



D'ADHÉRENTES À BÉNÉVOLES IMPLIQUÉES : QUELLES CLÉS POUR LA MONTÉE EN PUISSANCE ?

Constat

Si les adhérentes dans nos associations sont moins nombreuses que les adhérents, l'enquête réalisée au premier semestre 2022 met au jour un écart qui se creuse à chaque étape d'implication supplémentaire :

- Nous comptons 35 % de femmes dans les Conseils d'Administration des associations FUB ;
- 25 % de femmes au niveau des bureaux ;
- Et des présidences quasi systématiquement masculines.

Comment faire en sorte de briser ce plafond de verre et de créer les conditions pour qu'autant de femmes que d'hommes s'impliquent jusqu'aux instances de pilotage du projet associatif ?

Cette fiche action s'inscrit dans la continuité de la fiche « Légitimer et fidéliser les adhérentes » et vient apporter des éléments de réponse afin de lever les freins et faciliter les étapes suivantes :

1. D'adhérentes à bénévoles actives ;
2. De bénévoles actives à une implication dans les décisions, en CA et groupe de travail ;
3. D'une implication au CA à un rôle de pilotage dans les bureaux et au niveau de la Présidence.

Quels sont les freins à dépasser ?

Le sexisme ordinaire et l'absence d'espace disponible

- Se retrouver face à une structure qui considère que l'égalité femme-homme n'est pas un sujet,
- Faire l'expérience de comportements et remarques genrés non relevés sur le moment (comme des « blagues » sexistes) qui deviennent ensuite insidieux et récurrents,
- Ne pas être perçue comme une personne pouvant être sachante (absence d'écoute, de légitimation, paroles coupées),
- Faire face à une monopolisation de la parole et de l'espace de la part des hommes.

L'identification et la légitimité

- Face à un milieu majoritairement masculin, avoir du mal à se sentir à sa place : « est ce que je vais être seule ? »,
- Ne pas avoir de modèles féminins auxquels s'identifier,

- Avoir peur du niveau d'exigence et d'expertise requis (notamment face à des personnes avec une certaine ancienneté) et ainsi développer un syndrome de l'impostrice.

Une répartition encore inégale des activités domestiques

- Manquer davantage de temps que les hommes, notamment car les activités domestiques sont encore réalisées en plus grande partie par les femmes,
- Des horaires et des durées des réunions calquées sur des modes de vie plus masculins, alors que les modes de vies sont encore très différenciés en fonction de la socialisation genrée,
- Avoir une charge mentale déjà trop importante pour s'en octroyer une supplémentaire.

Solutions et leviers

1. DEVENIR BÉNÉVOLES ACTIVES

- Accorder du temps et de l'énergie afin d'accompagner et d'intégrer celles et ceux qui passent la porte : créer des panneaux explicatifs, élaborer un guide d'entrée, proposer un espace de rencontre et de réponse aux questions ...
- Créer des espaces afin de pouvoir faire ses retours : reporter les situations difficiles, mettre en avant ce qui a été positif et doit être perpétué,
- Sensibiliser pour sortir du non-sujet et éviter le sexisme ordinaire,
- Quand une aide est proposée, prendre le temps de s'en saisir et d'accompagner en vue de laisser la place,
- Proposer des heures de réunions et événements adaptés aux horaires des adhérentes et prendre en compte les objections,
- Organiser des réunions et événements diversifiés entre visioconférence et présentiel,
- Proposer des garderies ou du babysitting au moment des réunions ou autres activités,
- Organiser des événements à destination du public féminin, tels que la « fancy women bike ride »,
- Organiser des temps en mixité choisie afin que les retours puissent plus facilement être exprimés, puis dans un deuxième temps formulés au groupe entier (Cf fiche action bénéficiant de temps en mixité choisie),
- Former au sujet du sexisme, à minima les salarié·es et le CA.

2. S'IMPLIQUER DANS LES INSTANCES DE DÉCISION

S'ajoute aux leviers identifiés précédemment

- Avoir des supports permettant de comprendre concrètement quel type d'implication et de missions incombent aux administrateurs·rices,
- Avoir une écoute bienveillante et un discours non genré,
- Faire en sorte de partager équitablement la parole (développer une animation inclusive ou autres méthodes, voir [fiche action « communiquer de façon inclusive »](#)),
- Rappeler que tout le monde est légitime à s'exprimer,
- Inscrire dans les statuts la parité comme objectif ou comme prescription au niveau du CA,
- Proposer des formations aux administrateurs·rices (prise de parole en public, argumentaire, prise de notes, etc.)

3. PRENDRE UN RÔLE DE PILOTAGE DE LA STRUCTURE

S'ajoute aux leviers identifiés précédemment

- Avoir une répartition des tâches et des responsabilités claire tout en accompagnant la montée en compétence,
- Favoriser une répartition des tâches qui permette de rééquilibrer le partage femme/homme des sujets : plus de femmes au plaidoyer pour penser des politiques publiques adaptées à tous·tes, plus d'hommes dans les fonction support et dans le « prendre soin » (prise de note, vélo social, etc.),
- Ne pas procéder à l'élection du bureau ou de la collégiale directement après l'élection du CA, afin de laisser le temps d'y réfléchir et de discuter des envies de chacun·e,
- Travailler sur la collégialité plutôt que sur la hiérarchie, afin d'avoir un temps à consacrer mieux réparti ; Favoriser le travail en binôme, notamment la co-présidence,
- Inscrire dans les statuts la parité comme objectif ou comme prescription au niveau du CA, du bureau, de la présidence et de la collégiale.