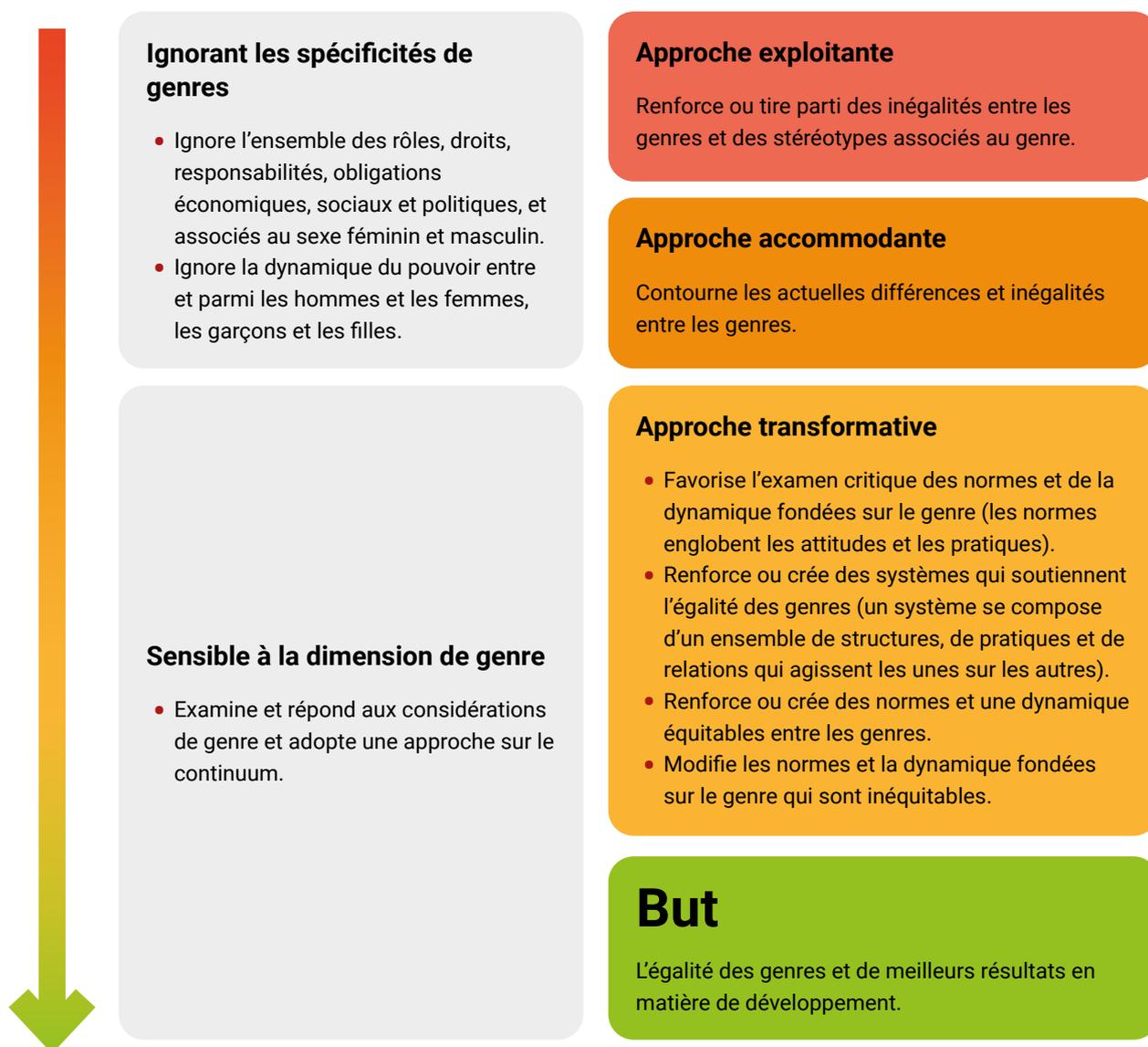
Quelle que soit la technique employée, les chargé·es de mission disent accorder de l'importance à :

- Prendre soin du cadre de confiance établi nécessaire à l'accompagnement, notamment en cas de risque fort de dégradation de la relation ou de cristallisation des tensions ;
- Rester soi-même dans une posture professionnelle et éthique ;
- S'en remettre aux faits objectivables ;
- S'entraîner pour gagner en aisance ;
- Ne pas se mettre en difficulté si l'on ne se sent pas à l'aise de réagir.

Évaluer les sensibilités à l'approche genre

Situer la structure dans le continuum de l'égalité des genres —

Outil du continuum de l'égalité des genres



Il existe plusieurs niveaux de sensibilité au genre, qui peuvent s'évaluer en fonction des actions concrètes menées par la structure en matière d'égalité femmes-hommes. Le continuum d'égalité des genres propose une grille de lecture basée sur 3 approches.

Premier niveau : l'approche exploitative

L'approche exploitative consiste à renforcer ou exploiter les inégalités et certains stéréotypes de genre. Cette approche peut être menée soit dans une logique opportuniste, soit dans l'objectif d'améliorer l'égalité des chances par une politique de discrimination positive.



Un exemple pour illustrer

Une structure SIAE fait le constat que les femmes sont peu orientées vers les chantiers d'insertion environnement et BTP. Pour offrir plus d'opportunités en chantier d'insertion aux femmes, elle décide de lancer une activité de repassage et de couture.

Deuxième niveau : l'approche accommodante

L'approche accommodante consiste à travailler autour des différences et inégalités femmes-hommes constatées, sans nécessairement avoir une politique égalité femmes-hommes structurante.



Un exemple pour illustrer

Une association d'animation socioculturelle a pour projet d'utilité sociale de favoriser la mixité. Elle est attentive à équilibrer les femmes et les hommes dans ses recrutements, mais les animateurs et animatrices sont réparti·es sur des activités genrées : les femmes animent les ateliers cuisine tandis que les hommes animent les ateliers menuiserie.

Troisième niveau : l'approche transformative

L'approche transformative consiste à porter un regard critique sur les normes et les discriminations de genre existantes, et à renforcer ou créer de nouvelles normes pour soutenir l'égalité femmes-hommes.



Un exemple pour illustrer

Une fédération sportive désigne un·e référent·e égalité, révisé sa politique salariale, aménage les horaires, revoit la répartition des responsabilités entre les femmes et les hommes, incite les hommes à prendre leurs congés paternité, veille à l'interchangeabilité des rôles, introduit une mixité réelle dans le conseil d'administration et engage un plan de communication autour de l'égalité femmes-hommes dans les activités qu'elle propose.

Discerner les différences de perception sur les questions de genre —

Toutes nos relations interpersonnelles sont marquées par le genre. Cela peut passer par la répartition du pouvoir, les prises de parole, l'appréciation de la légitimité et de l'expertise de chacun et chacune... Lorsque l'on pose la question du genre dans l'espace professionnel, et que l'on cherche à rendre visible les inégalités, stéréotypes, discriminations, etc. afin de les combattre, on fait implicitement ou explicitement référence au vécu de chaque personne, à son histoire, sa « réalité », parfois jusqu'à son intimité. Aussi, il semble important de rappeler qu'une approche sensible au genre ne peut pas être appréhendée de manière technique et distanciée, limitée à l'analyse des pratiques, interactions et fonctionnement interne à une structure. C'est un processus qui « déborde » sur notre vie privée.

Ces bagages personnels influencent les perceptions et les manières d'interagir des personnes au sein de leurs structures, aussi bien dans les moments formels – comme la prise de parole en réunion – que dans les moments informels : les pauses, les moments de repas, les temps de déplacement professionnels, etc. Dans ces espaces, où se glissent des manifestations des rapports sociaux de genre, se pose alors la question du positionnement de chacun-e et sa capacité à faire évoluer ces interactions. Ces questionnements peuvent être source de souffrance, notamment lorsqu'ils sont intériorisés.

Dans ce contexte, l'enjeu central d'une approche sensible au genre est peut-être de tenter de faire bouger les lignes tant chez soi que chez les autres, en prenant soin de protéger sa propre sensibilité et en acceptant que tout le monde ne passe pas par le même chemin pour développer cette sensibilité.

Ouvrir le dialogue sur les questions de l'égalité femmes-hommes

Le sentiment de légitimité —

+ Une politique publique

Quelles que soient les parties prenantes du DLA avec lesquelles les chargé·es de mission sont amené·es à échanger, il est conseillé de faire référence au cadre des politiques publiques pour justifier les attentes en matière d'égalité femmes-hommes. Il est possible de se référer au dernier rapport 2021-2024 du Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire, qui dresse un état des lieux insatisfaisant sur les inégalités de genre dans l'ESS. Le DLA y est identifié comme un dispositif de référence pour accompagner les associations à tendre vers plus d'égalité.

+ Une approche systémique de l'accompagnement

Il peut être intéressant de rappeler auprès des structures bénéficiaires que le DLA accompagne des structures, et non pas des personnes, dans une approche systémique qui interroge toutes les dimensions de la problématique. Les questions d'égalité professionnelle en font partie, au même titre que d'autres questions organisationnelles ou stratégiques. Cela peut permettre d'éviter que les représentant·es ne se braquent en se sentant personnellement accusé·es d'un manque de sensibilité au genre.

+ La responsabilité de la structure

Il semble important de rappeler que les structures bénéficiaires sont responsables de ce qu'elles tirent de l'accompagnement DLA, et que leur capacité à opérer une transformation en matière d'égalité femmes-hommes ne repose pas sur les chargé·es de mission. Dans la même logique, les structures opératrices du DLA sont responsables des moyens qu'elles mettent en œuvre pour assurer la qualité des accompagnements. Pour monter en compétences sur l'égalité femmes-hommes, les employeurs peuvent par exemple en complément de ce guide, proposer aux chargé·es de mission de suivre une formation sur le sujet.

+ La force du collectif

Le groupe de travail de la formation outillage a pu s'entraîner à réagir aux marqueurs de discriminations dans le cadre de plusieurs saynètes fictives. Cette modalité permet à la fois de s'entraîner à repérer et évaluer les signaux de discriminations, de réfléchir en intelligence collective à la manière d'y réagir, et de se sentir plus légitime à le faire en situation réelle car « soutenu·e » par un collectif.

+ L'exemplarité

Il est parfois difficile d'intervenir de manière légitime, lorsque la structure qui nous emploie n'est elle-même pas engagée en faveur de l'égalité femmes-hommes. Quelle est la légitimité d'une structure à accompagner d'autres structures à tendre vers plus d'égalité, si elle-même n'a pas entrepris ce travail de transformation au préalable ? Il peut être utile de se rappeler qu'il existe plusieurs entrées pour faire bouger les lignes autour des questions d'égalité femmes-hommes. Travailler sur ses pratiques avec les bénéficiaires en est une. Cela contribue au processus de transformation.



Un exemple pour illustrer

En région Bourgogne-Franche-Comté, les chargé-es de mission DLA ont expérimenté un atelier collaboratif autour de saynètes fictives, mettant en scène des situations de sexisme ordinaire pouvant être rencontrées lors des accompagnements. L'objectif était de s'entraîner à identifier et à réagir à ces situations, ainsi que de pouvoir les débriefer en collectif.

Dialoguer avec les structures accompagnées —

Les situations des structures bénéficiaires et les sensibilités de leurs représentant-es au concept de genre peuvent être plus ou moins favorables à un dialogue ouvert sur l'égalité femmes-hommes. Plusieurs modalités d'intervention et degrés d'approfondissement par les chargé-es de mission DLA sont possibles en fonction de leur lecture de la situation.

Prendre la température

+ Les indicateurs emplois

En se référant au cadre du DLA, le fait de questionner la répartition genrée dans les indicateurs emplois de la structure peut être l'occasion de sonder la sensibilité des représentant-es, quelle que soit la répartition observée : ont-ils ou ont-elles déjà questionné cette répartition ? Quelle lecture en est faite ?

+ La problématique de la structure

Une approche sensible au genre prend en compte toutes les composantes de l'organisation : le projet et ses finalités, la gouvernance, l'organisation interne, la culture interne, la communication externe, les relations partenariales... Dans le cadre d'un accompagnement circonscrit dans le temps et contraint en termes de moyens, il est rarement possible d'agir simultanément sur toutes les dimensions de l'organisation. Par ailleurs, la méthodologie de l'accompagnement DLA, pour être efficace, circonscrit le périmètre de l'accompagnement à une problématique identifiée. Alors comment intégrer une approche sensible au genre dans un accompagnement DLA, lorsque l'amélioration de l'égalité des genres n'est pas l'objectif premier ? La sensibilité au concept de genre peut être interrogée pendant le diagnostic de manière indirecte, en décelant la présence ou non de discriminations de genre en lien avec la problématique. Le chapitre 3 propose quelques points clés à questionner en fonction des grandes thématiques de l'accompagnement.



Un exemple pour illustrer

En région Hauts-de-France, les fiches de renseignement en phase d'accueil nomment explicitement la question de l'égalité femmes-hommes dans un paragraphe interrogeant la structure sur ses valeurs :

- Avez-vous défini les valeurs défendues par votre structure ? Oui / Non
- Existe-t-il un document actualisé décrivant les valeurs de la structure (égalité femmes-hommes, transition écologique...) ? Oui / Non
- Si un travail a déjà réalisé en ce sens, pouvez-vous le décrire ci-dessous ?

Sensibiliser sur le cadre réglementaire de l'égalité femmes-hommes

Au-delà du cadre du DLA, les chargé·es de mission peuvent se référer au [droit civil et pénal](#) pour informer les structures sur les obligations et risques encourus en tant qu'employeur en matière d'égalité femmes-hommes.

+ Le principe de non-discrimination

Les différences de traitement liées au sexe en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion ou de mutation sont considérées comme un délit et sont punies par la loi. (Articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail)

+ L'égalité de rémunération

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Tous les employeurs et tous les salarié·es sont concerné·es, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Le non-respect de ce principe peut être puni par la loi. (Articles L. 3221-2 et L. 3221-6 du Code du travail)

+ L'index de l'égalité professionnelle

Les structures de plus de 50 salarié·es doivent calculer et publier chaque année sur leur site internet des indicateurs précis mesurant la situation de la structure au regard de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. En fonction de cet index, elles doivent le cas échéant mettre en place des mesures correctives, sous peine de se voir appliquer une pénalité financière. (Articles L. 1142-8 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail)

+ L'obligation de négociier

Les structures pourvues de délégués syndicaux doivent engager tous les ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (visant notamment à supprimer les écarts de rémunération) et la qualité de vie et des conditions de travail. (Article L. 2242-17 du Code du travail)

+ L'obligation de sécurité

Toutes les structures ont une obligation en matière de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs dans le cadre de leur activité. En cas de manquement, la responsabilité civile de l'employeur peut être engagée (Article L.4121-1 du Code du travail). Par ailleurs, l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte « *de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe* » (L. 4121-3 du Code du travail) et des risques liés au harcèlement moral et sexuel (L. 4121-2 du Code du travail).

Les chargé·es de mission peuvent également se référer au cadre de certaines politiques publiques incitant au respect des principes d'égalité femmes-hommes comme la conditionnalité des aides financières, les accords de branches sectorielles, l'engagement de filières, etc. Parmi les branches ayant signé des accords et dispositions conventionnelles sur l'égalité femmes-hommes, on retrouve par exemple les ateliers et chantiers d'insertion, les acteurs du lien social et familial, le sport, la radiodiffusion ou encore les missions locales.



Un exemple pour illustrer

L'IRIAE Hauts-de-France, en partenariat avec le DLA de l'Aisne, de la Somme, le DLA Hauts-de-France et la coopérative Femmes Egalité Emploi (FETE) ont animé un webinaire de sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les SIAE, afin d'informer sur les bonnes pratiques et les obligations légales.

Sensibiliser sur les bénéfices de l'égalité femmes-hommes

Au-delà des obligations de l'employeur en matière d'égalité femmes-hommes, la démarche sert aussi les intérêts de la structure.

+ La cohérence du projet social

Une politique interne en faveur de l'égalité femmes-hommes peut être un levier pour affirmer l'identité d'une structure et valoriser son impact social positif. C'est aussi un gage de cohérence entre les valeurs défendues à travers le projet associatif et les actions réellement menées.

+ La qualité de vie et des conditions de travail

Certaines mesures en matière d'égalité femmes-hommes contribuent directement à l'amélioration des conditions de travail et au bien-être des salarié-es. Il peut s'agir de prévention des risques professionnels liés aux discriminations et aux violences sexistes et sexuelles, permettant aux personnes de se sentir soutenues le cas échéant. Il peut s'agir d'une adaptation des installations et équipements en fonction du sexe offrant plus de confort aux salarié-es (séparation et aménagement des toilettes, ajustement de la taille des combinaisons de travail...). Il peut également s'agir d'une adaptation des conditions de travail facilitant l'équilibre professionnel et personnel (horaires compatibles avec la vie de famille, facilitation du congé paternité...).

+ L'attractivité

Une politique interne en faveur de l'égalité femmes-hommes permet aussi d'attirer les talents, notamment parmi les nouvelles générations plus sensibilisées au sujet. Dans le cas de potentiels enjeux d'attractivité du secteur, et notamment sur des secteurs "genrés" comme les métiers du social et du Care, elle peut aussi permettre d'attirer de nouveaux profils.

+ Les compétences

En favorisant la mixité, une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes favorise aussi la diversité des profils, et donc la complémentarité des points de vue et des compétences.



Quelques exemples pour illustrer

Certain-es chargé-es de mission ont expérimenté des événements de sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes à destination des structures bénéficiaires. Bien qu'ils touchent souvent un public déjà « convaincu » et sensible au genre, ils peuvent permettre aux participant-es de s'inspirer et/ou de renforcer leur argumentaire pour mieux porter la démarche en interne dans leur organisation.

En co-construction avec des partenaires du territoire comme la Déléguée Départementale aux droits des femmes et à l'égalité, le planning familial ou encore les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), le DLA du Cantal a ainsi organisé plusieurs ateliers collectifs sur le thème de l'égalité femmes-hommes dont notamment :

- Un atelier pour des associations répondant au contrat de ville, afin de travailler sur les attendus en matière d'égalité femmes-hommes dans le cadre de ces projets ;
- Un atelier sur la parité dans les instances de gouvernance associatives.

Sensibiliser sur l'actualité sociétale

+ La responsabilité collective

Chaque personne, et par extension chaque organisation est susceptible de refléter, reproduire, voire renforcer, à son échelle les rôles et rapports sociaux de genre dans son écosystème. Ses actions sont marquées par ses propres valeurs, préjugés et ses représentations. Sensibiliser à cette responsabilité partagée sur l'égalité femmes-hommes, c'est aussi lui donner une réelle place dans l'actualité, au-delà des discours et des bonnes intentions.

+ La libération de la parole

L'actualité sociétale comme le mouvement #metoo a mis aux yeux de tous et toutes la lumière sur des cas de discriminations pour lesquels des sanctions ont été prononcées. Cela reflète que la parole se libère et que de tels actes ne sont plus tolérés par l'opinion publique. Le risque de sanction est avéré.

Orienter vers des acteurs ressources sur l'égalité femmes-hommes

Les chargé-es de mission n'ont pas vocation à devenir des expert-es de l'égalité femmes-hommes. En fonction de la situation de la structure, ils et elles peuvent orienter vers d'autres acteurs référents :

- Les organismes qui sensibilisent et forment les salarié-es et dirigeant-es aux enjeux d'égalité professionnelle comme les OPCO ;
- Les organismes qui accompagnent les structures à la « mise en conformité » comme la médecine du travail sur le DUERP et la communication sur les violences sexistes et sexuelles ;
- Les organismes qui outillent les structures dans leur démarche comme l'ANACT avec leur outil de diagnostic s'appuyant sur l'index égalité femmes-hommes ;
- Les organismes qui accueillent et accompagnent les publics confrontés à des discriminations de genre comme les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) ou le planning familial (MFPF).



Un exemple pour illustrer

Selon les territoires et les secteurs, d'autres acteurs peuvent également proposer des ressources sous forme de temps d'échanges de pratiques, d'outils d'aide à la structuration d'un plan de prévention, un soutien en cas de situation complexe au sein d'une équipe... Ainsi, de nombreux réseaux culturels travaillent sur le sujet de l'égalité et proposent des temps de formation, des rencontres professionnelles ou pour certains des cellules d'écoute. Le ministère de la Culture finance par exemple une cellule d'écoute et d'alerte pour la prévention et la lutte des violences et harcèlements sexuels et sexistes dans les secteurs du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma.

Restituer les observations dans le diagnostic partagé

Pour formaliser les observations réalisées dans le cadre du diagnostic partagé sur les inégalités femmes-hommes, les chargé-es de mission ont partagé plusieurs conseils méthodologiques :

- Formuler des observations de manière claire, sans jugement de valeurs ni commentaires ;

- Objectiver les observations par des données chiffrées et des faits, en se référant aux bilans ou autres supports institutionnels ou de communication desquels ils sont tirés ;
- Objectiver les observations par des verbatims apportés par la structure ;
- Faire valider les hypothèses par les représentant-es de la structure en interrogeant et reformulant.



Les chargé-es de mission racontent

« Dans ma pratique lors des entretiens pour le diagnostic, j'interroge doucement, je viens demander ce que les structures entendent derrière des notions de parité ou d'égalité lorsque le sujet le permet. J'utilise parfois des chemins détournés pour les y amener (représentations des bénéficiaires, réflexion sur les privilèges etc.) »

Dialoguer avec les pilotes et partenaires —

Sensibiliser sur l'action du DLA

Un des enjeux du dialogue avec les pilotes et partenaires est la sensibilisation sur l'action du DLA en matière d'égalité femmes-hommes. Cette sensibilisation peut par exemple prendre la forme :

- De chiffres clés intégrés dans les bilans de gestion, illustrant les inégalités femmes-hommes dans les structures accompagnées ;
- D'une mobilisation de personnes référentes compétentes en matière d'égalité femmes-hommes, invitées sur les comités d'appui DLA ;
- D'un groupe de travail dédié à l'égalité femmes-hommes sur le territoire, avec un suivi et une valorisation des actions réalisées dans les instances de pilotage du DLA.



Un exemple pour illustrer

Dans les dialogues de gestion annuels avec ses pilotes, le DLA des Hauts-de-France a ainsi intégré une page dédiée à la valorisation de l'action de formation outillage suivie sur l'égalité femmes-hommes.

Impliquer les parties prenantes dans l'action du DLA

Pour embarquer davantage les pilotes et partenaires sur les enjeux d'égalité femmes-hommes, plusieurs pistes de co-construction peuvent être expérimentées :

- Organiser un comité d'appui thématique, en invitant les parties prenantes à se positionner collectivement sur ces enjeux ;
- Organiser un groupe de travail pour formaliser la charte du DLA sur ce sujet ;
- Lancer une expérimentation sur un accompagnement thématique en impliquant les parties prenantes dans le cadrage, la mobilisation et/ou l'identification des structures accompagnées ;

- Organiser des retours d'expérience de structures accompagnées et interroger la prise de conscience collective.



Quelques exemples pour illustrer

En région Normandie, les questions de l'égalité femmes-hommes s'inscrivent progressivement dans les orientations régionales du DLA. Les chargé-es de mission ont ainsi proposé aux pilotes la construction d'un plan d'action autour de 3 axes d'intervention :

- La sensibilisation auprès de tous les chargé-es de mission DLA, leur partenaires et les structures
- La collecte de données auprès des structures dans le cadre des diagnostics
- L'accompagnement opérationnel des structures, sur les secteurs où la non-mixité est un sujet

Autre exemple en région Centre-Val de Loire, le DLA régional a expérimenté un accompagnement collectif sur le scénario d'une gouvernance égalitaire, autour de 3 ateliers :

- Connaître et comprendre : conscientiser les enjeux de l'égalité professionnelle
- S'outiller : avoir des exemples d'actions, des arguments, des ressources locales, des outils et des bonnes pratiques
- Agir et mobiliser : mettre en place un plan d'action réalisable

Embarquer des ambassadeurs et ambassadrices des deux sexes

Pour ne pas porter seul-es la dynamique transformatrice du DLA sur le sujet de l'égalité femmes-hommes, les chargé-es de mission doivent pouvoir aller chercher des allié-es sur qui s'appuyer, autant parmi les femmes que parmi les hommes partenaires du DLA. Il peut s'agir d'acteurs et d'actrices référent-es sur les questions d'égalité femmes-hommes, de structures communiquant sur leur politique interne en faveur de l'égalité femmes-hommes, de personnes au sein d'une structure partenaire avec une forte sensibilité au genre, de financeurs ayant conditionné leurs financements à des actions favorisant l'égalité femmes-hommes, etc.



Quelques exemples pour illustrer

En région Occitanie, les chargé-es de mission DLA ont monté une commission sur l'égalité de genre, qui s'est fixée plusieurs objectifs, parmi lesquels identifier les partenaires ressources sur la région. Cela passe notamment par des prises de contact téléphonique avec une cinquantaine de partenaires locaux (prestataires, réseaux, OPCO, institutions...) pour qualifier leur niveau d'expertise sur l'égalité femmes-hommes et le type d'appui qu'ils pourraient apporter sur le sujet en complémentarité du DLA.

Autre exemple en région Grand-Est, le DLA Haute-Marne a invité la Déléguée Régionale aux droits des femmes et aux droits des femmes et à l'égalité, à participer aux comités d'appui.

Dialoguer avec les prestataires —

Les chargé·es de mission identifient un double enjeu dans le dialogue avec les prestataires. Il s'agit d'une part d'identifier les prestataires compétents pour accompagner les structures sur la thématique d'égalité femmes-hommes, et d'autre part de les sensibiliser au fait que le DLA accorde de l'importance à cette sensibilité au genre dans le processus de sélection et dans la démarche d'accompagnement.

Adapter le cahier des charges

Dans le contenu du cahier des charges envoyé aux prestataires, il est possible d'ajouter une mention indiquant qu'une attention particulière sera portée à l'égalité femmes-hommes dans l'étude des réponses. Pour orienter les prestataires, il convient peut-être d'explicitier les attentes en indiquant si le sujet de l'égalité femmes-hommes fait l'objet d'un besoin central d'accompagnement pour la structure, ou bien s'il est à adresser en parallèle d'un autre sujet. L'envoi du cahier des charges peut également être complété de l'envoi d'une charte des prestataires formalisant les attentes en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes. Par ailleurs, pour la sélection des prestataires, il peut être intéressant d'étudier les réponses anonymisées afin d'éviter les biais de genre.

Référencer des prestataires compétent·es

Une première étape à l'identification des prestataires compétent·es sur les enjeux d'égalité femmes-hommes, peut consister à inclure la thématique dans les temps d'accueil et d'animation des prestataires réalisés par les chargé·es de mission DLA régionaux. Lors du référencement dans l'annuaire du DLA, les chargé·es de mission et les prestataires ont la possibilité de spécifier en commentaire une compétence en matière d'égalité femmes-hommes, permettant par la suite de retrouver le profil via une recherche par mots clés.

Sensibiliser sur l'action du DLA

Les chargé·es de mission peuvent aussi sensibiliser les prestataires à l'action du DLA sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre du processus de référencement, de rendez-vous d'interconnaissance individuels ou lors d'évènements collectifs organisés pour les partenaires.

Diagnostic partagé : observer, questionner, restituer

Ce chapitre a été pensé comme un guide pratique d'observation et de questionnement mobilisable aux différentes étapes d'un accompagnement. Les 3 fiches thématiques qui le composent, peuvent aider à recueillir des informations et des indices permettant d'évaluer l'état de maturité ou d'avancement d'une structure, en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations de genre.

L'intention ici n'est pas de proposer un outil « prêt à l'emploi » à intégrer au diagnostic partagé, mais plutôt de proposer un support à la réflexion et une aide à la décision. C'est bien l'analyse de l'ensemble des éléments recueillis, au regard de leur contexte, qui permettra d'objectiver vos observations et de définir ce qu'il vous semble pertinent – ou pas - de partager avec la structure, et sous quelle forme (à l'écrit ou à l'oral et auprès de qui).

Ces choix stratégiques nécessitent d'être adaptés à la singularité des situations rencontrées, et dépendent de votre propre positionnement professionnel et de votre rapport au sujet.

Pilotage du projet de la structure

Le projet de la structure et son histoire —

Points clés d'observation, de questionnement et d'analyse

3. Y a-t-il des questions liées à l'égalité femmes-hommes dans le projet de la structure, ses valeurs et/ou ses orientations générales ?
4. Les responsables de la structure parlent-ils des femmes ayant contribué à la création ou au développement de la structure dans le récit de son histoire ?
5. Quels sont les écarts entre les intentions en matière d'égalité femmes-hommes affichées dans les communications officielles et/ou dans les prises de parole, et ce qui est réellement observé ? Qu'en disent les responsables de la structure ?



Quelques exemples pour illustrer

Les écarts entre les intentions affichées et la réalité du terrain en matière d'égalité femmes-hommes peuvent se traduire de plusieurs manières :

- Un déni manifesté : « *le sujet n'est pas prioritaire* »
- Une absence d'actions concrètes mises en œuvre
- Des difficultés à parler des actions mises en œuvre : « *nous ne souhaitons pas parler d'égalité femmes-hommes ou de prévention du sexisme dans nos communications* »
- Des actions mises en œuvre non conformes avec les objectifs affichés : « *nous sommes engagés pour l'insertion par le sport des migrant-es, femmes et publics LGBT. Dans nos activités, nous n'accueillons que des hommes.* »
- Une démarche uniquement opportuniste : « *pour obtenir cette subvention, nous avons dû refondre nos statuts pour y intégrer l'égalité femmes-hommes* »

La gouvernance —

Points clés d'observation, de questionnement et d'analyse

1. La gouvernance est-elle mixte ?
2. Les fonctions occupées dans la gouvernance sont-elles réparties en fonction du genre, notamment sur les postes de pouvoir ?
3. Existe-t-il des rapports inégalitaires entre les membres de la gouvernance dans les prises de parole ou de décision, indépendamment des postes occupés ?
4. Y a-t-il des instances de représentation du personnel ? Un-e référent-e égalité ?



Un exemple pour illustrer

Les indicateurs emplois d'une structure présentent une mixité satisfaisante, avec en prime une femme au poste de directrice. Néanmoins on y décèle rapidement un problème de légitimité :

- Les idées de la directrice ne sont pas acceptées par les salarié-es
- La directrice est infantilisée par les membres du Conseil d'Administration sous couvert de paternalisme « bienveillant » (qui est une forme de sexisme ordinaire)

Finalement, la directrice a très peu d'autonomie sur les décisions et doit en référer en permanence au bureau ou au CA.

Ressources humaines et organisation interne

La fonction employeur —

Points clés d'observation, de questionnement et d'analyse

1. Existe-t-il une répartition genrée des types de contrat temps plein / partiels, CDD / CDI, cadre / non cadre ?
2. Les offres d'emploi sont-elles rédigées de manière genrée ?
3. Y a-t-il des manquements aux obligations légales en matière de recrutement non discriminant ?
4. Quels sont les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur des postes avec un niveau de responsabilité similaire ?



Quelques exemples pour illustrer

- Un centre d'accueil d'urgence cherche à recruter une personne à temps partiel pour l'accueil des bénéficiaires. L'offre d'emploi est rédigée exclusivement au féminin.
- Pour justifier les augmentations de rémunération plus importantes accordées aux hommes qu'aux femmes, la direction d'une structure assure que « *chaque salarié-e a obtenu la revalorisation demandée, les femmes ont simplement tendance à demander moins* ».

L'organisation interne —

Points clés d'observation, de questionnement et d'analyse

1. L'équipe salariée est-elle mixte ? Et du côté de l'équipe bénévole ?
2. Existe-t-il une répartition genrée de l'équipe salariée au niveau des secteurs/services ? Qu'en disent les responsables de la structure ?
3. Existe-t-il une répartition genrée de l'équipe bénévole au niveau des rôles/ responsabilités ? Qu'en disent les responsables de la structure ?
4. Quelle est la part relative de femmes et d'hommes parmi les salarié-es occupant des postes de direction ? Parmi les cadres intermédiaires ?



Un exemple pour illustrer

Une ressourcerie est attentive à la mixité au sein de ses équipes, mais présente une répartition genrée de ses activités : la collecte et la valorisation sont réalisées par des hommes, tandis que la revente et la sensibilisation sont réalisées par des femmes.

La gestion et le développement des compétences —

Points clés d'observation, de questionnement et d'analyse

1. La structure offre-t-elle des opportunités de formation égales ?
2. La structure offre-t-elle des opportunités d'évolution professionnelle égales ?
3. La structure offre-t-elle des opportunités de mobilité interne égales ?



Un exemple pour illustrer

Dans une association, les évolutions vers les postes de direction ne concernent que les hommes, tandis que les femmes se voient uniquement proposer des mobilités internes à niveau de responsabilité égale.

La qualité de vie et les conditions de travail —

Points clés d'observation, de questionnement et d'analyse

1. Existe-t-il des tensions liées au rapport de genre dans l'équipe ?
2. Le cas échéant, y a-t-il des espaces de régulation pour visibiliser et traiter ces tensions ?
3. Quelles sont les actions de communication interne et de prévention en matière de discriminations de genre, harcèlement, violences sexistes et/ou risques psychosociaux ?
4. Y a-t-il un antécédent dans la structure en matière de discriminations de genre, harcèlement, violences sexistes et/ou risques psychosociaux ayant dégradé le climat social ?



Un exemple pour illustrer

Une structure licencie un salarié à la suite de plusieurs signalements de harcèlement de la part des membres de son équipe. Après ce licenciement, aucune action de suivi ou de prévention n'est mise en place. La direction tient pour discours que « *puisque cette personne est partie, le problème est réglé. N'en parlons plus* ».

Développement des activités, partenariats et communication

L'accueil des bénéficiaires —

Points clés d'observation, de questionnement et d'analyse

1. Existe-t-il des différences de fréquentation des activités entre les femmes et les hommes bénéficiaires ? Si oui, ces différences sont-elles questionnées par la structure ?
2. Les conditions d'accompagnement sont-elles inclusives ?
3. Les équipements sont-ils inclusifs ?
4. Y a-t-il déjà eu des enquêtes menées auprès des bénéficiaires pour identifier leurs besoins spécifiques ?
5. Existe-t-il des différences de moyens alloués (financements, équipements, occupation des espaces, encadrement) entre les activités proposées aux hommes et aux femmes ?
6. Y a-t-il un suivi des incidents en matière d'agressions et de violences sexistes ?



Quelques exemples pour illustrer

- Une SIAE spécialisée dans l'entretien des espaces verts fournit à ses salarié·es en insertion des vêtements de travail conçus principalement pour des tailles et morphologies masculines. Cela rend difficile, voire inconfortable leur utilisation par les femmes.
- Un club de sport associatif ne dispose pas de vestiaires et toilettes séparées. Cela pose des problèmes d'intimité et de sécurité pour les adhérent·es.

La communication auprès des bénéficiaires —

Points clés d'observation, de questionnement et d'analyse

1. La communication auprès des bénéficiaires est-elle inclusive en termes d'écriture ? En termes de canaux de diffusion utilisés ?
2. Les messages et images diffusés auprès des bénéficiaires véhiculent-ils des stéréotypes de genre ?
3. Existe-t-il des écarts entre la communication externe promouvant l'égalité femmes-hommes et les actions réellement réalisées par la structure ?



Un exemple pour illustrer

Une école de musique affiche une répartition genrée des activités dans ses supports de communication : les photos des cours de batterie présentent toujours des hommes, tandis que les photos illustrant les cours de chant ne mettent en avant que des femmes.

Les relations partenaires —

Points clés d'observation, de questionnement et d'analyse

1. Quelles personnes représentent la structure à l'extérieur ? Les femmes et les hommes sont-ils également mobilisés ?
2. Y a-t-il une mixité parmi les principaux prestataires avec qui travaille la structure ? Qu'en pensent les responsables de la structure ?
3. La structure travaille-t-elle avec des partenaires mobilisés sur les questions d'égalité femmes-hommes ?



Un exemple pour illustrer

Une tête de réseau associative organise régulièrement des événements à destination de ses adhérent·es. Les intervenant·es mobilisé·es sur ces rendez-vous sont toujours des hommes.

CHAPITRE 4

Pour aller plus loin

S'informer & rester en veille

Des ressources pour apporter des repères et des clés de compréhension et d'analyse sur l'égalité femmes-hommes, l'approche genre ou encore le sexisme

Les constats sur l'égalité femmes-hommes —

+ Générique

Étude « [Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#) », Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, et la lutte contre les discriminations, Edition 2023

+ Par région

Étude « [Égalité femmes-hommes : chiffres clés pour les régions et départements](#) », INSEE, mars 2024

Les études sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS —

+ Générique

Étude « [État des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire](#) », Conseil national des CRESS, mars 2019

Rapport « [L'égalité femmes-hommes dans l'ESS, rapport triennal 2021 - 2024](#) », Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire, octobre 2021

+ Par secteur

Étude « [Les associations culturelles employeuses en France](#) », OPALE, décembre 2020

Étude « [Les femmes encore largement minoritaires à la présidence des associations](#) », INJEP analyses et synthèses, statistique publique n°66, mars 2023

+ Sur le thème de la gouvernance

Étude « [Égalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'ESS, quel constat et comment agir ?](#) », Conseil national des CRESS, novembre 2019

+ Sur le thème du bénévolat

Étude « [Genre et bénévolat – Femmes et hommes, un même engagement bénévole ?](#) », Conseil national des CRESS & LEMNA, juin 2020

S'outiller & accompagner

Des ressources pour apporter des méthodes et outils pour mieux accompagner les structures à intégrer les enjeux d'égalité femmes-hommes

Les guides et outils pratiques —

+ Sur l'égalité professionnelle femmes-hommes

Guide « [Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS, 12 fiches pratiques pour passer de la conviction à l'action](#) », UDES, novembre 2022

Guide « [La parité femmes-hommes dans les instances de gouvernance de l'ESS](#) », CAPSE Project, janvier 2025

Fiches pratiques « [Livret de conseils pour favoriser l'égalité femmes - hommes au sein des structures de l'économie sociale et solidaire](#) », ESSentielles, mars 2021

Fiches repères « [Ma SIAE s'engage pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#) », Fédération des Acteurs de la Solidarité, 2021 * Pour les structures de l'IAE

+ Sur les violences sexistes

Fiches pratiques « [Vade-mecum : Pour mieux repérer et réagir face aux violences à caractère sexuel dans le champ du sport](#) », Ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques, février 2023

Les retours d'expérience —

Focus « [Qualité de vie au travail et égalité professionnelle dans l'ESS en Occitanie, retour d'expériences](#) », CRESS Occitanie & ARACT Occitanie & UDES Occitanie, 2020

Focus « [Agir pour l'égalité professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail : expériences d'organisations de l'économie sociale et solidaire](#) », CRESS Bretagne & ARACT Bretagne & UDES Bretagne, 2022

Focus « [Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail. Cinq démarches de prévention à la loupe](#) », ANACT, octobre 2024

Les outils de sensibilisation et d'animation —

Plaquette interactive « [État des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire](#) », Conseil National des CRESS, mars 2019

Fiches pratiques « [Genre et développement, fiches pédagogiques](#) », Les collections du F3E, août 2021

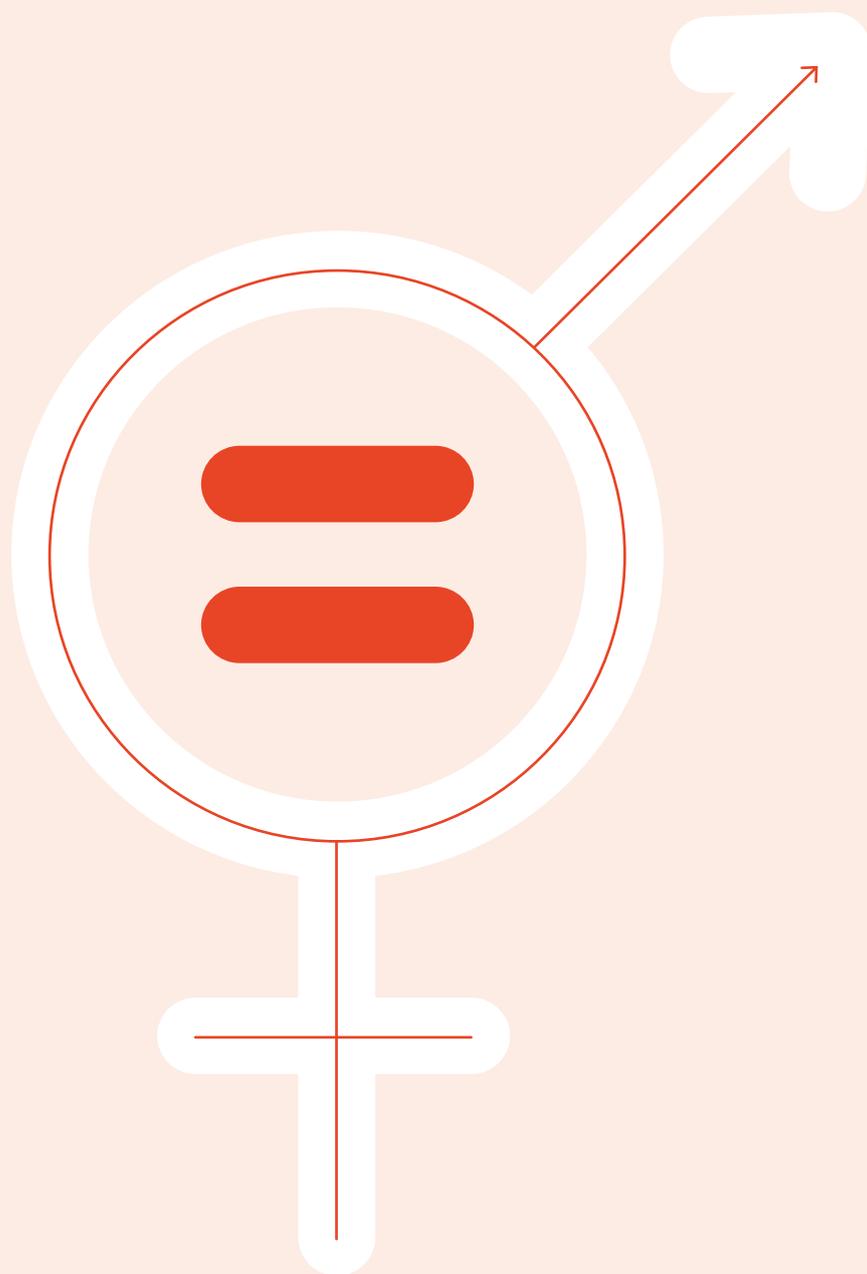
Outil « [Quiz : égalité professionnelle, organisation et conditions de travail](#) », ANACT, juillet 2019

Affiche « [Les structures de l'Économie Sociale et Solidaire s'engagent pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : 15 leviers pour l'action](#) », Galilée, 2023

Les structures de l'ESS qui sensibilisent et forment —

Les structures listées ci-dessous sont celles ayant répondu à l'appel d'offre sur la formation outillage égalité femmes-hommes du DLA :

- [ADRIC](#)
- [Cali et Gali](#)
- [CIDFF](#)
- [CORIF](#)
- [D-CODE](#)
- [Groupe Egaé](#)
- [L'ESS inspirantes](#)
- [Ozée Conseil](#)
- [Perfégal](#)
- [rEGALons-nous](#)
- [TransfaiRH](#)



**LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS**