



Retrouvez le podcast sur [www.interaction01.info](http://www.interaction01.info)

# La parité dans la gouvernance, un objectif **atteignable** ?

Devenue une préoccupation majeure, la parité s'impose dans toutes les sphères de la société. Bien que tout le monde s'accorde à dire qu'elle est atteignable, les chiffres montrent qu'il reste du chemin à parcourir que l'on soit une entreprise, une association ou une assemblée électorale. Alors, comment lever les obstacles restants et faire en sorte que la parité, vecteur de progrès, soit une réalité à toutes les échelles ?

## Les écarts résistent

**Les constats nationaux se vérifient dans l'Ain où les femmes sont moins payées, moins présentes aux postes à responsabilités et cantonnées à certains rôles.**

La situation est « moins pire qu'ailleurs » (Cécile Grosjean), mais les chiffres sont durs : 7 points de taux d'emploi et 16 % de rémunération en moins que les hommes. Si les femmes prennent leur place dans la gouvernance, il reste un problème de taille. Aux municipales, le nombre de femmes maires a surtout progressé dans les petites communes. Même problème du côté des entreprises : celles qu'elles dirigent sont plus petites. « Si on enlève toutes les structures unipersonne, on perd beaucoup de femmes chefs d'entreprise », résume Emmanuelle Perret. Un constat peu rassurant d'autant que l'Ain compte 20 % de cheffes d'entreprise contre 30 % à l'échelle nationale. Elles sont aussi 31 % moins bien payées et ne représentent que 7 % des levées de fonds.

Le milieu associatif n'échappe pas à ces tendances avec 69 % de salariées pour 13 % de femmes cadres dans l'économie sociale et solidaire. Ce biais genré se retrouve dans les conseils d'administration : 63 % des présidents sont des hommes, 65 % des secrétaires sont des femmes. Idem en politique. Pour Christelle Moiraud, le double regard est précieux et il faut pousser les élus vers des commissions « masculines » (voirie, bâtiments...). Mais il reste du travail tant cette ségrégation stéréotypée est prégnante, en politique comme dans les associations, malgré les efforts récents.

À l'Adapa, l'enjeu se pose différemment avec 98 % de salariées. L'association tend vers la parité dans ses instances de direction (10 femmes et 11 hommes au conseil d'administration) et veut préserver ce ratio lors des renouvellements. Mais le bureau est plus déséquilibré (6 hommes, 2 femmes). Que faire ? « Il faut qu'il y ait des candidates ! C'est tout un travail de sourcing. Il faut être attentif aux personnes qui émergent, qu'on peut repérer, solliciter », explique Marc Dupont. ■

“ L'éducation des filles favorise des valeurs qui les conduisent à certains métiers non reconnus à leur juste valeur. Il faut que chacun déconstruise les stéréotypes qui mènent à des discriminations. C'est une action individuelle et collective.

CÉCILE GROSJEAN



Le système des quotas imposés est la plus mauvaise des solutions à l'exclusion de toutes les autres ! Nous n'avons pas de baguette magique. Il faut créer les conditions pour avancer, travailler sur la loi de la République et la loi interne.

MARC DUPONT  
PRÉSIDENT DE L'ADAPA

Au départ, je n'étais pas forcément pour faire des quotas sur la parité. Mais je me dis que ça fait avancer l'histoire, les institutions. Quand on forme une équipe avec la parité, ça oblige à chercher tout le monde. C'est quelque chose qui peut nous rendre service.

CHRISTELLE MOIRAUD  
MAIRE DE MARBOZ



La France a cette culture du présentiel en entreprise. Si on veut monter, il faut rester tard, comme si plus on était présent, plus on était performant. Si on y oppose le fait que les femmes sont à 80 % en charge du foyer, ça devient difficile de cumuler les deux et de saisir les opportunités !

EMMANUELLE PERRET  
VICE-PRÉSIDENTE DE FEMMES CHEFS D'ENTREPRISE 01

L'absence de femmes freine le développement de certaines entreprises. La diversité favorise l'innovation et la performance. Au-delà des femmes, la question porte sur l'intégration des personnes différentes qui ont autant de valeurs, de compétences.

CÉCILE GROSJEAN  
DÉLÉGUÉE DÉPARTEMENTALE  
AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ



On a cette image idyllique des associations qui seraient révolutionnaires et au-delà des problématiques de société. Mais on est comme les entreprises, les collectivités ! On n'arrive pas à dépasser ces questions : comment prendre conscience que quelque chose d'important se joue ? Que mettre en place concrètement ?

RENAUD DROUY  
DIRECTEUR DE L'AGLCA

## Des barrières **sociétales**

Le principal frein à la parité est culturel : l'éducation des filles prône des valeurs au détriment d'autres. S'affirmer, avoir de l'ambition restent mal vu. « La femme s'autocensure encore », pense Christelle Moiraud qui juge crucial d'apprendre aux garçons et aux filles à manager, à être leader. Pour Cécile Grosjean, travailler sur cette censure est primordial. Elle relève l'importance des réseaux féminins.

Aux stéréotypes et biais cognitifs s'ajoute la charge mentale, toujours présente, qui rend difficile de concilier carrière et vie privée dans un pays marqué par la culture du présentiel. Pour progresser, il faut être là, faire partie du groupe (Emmanuelle Perret). Les notions d'entre-soi et de cooptation ne sont pas loin. Christelle Moiraud évoque ces réseaux, mais pense que le Covid rééquilibre la donne. « Cette cooptation venait de ces moments après le conseil où l'on parle, où l'on est dans certains réseaux. » Ces temps, auxquels les femmes participent moins puisqu'elles sont occupées à d'autres tâches, sont des reliques d'une époque où les hommes étaient seuls en politique.

L'entre-soi était renforcé par le cumul des mandats politiques et associatifs. Une étude de 2019 dans l'économie sociale et solidaire a démontré que 70 % des hommes répondant assuraient plusieurs mandats et étaient élus depuis plus de dix ans. Limiter le cumul favorise le renouvellement des élus et l'arrivée de femmes. En politique, c'est l'action conjuguée du non-cumul et des lois sur la parité qui a fait bouger les lignes. ■





### Les quotas : un passage obligé ?

Depuis vingt ans, la loi a permis d'atteindre ou de s'approcher de la parité. En politique, elle a changé la donne en matière d'engagement (Christelle Moiraud). Reste maintenant à s'emparer de l'opportunité. « *On a souvent mis un frein aux quotas en disant qu'on ne trouverait pas de femmes. Or, les viviers sont là* », ajoute Cécile Grosjean, citant l'économie sociale et solidaire où les femmes sont partout... sauf dans les postes de direction. Emmanuelle Perret acquiesce. Pour elle, les quotas sont l'unique moyen d'avancer rapidement sur le sujet, à condition de descendre jusqu'aux lieux de prise de décisions. Aujourd'hui, les comités de direction comptent 20 % des femmes, souvent cantonnées à certaines fonctions comme les ressources humaines. La présence de femmes à des postes à responsabilités crée un cercle vertueux, montrant aux jeunes filles les possibilités qui s'offrent à elles. Avec une seule femme PDG dans le CAC 40, « *on entretient l'idée qu'elles ne sont pas capables de tenir ces postes* », remarque Emmanuelle Perret. La parité ne doit pas être uniquement élitiste. Or, la loi accélère le mouvement, mais ne règle pas tout : l'effet de ruissellement attendu depuis les grandes entreprises et leur conseil d'administration vers les autres instances et les plus petites sociétés a été faible. De nouveaux textes sont discutés à ce propos en ce moment.

Outre les lois de la République, Marc Dupont ajoute celles des structures. Il cite la CFDT qui, après avoir instauré à regret des quotas sur les candidatures aux instances nationales, a fait avancer la cause. Il assimile les quotas sur la parité à un détour, similaire à celui pris pour les travailleurs en situation de handicap. Si l'approche peut sembler stigmatisante pour les personnes concernées, elle permet de progresser.

## Quelles solutions ?

**T**out le monde est convaincu par la parité, mais elle ne va pas de soi. Trouver des candidates pour la gouvernance est un combat quasi permanent (Marc Dupont). Ainsi l'UNA\* mobilise un programme de modernisation pour travailler sur le bénévolat de gouvernance et voir comment l'élargir, entre autres, grâce à la parité. Pour avancer, chaque structure doit aborder le thème et déployer diagnostics et plans d'action. Déjà, de nombreuses entreprises ont des initiatives autour du leadership féminin. Pour Emmanuelle Perret, il convient d'accompagner les entreprises pour créer les conditions de la parité dans le recrutement, la communication et dans le quotidien. Pour cela, il faut avoir identifié le problème. Or, quand l'AGLCA s'est lancée sur le sujet, peu d'associations ont répondu, estimant que le problème n'existait pas chez elles. « *On a réussi à aller jusqu'à la prise de conscience, mais l'évolution reste le plus gros du travail. C'est là qu'il faut bouger*

*collectivement* », juge Renaud Drouy. Le chantier doit démarrer dès l'éducation et irriguer toute la société jusqu'à la parentalité et l'organisation du travail pour favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle. En cela, la visioconférence pourrait être précieuse pour faciliter la participation de chacun (Marc Dupont). Pour Cécile Grosjean, il faut donner confiance, repenser les logiques de l'entreprise et créer un climat bienveillant, notamment en luttant contre le sexisme.

Dans des secteurs très féminisés, le recrutement et la promotion interne devraient être valorisés (Renaud Drouy). Tous s'accordent sur l'importance de la formation et de l'accompagnement. Une évolution qui profiterait à tous ! Marc Dupont évoque la formation des nouveaux administrateurs qui ne sentent parfois pas outillés face à des sujets complexes. « *La façon dont on fait monter en compétences les administrateurs peut leur donner envie de s'investir plus.* » ■

\* Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles.

ANIMATION	ISABELLE BERGER (RCF), CHRISTOPHE MILAZZO
SYNTHÈSE	CHRISTOPHE MILAZZO
RÉALISATION RCF	PAUL MORANDAT
PHOTOS	FLORENCE DAUDÉ

Cette table ronde est déjà disponible en podcast sur <https://www.interaction01.info/tables-rondes/>