



COMMUNICATION EN CONSEIL D'ADMINISTRATION : COMMENT LAISSER DE LA PLACE À TOUTES ET TOUS ?

Constat

Dans un contexte où seulement **30 % des membres du Conseil d'Administration de la FUB sont des femmes** et qu'elles ne représentent **que 35 % des membres du CA dans les associations**, le groupe d'action égalité femme/homme s'interroge sur les freins à l'implication des femmes dans les gouvernances de la sphère vélo. Parmi les freins identifiés, la communication a souvent été mentionnée ([retrouvez notre fiche action sur la communication inclusive](#)).

Nous observons que **dans les sphères de pouvoir, l'inégale expression des femmes par rapport aux hommes se fait d'autant plus ressentir**, comme en témoignent les tables rondes du Congrès 2023 consacrées à la transition des emplois, ou encore celle organisée avec le ministre des Transports Clément Beaune, où les prises de parole masculines représentaient les 3/4 du temps de parole total ([retrouvez ici notre analyse complète](#)).

C'est dans ce contexte que la communication au sein des instances de décision, telles que dans les Conseils d'Administration, a été identifiée comme un sujet à creuser. Repenser nos moyens de communiquer avec les autres et mieux répartir la parole est un moyen sans précédent pour laisser la place aux personnes sous-représentées et discriminées. En effet, elle permet de faire changer de perspectives à celles et ceux qui ont l'habitude d'occuper une place majoritaire dans les discussions, contribue à mettre en avant d'autres points de vue et réalités, et participe ainsi à la **construction d'un système vélo par et pour tout le monde**.

Quels comportements éviter ?

Dans la construction du cadre et de l'espace

- Ne pas préparer de cadre de parole favorisant sa bonne répartition ;
- Proposer une disposition de l'espace qui ne soit pas égalitaire, avec des personnes devant et derrière ;
- Attribuer des rôles à des femmes ou des hommes en fonction de schémas ou d'habitudes sexistes : des femmes à la prise de note, des hommes sur les sujets budgétaires, etc. ;
- Construire l'ordre du jour seul, intégrer les autres au dernier moment, ou ajouter les sujets proposés à la fin de la liste, au risque que ceux-ci soient les premiers non traités par manque de temps.

Pendant la réunion

- Couper la parole ;
- Ne pas avoir une écoute active :
 - Utiliser son téléphone portable alors que quelqu'un-e prend la parole ;
 - Avoir des discussions en parallèle ;
 - Répéter ce que les autres ont déjà dit.

- Faire des monologues / Prendre la parole trop longuement ;
- Soupirer ou faire la moue ;
- Utiliser le masculin neutre : "Tous les mécaniciens ont nettoyé la salle hier", "Les présidents d'associations locales se retrouveront la semaine prochaine pour aborder le sujet de..." ;
- Exprimer des "vérités générales" : on sait bien que... / de tout temps... / comme vous savez... , etc.
- Demander l'avis de femmes ou d'hommes en fonction de sujets, selon qu'ils soient vus dans les conceptions sexistes comme masculins ou féminins : se tourner vers les femmes quand on parle d'enfant, du "prendre soin", vers les hommes quand on parle de sport, de plaidoyer ou d'ingénierie, etc.
- Mettre les sujets vus dans les conceptions sexistes comme masculins au début de l'ordre du jour, et comme féminins à la fin de l'ordre du jour.

Quels moyens pour permettre aux femmes et aux personnes éloignées de certains sujets de se les approprier ?

- Adapter les réunions en premier lieu aux horaires et besoins des femmes et personnes éloignées de ces sujets ;
- Proposer des temps de contextualisation, pour mieux saisir le sujet, des séminaires thématiques, etc. ;
- Proposer des sessions d'arpentage (méthode de lecture collective issue de l'éducation populaire) de documents et livres traitant du sujet ;
- Définir les termes techniques et les acronymes ;
- Rappeler que tout le monde est légitime à participer et qu'il n'y a pas besoin d'expertise pour cela ;
- Fonctionner par binôme femme/homme, avec deux personnes sachantes sur des sujets différents et qui souhaitent apprendre à propos du sujet de l'autre ;
- Proposer une parité de genre dans les groupes de travail thématiques ;
- Sensibiliser les participant-e-s à des concepts féministes tels que le "mansplaining" (de l'anglais « man », homme, et « explaining », explication), le syndrome de l'imposteur-riche, la socialisation genrée, etc.
- Légitimer la parole des femmes, les croire ;
- Proposer une prise de note ou une restitution collective où chacun-e est invité-e à s'approprier les sujets ;
- Laisser de la place aux émotions et aux ressentis et les utiliser comme des outils dans la prise de décision ;
- Valoriser le partage de la parole.

Quels outils concrets de partage de la parole ?

- Limiter la durée des prises de parole individuelles à 2 min (par exemple) par intervention ;
- Utiliser des signes visuels communs pour faire comprendre à une personne qu'il faut qu'elle conclut car elle a déjà dépassé son temps de parole ;
- Lever la main avant de prendre la parole et laisser l'autre aller au bout de son idée sans être coupée ;
- Demander aux participant-e-s de noter leurs idées sur un support pour éviter de "garder une question en tête" et ne plus être en posture d'écoute ;
- Demander une alternance femme/homme dans les prises de parole ;
- Noter l'ordre des prises de parole (si la personne a déjà parlé, sa prise de parole est retardée) ;
- Avoir une personne responsable de ce cadre de parole, qui veille à son bon respect.

Pour plus d'outils concrets, retrouvez les [fiches de la coopérative la Braise](#), ou bien leur [vidéo](#) : *Techniques pour distribuer la parole dans un groupe*.

PETIT DICO

Mansplaining : Le mansplaining (de l'anglais « man », homme, et « explaining », explication) est un concept féministe né dans les années 2010 qui désigne une situation dans laquelle un homme explique à une femme quelque chose qu'elle sait déjà, voire dont elle est experte, souvent sur un ton paternaliste ou condescendant.

Syndrome de l'imposteur-riche : Le syndrome de l'imposteur est un phénomène en lien avec l'autodépréciation et une perception de soi biaisée, dans laquelle les personnes concernées ont du mal à percevoir leurs compétences, leurs réussites, et leur potentiel.

Socialisation genrée : La socialisation désigne « l'ensemble des processus par lesquels l'individu est construit par la société globale et locale dans laquelle il vit », processus au cours desquels l'individu acquiert – « apprend », « intériorise », « intègre » – des façons de faire, de penser et d'être qui sont situées socialement. Les individus reçoivent des socialisations différentes selon leur genre, comme en résume le célèbre adage de Simone De Beauvoir « On ne naît pas femme : on le devient ».