*Animafac

LES FEMMES ET LE POUVOIR DANS LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

2ème édition

- AVRIL 2013 -

SOMMAIRE

INTRODUCTION 4

RAPPORT A L'ENGAGEMENT ET A LA PRISE DE RESPONSABILITE 8

Pourquoi et comment rejoint-on une association ? 8

Des motivations différentes selon le genre ? 11

Comment s'appréhende la prise de responsabilité ? 14

LE MODE DE GOUVERNANCE DES ASSOCIATIONS 17

Les associations étudiantes sont-elles sexistes ? 17

Gouvernance et inégalités 20

La gouvernance des associations étudiantes 22

LA PERCEPTION DES INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 27

Une perception modérée de cette problématique 27

Les causes des inégalités 29

Comment combattre les inégalités ? 31

CONCLUSION 35

ANNEXES 37

Annexe 1 - Tableau de référence des entretiens / Echantillon 38

Annexe 2 – Grille de questionnaire 39

Annexe 3 – Données quantitatives 42

Par domaines d'activité 45

Par type d'établissement 61

INTRODUCTION

Une égalité acquise mais encore à conquérir

En France, le XX^{e} siècle a vu une progression importante des droits accordés aux femmes : droit de vote, droit d'exercer une profession et de gérer ses biens propres sans autorisation maritale, droit de disposer librement de son corps avec la pilule et l'IVG, renforcement des protections contre les violences spécifiques faites aux femmes. L'ensemble de ces avancées traduit une volonté gravée dans la loi : garantir une plus grande égalité entre les hommes et les femmes. Ce principe d'égalité dans tous les domaines est inscrit en préambule de la Constitution en 1946. Il trouvera des prolongements dans au moins deux lois : en 1972, pour l'instauration de l'égalité des salaires ; en 2000, pour l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.

Qu'en est-il de la traduction de ces principes dans les faits ? Car si la loi fait autorité, elle ne s'en trouve pas pour autant toujours respectée. Et sur ce point les chiffres sont éloquents. Que l'on en juge : en 2012, la part des femmes à l'Assemblée nationale est de 26,9 %. Si cette proportion est en net progrès par rapport à la précédente législature (18,9 % de femmes), l'écart n'en reste pas moins considérable pour une assemblée représentant un pays comptant 51,5 % de femmes. Dans les entreprises ou encore dans la fonction publique, l'inégalité dans l'accès aux responsabilités est, là encore, criante. En 2008, la part des femmes parmi les dirigeants de société est de 17,1 %, chiffre qui monte à 39,2 % pour la part des cadres. Si les femmes représentent 59,1 % des emplois des trois fonctions publiques, elles ne sont plus que 27,6 % à occuper les emplois supérieurs.

Au niveau des salaires, et en termes de qualité de l'emploi, la situation a de quoi préoccuper également. En 2008, l'écart de salaire entre hommes et femmes est de 20,1 % dans le secteur privé et semi-public, de 14,6 % dans la fonction publique d'État, de 9,3 % dans la fonction publique territoriale et de 21,2 % dans le secteur hospitalier public. À ces écarts de salaire s'ajoutent des différences dans la qualité de l'emploi. En 2010, 8,8 % des femmes sont en situation de sous-emploi, contre 3 % des hommes[1].

Ces quelques chiffres permettent de rappeler que si de nombreux droits ont été acquis, dont la remise en cause est marginale, il n'en reste pas moins que persistent des inégalités importantes entre les hommes et les femmes, qu'il est important de souligner si l'on souhaite les réduire.

1 L'ensemble des chiffres mentionnés dans ces premiers paragraphes sont à retrouver dans le document édité par le ministère des Droits des femmes, *Les Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes* (http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/03/Chiffres_cles-egalite-2011.pdf)

Qu'en est-il au niveau des associations étudiantes ? Y observe-t-on pareillement une inégalité dans l'accès aux postes à responsabilité ? L'égalité est une valeur que s'efforce de promouvoir le monde associatif. Les étudiants d'aujourd'hui sont nés à une époque qui a pleinement intégré les droits acquis au fil des luttes du XX^{e} siècle et ont donc grandi dans une société qui, au moins dans le principe, a consacré l'idée d'égalité entre les hommes et les femmes et où les inégalités persistantes sont reconnues et considérées comme devant être réduites. La conjonction de ces particularités du monde associatif et étudiant donnerait à espérer l'observation d'une réalité différente, dans les associations étudiantes, de celle des autres structures de la société civile.

La présente étude a pour objet de déterminer si tel est le cas. Au-delà, il s'agit de dresser un état des lieux de la place des femmes dans les associations étudiantes, en décrivant leur parcours, les motivations de leur engagement, et en prêtant une attention particulière à la question de leur rapport à la prise de responsabilité. Doivent-elles faire face à des freins spécifiques que ne rencontreraient pas les hommes ? Ont-elles un rapport au pouvoir différent ?

Cet éclairage du parcours de jeunes femmes dans les associations étudiantes va également de pair avec une exploration de la façon dont les associatifs étudiants s'approprient la problématique de l'égalité femme-homme. Y sont-ils sensibles ? Quels en sont selon eux les principaux enjeux ?

Aborder ces questions ne doit pas seulement permettre d'indiquer des chiffres et d'esquisser des grandes tendances, pour se satisfaire de bons résultats, ou à l'inverse dénoncer des insuffisances. Observer et comprendre sont les premières bases pour mieux agir. L'ambition du présent travail est également de fournir des informations utiles, sur lesquelles les acteurs du monde associatif étudiant pourront s'appuyer pour interroger leurs pratiques, les faire évoluer et/ou les promouvoir, en vue d'être les garants et porte-paroles du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. L'action concrète est le débouché naturel du travail d'enquête qui a été mené en vue de la réalisation de cette étude. Il est d'autant plus important de travailler auprès des associations étudiantes que celles-ci peuvent être considérées comme de véritables écoles de la prise de responsabilité et qu'elles sont le plus souvent le lieu où s'apprennent et s'expérimentent pour la première fois travail d'équipe et gestion de projets.

Des écarts dans les associations étudiantes également

En vue de mesurer la part des hommes et des femmes ayant accédé à des responsabilités dans les associations étudiantes, un échantillon a été composé, prenant en compte la composition du bureau de 1 167 associations pour l'année universitaire 2011–2012.

Sur les 1 167 associations prises en compte, on dénombre un total de 3 093 dirigeants, répartis comme suit : 1 268 présidents, 892 trésoriers, 652 vice-présidents et 281 membres de bureau sans précisions complémentaires. On remarque une plus forte présence masculine au niveau des postes à responsabilité des associations étudiantes. Sur le total de 3 093 dirigeants, 1 788 sont des hommes et 1 305 des femmes, soit respectivement 58 % et 42 %. Les chiffres varient ensuite selon le type de fonction. La présidence est assurée dans 61 % des cas par des hommes, tandis qu'ils ne sont plus que 57 % à être vice-président, 55 % à être trésorier et 52 % à être membre du bureau sans précision complémentaire[2].

Si l'on se réfère aux précédentes études menées par Animafac sur ce sujet, il n'y a pas de réelle évolution concernant la répartition hommes-femmes dans les postes à responsabilité : en 1997, 59 % des responsables associatifs étudiants étaient des hommes ; 57 % en 2002[3]. Il est à noter cependant que dans ces enquêtes le terme de responsables recouvrait un spectre plus large que celui des membres de bureau pour désigner également les personnes en charge d'un projet précis sans être nécessairement à un poste d'élu.

On observe donc que les associations étudiantes sont majoritairement dirigées par des hommes. En ceci, elles ne dérogent pas à la tendance observée parmi les associations en général, même si elle y est moins prononcée. Selon les données de l'enquête réalisée par Muriel Tabariés et Viviane Tchernonog[4] portant sur la place des femmes dans les associations, les dirigeants d'association (toutes fonctions confondues) sont des hommes dans 61 % des cas. Les postes de président sont occupés par des hommes à 74 % et ceux de trésorier à 60 %. À l'inverse 55 % des secrétaires d'association sont des femmes.

Comment expliquer ces disparités ?

Ces chiffres désignent une réalité qu'il est possible d'améliorer, du fait de la persistance d'un écart dans l'accès aux postes à responsabilité entre hommes et femmes dans les associations étudiantes. L'écart, sans être démesuré, reste important et les chiffres des associations étudiants sont proches de ceux que l'on observe au niveau national, sans évolution en la matière par rapport aux chiffres de 1997 et 2002. On observe donc à la fois que le monde associatif ne fait pas exception en matière d'égalité femme-homme et que, d'autre part, la situation ne semble pas appelée à évoluer vers une plus grande parité dans les faits. Quelles sont les raisons de la persistance de ces déséquilibres ? Comment ces questions sont-elles vécues par les associatifs étudiants, dans leur conception personnelle de l'engagement, dans la

2 L'ensemble des données quantitatives sont consultables en annexe du présent document, p. 37.
3 Cécile Rucklin, « Profils et parcours des responsables associatifs étudiants » in Factuel : La Revue, 5, Animafac, Paris, 2002.
4 Muriel Tabariés et Viviane Tchernonog, « Les femmes dans les associations. La non-mixité des bureaux, reflet de centres d'intérêt différents ou modalité d'accession aux responsabilités pour les femmes ? », in Recma, 297, Paris, 2005, pp. 60-81.

façon dont se structurent leurs organisations ainsi que dans leur approche globale de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes ?

La question ici soulevée sera abordée à partir de trois angles différents :

1. L'angle plus subjectif du rapport à l'engagement et à la prise de responsabilité. Comment considère-t-on le fait de s'engager ? Quelles sont les raisons et motivations qui sous-tendent une telle initiative ? Comment appréhende-t-on la prise de responsabilité en général et dans un contexte associatif en particulier ? Existe-t-il des représentations qui peuvent constituer un frein à la prise de responsabilité ?

2. L'angle plus objectif du mode de gouvernance des associations étudiantes. Si les associations étudiantes expérimentent des modes de fonctionnement plus souples et *a priori* exempts des habitudes héritées des modèles de tradition dominants, comment expliquer la persistance d'inégalités dans l'accès aux responsabilités en leur sein ? Leur mode de fonctionnement et les modalités d'accès au pouvoir en leur sein peuvent-ils constituer des freins pour l'accès des femmes aux responsabilités ?

3. L'angle plus sociétal de l'appropriation faite par les associatifs étudiants de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la représentation qu'ils en ont. Quelle est leur vision sur ce sujet ? Dans quelle mesure cette vision est-elle susceptible de les empêcher d'évaluer cette question au filtre de leurs propres pratiques ?

Afin de mieux cerner les mécanismes conduisant à des inégalités de fait dans les associations étudiantes, vingt-cinq entretiens ont été menés auprès de jeunes associatifs, bénévoles et responsables, hommes et femmes[5]. Les grandes tendances relatives aux dynamiques individuelles seront ici exposées, et mises en rapport avec des données quantitatives, issues d'autres études ou de l'analyse de l'échantillon de 1 167 associations composé à partir de l'annuaire d'Animafac.

5 Cf. Annexe p. 38 pour plus de précisions concernant la composition de l'échantillon.

Rapport à l'engagement et à la prise de responsabilité

Les entretiens menés ont accordé une grande importance au parcours d'engagement des personnes interrogées [6], en vue de déterminer à la fois les motivations qui ont présidées à celui-ci – tant du point de vue des circonstances que des valeurs – et la trajectoire individuelle au sein de la (des) association(s) où s'est concrétisé cet engagement. Une attention particulière a été portée à la façon dont pouvait s'appréhender le rapport à la prise de pouvoir, notamment via l'accession à un poste du bureau de l'association, au fur et à mesure du parcours d'engagement de la personne. De cela ressort une série de grandes tendances, marquées par quelques discrètes différences dont voici les contours, sans prétendre dresser ici une typologie – et encore moins une typologie différenciée selon le genre – des rapports à l'engagement.

Pourquoi et comment rejoint-on une association ?

La très grande majorité des entretiens menés indiquent que la motivation première pour rejoindre une association est l'intérêt suscité par le projet qu'elle porte, ou encore, dans le cas des créateurs d'association, parce qu'elle est la forme la plus adaptée pour donner forme et corps à une envie de faire. L'opportunité de faire est souvent ce qui va amener à rejoindre l'association, et c'est en faisant que l'on a envie de s'impliquer davantage encore.

> *Ce qui m'a toujours intéressé, et j'ai pu mettre un mot dessus, c'est de monter des projets. Ce qui m'intéresse le plus c'est de faire des films, les écrire et les réaliser, mais ça m'intéresse vachement de monter des projets, de partir d'une base inexistante ou d'une envie et d'arriver dans une salle où il y a 500 personnes en admiration parce que tu leur fais un super spectacle. C'est quelque chose qui m'a plu et quand je voyais les projets qu'ils montaient, j'avais plein d'idées – j'aime bien balancer des idées, du coup j'en parlais beaucoup, et petit à petit je suis rentré dedans. (H1)*

Cette appétence pour l'esprit de projet peut même parfois se faire au détriment de la notion d'association, de la spécificité de cette forme d'organisation pour mettre en avant le côté « pratique » de la forme associative, forme la plus souple pour mettre en place des initiatives.

> *Je n'ai pas rejoint l'association en me disant « Yes, une association », j'en avais rien à faire du côté associatif du truc [...], ça aurait été un collectif ou une entreprise j'aurais réagi pareil. (H1)*

Derrière cette primauté de la notion de projet se profile cependant toute une série de motivations corrélées, mêlant attentes personnelles (rencontrer de nouvelles personnes, se mêler à la vie de son

6 La grille d'entretien est consultable en annexe p. 39.

établissement, apprendre de nouvelles choses) et souhait de pouvoir apporter une contribution utile à la société, en faisant bouger les choses, en apportant des propositions et des solutions innovantes. Ces différents aspects se retrouvent chez la plupart des personnes interrogées, à des degrés divers et dans des combinaisons différentes.

> *Donc je me suis dit, j'ai envie de faire changer les choses, j'ai envie que ça bouge, c'est vrai que le fait de se regrouper, l'union fait la force, peut-être qu'on aurait du poids pour essayer effectivement, en étant un partenaire privilégié auprès des écoles pour faire changer les choses (...). Mois je suis pas Parisienne de base, c'était un moyen de rencontrer les gens qu'avaient les mêmes centres d'intérêt que moi et qui habitaient sur Paris. M'ouvrir un peu à de nouvelles rencontres, et surtout l'envie de faire bouger les choses et de monter des projets pour un peu plus m'épanouir, parce que je savais que la formation y avait des trucs où j'en aurais marre. C'était une façon de me former, mais différemment. (F4)*

Si l'on se concentre sur les circonstances de l'engagement, l'on s'aperçoit que, très souvent, il est aussi un peu le fruit du hasard, d'une rencontre faite au bon moment, d'une information opportune, qu'il se fait après une réunion d'informations ou une conférence à laquelle on s'est rendu « juste pour voir ».

> *Alors, j'étais en train de faire la queue dans le CROUS (...) et y avait un DVD qui tournait en muet avec une vieille affiche qui pendait sur la télé et c'était l'association en fait qui avait mis un teaser qui tournait en boucle (...) et je me suis dit : tiens ça peut être marrant, qu'est-ce que c'est et tout. [...] Donc ouais, l'engagement vraiment dans l'association ça s'est fait par cette affiche et cette vidéo qui tournait et parce que je faisais la queue au CROUS en attendant mon panini. (F17)*

Mais si l'acte de s'engager dans une association, compris ici comme le fait de se rendre dans une association et de commencer à prendre part à ses activités, est le fruit de circonstances particulières et d'une certaine forme de hasard, le fait même de s'engager n'est pas réductible à ces circonstances. La possibilité offerte à un moment donné de s'investir dans une association agit comme un révélateur de tendances profondes, et va de pair avec ce que l'on pourrait appeler un *ethos*[7] de l'engagement. La rencontre avec l'association est aussi une rencontre avec soi-même, la possibilité offerte d'agir en adéquation avec ses valeurs, voire de leur donner corps, de les réaliser sur le terrain du concret. Ces valeurs, ces représentations existent indépendamment de l'engagement au sein de l'association, se traduisent par d'autres comportements. L'association va permettre de les exprimer avec force, par une implication plus poussée dans un projet donné. Cette manière dont l'association peut faire corps avec des aspirations personnelles est parfaitement résumée par cette affirmation : « Je m'associe comme je respire » (F12). Il est d'ailleurs intéressant de souligner que la quasi-totalité des personnes interrogées ont été au moins une fois déléguée de leur classe, ce qui souligne la dimension ancrée de leur envie de s'impliquer.

> *(...) j'ai toujours eu cette envie de faire bouger les choses donc, j'avais envie de prendre les choses en main, donc ouais, je me suis présentée pour être déléguée. J'ai pas eu d'autres engagements, j'ai été des fois bénévole de manière ponctuelle sur des projets (...). Après c'est pas vraiment le même genre d'engagement, mais je sais que je donne régulièrement mon sang et ça fait partie des engagements ; c'est un engagement humain aussi de me dire, j'y vais, c'est dans un autre domaine, mais pour moi c'est aussi de l'engagement. (F4)*

7 L'*ethos* est un terme hérité de la Grèce antique. Employé notamment par Aristote, il désigne le caractère d'un individu, ses habitudes, l'ensemble de ce qui sous-tend son rapport au monde et constitue une certaine régularité dans ses activités.

(...) je dirais que c'était l'endroit, les associations, plus que les entreprises ou autres, c'est l'endroit où on représente ce que l'on est. Et donc le choix de l'association et de la mission qu'on va faire dedans, c'est vraiment représentatif de nos valeurs et de ce qu'on veut porter, montrer au monde. C'est une autre façon de changer le monde, à une autre échelle. (H3)

Le spectre des attentes et des valeurs que permet de réaliser l'engagement associatif est large et mêle attentes personnelles, pragmatisme ainsi que souhait d'être utile et de changer les choses. L'ensemble de ces motifs qui vont du personnel au collectif, du pragmatisme individuel au souci de l'utilité collective sont, la plupart du temps, mêlés, combinés chez les jeunes engagés : on peut s'engager parce que cela sera utile pour ses études et en même temps parce que l'on a envie d'avoir un impact positif sur la société en se consacrant à un projet collectif. L'accent sera alors tantôt mis sur un aspect, tantôt sur un autre, rarement sur un seul au détriment du reste.

(...) pour l'aide au développement et le fait d'aider des personnes qui en ont besoin, ça c'est quelque chose qui me plaît beaucoup et j'ai vraiment eu envie de faire un projet comme ça. (...) (F3)

C'est également au fil du parcours que va pouvoir se développer cette combinaison, avec un développement accru de la fibre militante ou, sur l'autre versant, la prise de conscience de capacités et d'appétences personnelles que l'on va chercher à valoriser.

Nous, pour notre association, c'est généralement ça le point d'entrée. On cherche un produit ou un service spécifique ou alors on cherche à développer un autre élément particulier comme l'anglais (...) mais après voilà, au fur et à mesure des interactions, on rencontre des gens, des personnes et du coup on a envie de s'investir un peu plus dans la structure, dans l'association, et de développer autre chose. (F10)

(...) une fois que c'est lancé vous vous arrêtez pas. Enfin moi j'adore, parce que vous rencontrez des gens, je rencontre plein de gens différents, j'organise des choses, j'aime bien faire monter les aspirations des gens, les élever, leur donner envie de... (F16)

Revient régulièrement l'idée qu'une fois le premier pas effectué, on se retrouve pris dans une spirale, par laquelle on est conduit à effectuer une tâche, puis une autre, et encore une autre. Le chemin ainsi parcouru dans l'association va conduire à une implication de plus en plus importante, pouvant mener à une prise de responsabilité.

(...) et après vous rentrez, vous rencontrez des gens parce que vous allez coller des affiches, parce que vous allez à des apéros machin... J'ai rencontré les gens [de l'association que nous avons créée] et après ça moi je me suis mis à fond là-dedans. (F16)

On retrouve dans ce parcours une même combinaison d'individuel et de collectif. L'implication associative va en effet permettre dans le même temps une meilleure connaissance de soi-même, susceptible de produire un infléchissement dans le projet professionnel ou projet d'études, et un éveil à la notion même d'association et aux enjeux de la vie associative. C'est un enseignement important : si pour beaucoup de personnes interrogées, la forme associative est au départ relativement méconnue, ou considérée

uniquement pour son aspect pratique, l'implication dans une association va souvent développer en eux un attachement à cette façon d'agir collectivement. Outre une sensibilisation accrue au monde associatif et à ses enjeux, on observe ainsi une volonté affichée de poursuivre un engagement après les études, mais aussi dans certains cas le développement d'une véritable fibre militante.

> *Donc c'était un peu flou les assos (...) et rentrer dedans ça m'a permis de m'en faire une idée claire [...] Oui, moi je crois vraiment profondément dans le milieu associatif, (...) je pense que c'est suffisamment souple pour faire bouger les choses (...). Il y a un vivier vraiment de compétences et d'idées et de motivations. (F4)*

> *Je pense que ce qui m'a poussé à le faire c'est que j'avais vraiment envie qu'il y ait quelque chose qui change (...). C'est je pense la première chose qui nous fait tous nous investir plus. C'est un sentiment puissant d'injustice, et l'envie de lutter quoi... (F7)*

Sur le plan plus individuel, l'expérience associative permet une meilleure compréhension de ses projets. L'engagement se fait parfois dans la droite ligne d'un projet professionnel, comme une manière aussi de l'expérimenter. Dans tous les cas, il apporte un enseignement aux individus sur leurs envies, qui pourra se traduire par un infléchissement dans son projet d'étude par exemple ou encore par une véritable aide dans l'obtention d'un emploi. De façon plus générale, l'engagement favorise la constitution d'une cohésion dans son parcours, dont il est un pivot important. Il favorise également une certaine confiance en soi, par le développement d'un état d'esprit consistant à chercher les moyens de faire plutôt qu'à considérer qu'une chose est impossible ainsi que par le développement d'une aptitude à faire naître quelque chose là où il n'y a rien au départ.

> *Ça nous a aidés à entrer dans des postes et moi-même maintenant je l'ai toujours sur mon CV ça, je l'ai pas enlevé. Dans ma vie professionnelle c'est ce qui m'a aidé, parce que quand vous faites des projets associatifs comme ça, on vous apprend qu'en fait parfois il y a rien et qu'en fait vous pouvez faire naître quelque chose et en vous donnant les moyens, en faisant quelque chose, vous arrivez toujours à faire en sorte qu'il y ait quelque chose qui se passe quand même. (F8)*

Des motivations differentes selon le genre ?

Peut-on observer une différence entre les hommes et les femmes au niveau des motivations à l'engagement ? Les entretiens ont révélé que les hommes aussi bien que les femmes peuvent mettre en avant la dimension pragmatique de leur engagement, tout en évoquant l'utilité sociale de leur action. Si l'on se fie à des données d'échelles plus grandes, quelques différences apparaissent malgré tout. La 9e édition de la *France bénévole*, publiée en mai 2012, indique ainsi que 52 % des étudiantes bénévoles dans une association le font pour apporter du sens à leur vie, contre 46 % des étudiants [8]. La possibilité d'avoir

8 Recherche & Solidarités, *La France bénévole*, 9e édition, 2012, p. 10 (http://www.recherches-solidarites.org/media/uploads/lafrancebenevole2012.pdf). Les chiffres présentés sont issus d'un questionnaire diffusé sur internet, auquel ont répondu 631 associatifs étudiants.

une action en équipe est en revanche davantage mise en avant par les hommes, à 49 % contre 42 % pour les femmes. L'écart le plus flagrant se situe au niveau de la motivation à « apporter [ses] connaissances à un projet d'intérêt général », qui a une influence pour 62 % des hommes, contre seulement 41 % des femmes[9].

Ces chiffres, sans marquer une distinction nette entre hommes et femmes en matière de motivation à l'engagement peuvent cependant indiquer une tonalité différente dans la conception de celui-ci. Si du reste on observe dans les entrées proposées cette même combinaison d'individualisme et de sens collectif, il semble que pour les femmes la finalité (recherche du sens) prime sur les moyens d'agir (agir en équipe, apporter ses connaissances). Cette différence est d'autant plus intéressante à souligner que l'on s'aperçoit ensuite que les femmes affirment à 36 % mettre leurs connaissances au service de leur activité bénévole, quasiment à la même hauteur que les hommes (37 %)[10]. S'il n'y a pas de différences notoires dans le vécu concret de l'engagement et la manière d'y agir, la façon de l'appréhender semble donc différer légèrement : les femmes vont davantage le penser eu égard à son sens global, là où les hommes semblent initialement plus enclins à se mettre en avant eu égard à ce qu'ils estiment pouvoir apporter. Ce qui place d'emblée une possible différence dans la manière d'appréhender le pouvoir.

Les conclusions amenées par Muriel Tabariés et Viviane Tchernonog laissent également deviner une tonalité différente dans la conception de l'engagement. Les chercheuses soulignent en effet que « les femmes apparaissent plus nombreuses dans les présidences d'associations orientées vers les populations fragiles ou en difficulté » [11]. Le secteur d'activité est donc un facteur d'influence concernant l'implication des femmes dans des postes dirigeants. Les associations tournées vers autrui sont dirigées par des femmes dans des proportions plus importantes que les associations tournées vers une pratique de loisir, la défense des droits ou encore une activité militante :

> *L'analyse du profil général des associations présidées par des femmes montre ainsi que les femmes sont plus nombreuses dans les associations que l'on pourrait qualifier de "remédiation" aux difficultés sociales, tandis que les hommes sont plus présents dans les associations militantes, à l'exception des associations de parents d'élèves.*[12]

L'étude plus récente de *Stat-Info* rédigée par Muriel Tabariés et Brahim Laouisset, tout en constatant une augmentation de la proportion de femmes présidentes d'association de 2005 à 2009, dresse des conclusions similaires : « Les secteurs où la présidence est la plus féminisée sont la culture (44 %), l'éducation-formation-insertion (40 %), l'action caritative et humanitaire (40 %), la santé (39 %) et l'action

9 Recherche & Solidarités, *La France bénévole*, 9e édition, 2012, p. 10.
10 *Ibid*., p. 13.
11 Muriel Tabariés et Viviane Tchernonog, art. cit., p. 66.
12 *Ibid*., p. 67.

sociale (38 %). Les présidents restent très majoritaires dans les secteurs des sports, de la défense des droits et des causes, et la défense des intérêts économiques. » [13] Un autre graphique va lui dans le sens des conclusions de l'étude de Recherche & Solidarités : portant sur les motivations de l'engagement associatif selon le genre du président, il indique que les femmes présidentes ont rejoint initialement l'association par sensibilité au projet, ce qui est le cas des hommes, mais à proportion moindre, tandis qu'ils sont plus nombreux que les femmes à avoir rejoint l'association parce qu'on les a sollicités ou dans une optique de prolongement de l'activité professionnelle[14]. Là encore, il s'agit de différences ténues desquelles on ne saurait déduire une différence catégorique entre hommes et femmes mais qui indiquent une tonalité différente dans le rapport à l'engagement, relevant davantage de la variation que de la différence.

Concernant les domaines d'action privilégiés par les femmes, les données statistiques issues de l'analyse de la base de données d'Animafac révèlent une similitude entre l'ensemble du monde associatif et les associations étudiantes. Les enquêtes portant sur les femmes dans les associations ou sur les parcours des présidents d'associations indiquaient que les femmes sont davantage présentes aux responsabilités dans les associations tournées vers autrui. Il en va globalement de même pour les associations du réseau Animafac.

Les thématiques prises en compte dans la présente étude sont les suivantes : accueil des étudiants internationaux, animation du campus, culture, droits de l'homme, entrepreneuriat, environnement et développement durable, Europe, insertion professionnelle, lutte contre les discriminations, médias, prévention des risques, représentation des étudiants, sciences et techniques, solidarité internationale, solidarité locale, sports et jeux.

Les thématiques les plus investies par les femmes dans les postes à responsabilité sont les droits de l'homme (53 %), l'environnement et le développement durable (53 %), la lutte contre les discriminations (54 %) et de façon très marquée la prévention des risques (65 % des postes à responsabilité y sont occupés par des femmes). Si l'on se focalise sur la seule fonction de président, on retrouve cette majorité féminine dans les mêmes thématiques à l'exception de la solidarité locale (mais avec un écart non significatif).

Au niveau des associations de solidarité internationale, de solidarité locale et de sensibilisation à l'Europe, l'équilibre femme-homme dans les postes à responsabilité est réel.

Sur le versant opposé, les domaines d'action où les hommes sont les plus présents aux responsabilités

13 Muriel Tabariés et Brahim Laouisset, « Les présidents d'association en France : quels profils et quelles trajectoires ? », *Stat-Info*, 11-03, secteurs sport, jeunesse, éducation populaire et vie associative, 2011 (http://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/Les_dirigeants_dec_2011_stat_info_MEOS.pdf).
14 *Ibid*., p. 3 (graph. 4).

sont les sciences et techniques (72 %), les sports et jeux (68 %), la représentation des étudiants (66 %), l'entrepreneuriat (63 %), l'animation du campus (60 %) et de façon très marquée les médias (80 % des postes à responsabilité y sont occupés par des hommes)[15].

On observe assez nettement la polarité déjà soulignée par Muriel Tabariés et Viviane Tchernonog concernant les domaines d'action privilégiés, entre d'un côté les associations tournées vers l'autre, le soin et la solidarité, où les femmes trouvent plus facilement leur place, et de l'autre côté les associations orientées davantage vers la promotion d'une pratique, les loisirs ou la défense d'intérêts, plus largement investies par les hommes.

Ces variations entre hommes et femmes, observables à grande échelle mais qui ne ressortent pas de façon flagrante au terme d'une enquête qualitative, ont-elles une influence sur la façon d'appréhender la prise de responsabilité au sein d'une association ? Pour rappel, ces variations tenaient au fait que les hommes semblent plus enclins à s'impliquer eu égard à ce qu'ils estiment pouvoir apporter au projet et vont plus s'intéresser aux projets de loisirs ou de défense des droits, là où les femmes semblent d'abord se soucier du projet et être plus concernées par les actions tournées vers autrui.

Comment s'apprehende la prise de responsabilite ?

Dans le cadre d'une récente étude réalisée pour Animafac par le cabinet Asdo-Études, un résultat soulignait une appréhension différente de la prise de responsabilité : si les femmes ne sont pas nécessairement plus nombreuses à hésiter avant de prendre un poste à responsabilité dans l'association, les motifs qui les amènent à hésiter ne sont pas les mêmes que pour les hommes. Ainsi, sur le groupe de femmes interrogées ayant hésité à prendre une responsabilité, pour 57 % d'entre elles, c'était par crainte de ne pas avoir les compétences requises. Motif qui n'est avancé que par 29 % des hommes ayant hésité à prendre des responsabilités associatives, chez qui domine la crainte de manquer de temps (60 % contre 45 % pour les femmes)[16].

De fait, les entretiens menés révèlent un souci de se sentir légitime assez marqué, et qui passe par l'appui d'autres membres de l'association, souvent d'anciens responsables. C'est à l'appel des autres membres de l'association que l'on peut envisager d'aller au-devant la prise de responsabilité, que l'on n'aurait autrement pas envisagée.

15 L'ensemble de ces chiffres détaillant l'accès aux postes à responsabilité des hommes et des femmes selon le domaine d'activités est à retrouver en annexe p. 42.
16 Asdo-Études, *Les Responsables associatifs étudiants et la formation*, Animafac, 2010, p. 11 (http://www.animafac.net/etude-les-responsables-associatifs-etudiants-et-la-formation/).

Moi on m'a poussé, j'y aurais jamais pensé toute seule sinon. (F14)

Ça s'est fait très naturellement, après les M1 autour de moi voulaient que ce soit moi la présidente, donc ben j'ai pas dit non. C'était pas une volonté spontanée, j'ai pas tapé du poing sur la table en disant je veux être présidente, (...) c'est les gens qui m'ont désignée comme présidente (...). (F5)

Ce souci important de la légitimité va également se traduire dans la façon même dont est conçue la prise de responsabilité. Il s'agit avant tout d'être utile à l'association, d'être garant de son activité, de veiller à ce que chacun puisse y trouver son épanouissement, mais aussi d'être à la hauteur de ses responsabilités, au besoin en suivant des formations dédiées si l'on n'a pas immédiatement les compétences nécessaires pour occuper le poste. Si ce souci de légitimité est partagée par les femmes et les hommes, on peut relever malgré tout que ces derniers mettront davantage l'accent sur leur position comme personne la plus à même de gérer l'association, sans évoquer la question de leur capacité à impliquer chacun, qui est davantage mentionnée par les femmes.

De ce poste [vice-présidente], j'ai une vision globale de l'activité de l'association. Je suis également proche de la présidente et nous veillons ensemble à la régularité du fonctionnement de la structure. Ce qui m'intéressait également dans ce poste réside dans la gestion de groupe et les ressources humaines. (...) J'aime surtout m'occuper des autres. Je voudrais être ingénieur d'affaires. En quelque sorte, la volonté de toujours vouloir satisfaire ses clients peut correspondre à ce point. (F11)

Je me sens vraiment très responsable vis-à-vis de ce qui a déjà été fait et de ce qui reste à faire dans l'association dans sa gestion et c'était vraiment la raison principale, l'impression que s'il n'y a vraiment personne qui va s'investir dans ce rôle là, ça ne sera pas fait et du coup l'association va perdre quelque chose. (H4)

Certaines vont ainsi par exemple mettre en avant leur sens de la diplomatie ou leurs qualités relationnelles comme cause importante de leur implication associative et dans leur accès aux responsabilités.

Et du coup j'ai une facilité avec les gens dans le fait qu'ils se sentent bien avec moi, ils ont une facilité à aller vers moi, et à me parler, au moins à être honnête. (...) il faut donner envie aux gens (...) et moi je suis très forte là-dedans, du coup c'est pour ça je pense que ça a pas mal aidé l'association (...). Le bon relationnel je pense que c'est primordial. (F16)

Et donc ce côté diplomatique m'a beaucoup servi et je pense que c'est pour ça qu'ils m'ont gardé et qu'ils me voulaient comme présidente, parce que je prends les choses en main sans rentrer dans le conflit. (F5)

Se sentir légitime est important pour appréhender sa prise de responsabilité, la légitimité recouvrant à la fois la capacité effective à effectuer les nouvelles missions alors confiées et la représentativité par rapport aux autres membres de l'association. Quand ce souci de légitimité n'est pas entièrement satisfait, il va alors pouvoir conduire soit à un éloignement des responsabilités, soit à une ambition moindre. À cet égard, il faut d'ailleurs souligner que le rôle de président effraie de nombreuses personnes – hommes aussi bien que femmes – en ceci qu'il représente un rôle impliquant de porter le poids de l'association sur ses épaules et d'être la personne qui doit trancher en dernier recours. On observe ainsi une tendance au perfectionnisme chez certaines femmes, qui ne prennent jamais un rôle de dirigeant à la légère et vont

préférer ainsi se mettre un peu en retrait plutôt que d'assumer une nouvelle charge dont elles ne sont pas sûres qu'elles puissent l'assurer pleinement. Il arrive ainsi même parfois que l'accès à un poste de dirigeant ne se fasse que parce qu'au moment de la sollicitation, il n'y avait personne d'autre en face.

> *(...) J'étais trésorière, j'ai jamais voulu prendre la présidence parce que j'avais pas suffisamment de temps déjà à consacrer à l'associatif, mais comme je suis perfectionniste, je naurais fait que ça, du coup, j'ai préféré ne pas prendre la présidence alors qu'on me l'a souvent demandé. (F16)*

> *J'avais un peu peur en me disant je serais pas forcément à la hauteur, je connais pas assez, et puis en fait au final on apprend sur le tas, mais, non, je pense que j'aurais pas osé – pas que j'avais pas envie – mais je pense que j'aurais pas osé me présenter s'il y avait d'autres personnes pour se présenter. (F7)*

Mais la prise de responsabilité, même si elle peut se faire avec appréhension au départ, voire être le résultat d'une conjoncture favorable (absence d'autres personnes potentielles) joue en général un rôle important, en ceci qu'elle va permettre un important gain de confiance en soi, moteur pour une évolution dans le monde associatif et pour oser aller vers plus de responsabilités. Telle personne affirme ainsi : « Je me suis donc dit que j'en étais capable et que ce n'était pas si terrible que ça » ; telle autre, après une première année à un poste de dirigeant, pris non sans appréhensions, revient dans son association après un séjour Erasmus pour briguer un poste de trésorier en se sentant pleinement qualifiée pour le faire ; telle autre encore, après une première prise de responsabilité dans une petite association multiplie ses implications, notamment dans des réseaux nationaux, en y jouant un véritable rôle moteur.

> *Au moment d'intégrer le réseau national, ça s'est fait que de toute façon j'avais mis le pied dedans la première et que tout le monde a suivi, (...) je portais les choses et j'avais ma place, puisqu'il fallait que je continue, voilà... je souhaitais ardemment lancer pour de vrai ce réseau, donc j'ai pas eu de craintes, ni de soucis particulier à prendre le poste de vice-présidente. (F1)*

Il y a dans tous ces témoignages l'idée que l'engagement associatif peut jouer un véritable rôle d'*empowerment*[17], en ceci qu'une première prise de responsabilité augmente la confiance en soi et permet d'en aborder de nouvelles sereinement, dans le cadre d'autres engagements ou bien encore dans une perspective professionnelle. Dans certains cas même, alors que la prise de responsabilité se fait rapidement, souvent un peu par hasard, celle-ci va s'avérer jouer un rôle déterminant dans le parcours de la personne : occupant progressivement son rôle, elle parvient à s'affirmer et à pousser le développement de son association ainsi que son projet personnel.

> *À la base c'était juste vraiment signer en bas des dossiers de subvention et éventuellement les soutenir auprès d'une commission deux fois par an pour demander des sous. (...) et puis au bout d'un moment, je me suis dit, quand on a commencé à être passé dans le CA de l'association 2-3 amis dynamiques, on s'est dit qu'il fallait qu'on reprenne les choses en main (...). Donc petit à petit on s'est dit qu'il fallait qu'(...) on récupère les choses pour que ça fonctionne comme une vraie assoce étudiante. (F6)*

17 L'*empowerment* est le processus par lequel des personnes, des organisations et des communautés peuvent acquérir la maîtrise des événements et problématiques qui les concernent.

LE MODE DE GOUVERNANCE DES ASSOCIATIONS

La motivation à rejoindre une association s'articule donc principalement autour de son projet, la découverte du monde associatif et de ses spécificités ayant lieu souvent après coup. Si sur ce point des motivations, des raisons et des circonstances qui amènent à s'engager dans une association l'on n'observe pas de différences fondamentales entre hommes et femmes, il est cependant possible de déceler, sur une échelle de comparaison large, des tonalités différentes dans le rapport à l'engagement, principalement en ce qui concerne le rapport au projet et la façon dont on y conçoit son rôle.

Ceci n'est pas sans incidence dans la façon dont s'appréhende la prise de responsabilité. On observe dans tous les cas un souci de légitimité : il est important pour le futur dirigeant que l'association manifeste qu'il pourra lui être utile – c'est en ce sens par exemple qu'une sollicitation des anciens dirigeants joue un rôle important ; d'autre part, il est également important pour la personne qui s'apprête à prendre des responsabilités dans l'association d'avoir elle-même le sentiment de pouvoir apporter quelque chose à l'association, tout en étant capable d'impliquer chacun. Ce dernier aspect semble plus important chez les femmes.

Le mode de gouvernance des associations répond-il à ces appréhensions dans la prise de responsabilité ? Permet-il de lever les freins potentiels à la prise de responsabilité ? Comment le pouvoir se prend-il dans les associations et ces modalités sont-elles génératrices d'inégalité ?

Les associations etudiantes sont-elles sexistes ?

Poser la question d'un potentiel sexisme de la part des associations étudiantes peut sembler être une provocation, surtout pour les principaux intéressés. En effet, interrogés sur les questions d'égalité femme-homme, tous considèrent qu'il s'agit d'une donnée acquise, ne pouvant souffrir de remise en cause, beaucoup affirmant même qu'avec l'arrivée des nouvelles générations les discriminations que l'on observe encore trop fréquemment seront appelées à s'estomper avant de disparaître. L'égalité entre les femmes et les hommes est reconnue par les associatifs étudiants comme un principe allant de soi, dans lequel ils ont grandi, d'autant plus important qu'ils se réclament d'un état d'esprit propre aux associations, pour lesquelles la notion est, ou devrait être, une valeur fondatrice.

> *Dans le cadre de l'association les enjeux femme-homme sont pris en compte, je pense que c'est quelque chose d'implicite (...) on tente au maximum de considérer tous les membres de l'association comme égalitaires... il n'y a pas de distinction qui est faite sur, même sur des missions, des choses comme ça,*

proposées plutôt à des garçons ou plutôt à des filles, il n'y a pas de distinction faite. Et puis, c'est une association, je pense que c'est une force de l'association de mettre tout le monde sur le même pied d'égalité (...) tout le monde, garçons comme filles peuvent accéder aux différents postes à responsabilité, y a pas le trésorier est pas forcément un garçon, le président n'est pas forcément un garçon ni une fille, c'est vraiment très égalitaire. Et puis sur le côté personnel, je dirais que je suis tout à fait en accord avec le fonctionnement de, enfin l'état d'esprit de l'association, c'est quelque chose qui me semble, né dans les années 90, c'est quelque chose qui nous est un peu inné, l'égalité femme-homme, l'égalité professionnelle on pense tous que c'est une bonne chose et on tend tous à atteindre l'égalité parfaite. (H5)

De fait, le sexisme n'est pas un fait que l'on observe de façon dominante dans les associations étudiantes, même si l'on peut en relever certains cas. Sur les vingt-cinq entretiens menés, trois cas ont été mentionnés, auxquels il est important de prêter une attention, en vue de mesurer s'ils relèvent de l'exception ou s'ils traduisent une tendance plus profonde, pouvant être à l'œuvre dans les associations, y compris de façon moins prégnante.

Le premier cas signalé est celui d'une personne qui observe une tendance inconsciente au sein de son association, mais systématiquement traduite dans les actes, de refuser un type de poste aux femmes, comme s'il était entendu qu'elles n'avaient pas les compétences pour l'exercer. Dans la mesure où le sexisme se définit comme l'affirmation d'une différenciation dans les rôles entre hommes et femmes où chacun a des particularités et des compétences spécifiques qui l'y prédestinent, ce cas-là se présente en effet comme une forme de sexisme.

(...) dans une association extrêmement progressiste, (...) on se retrouve dans une asso où... qu'est composée quand même à 70 % de filles et au final au bureau national il y a toujours, au bureau national élargi, soit une mixité parfaite soit plus de garçons, donc c'est assez peu représentatif. (...) on travaille pas mal en commissions, et dans la commission intervention il y avait que des filles, et dans la commission trésorerie il y avait que des garçons. (...) On voit bien que les trésoriers nationaux sont souvent des hommes, les secrétaires nationales souvent des femmes (...) là par exemple pour donner un exemple, on était en train de créer un poste d'adjoint en trésorerie et on a dû forcer ceux qui s'en occupaient à féminiser la fiche de poste parce qu'on en parlait toujours comme d'un homme. Et c'est des choses qui sont continues, on proposera jamais à des filles de participer à des consultations en trésorerie, c'est toujours comme ça. (F7)

Un autre cas s'observe dans une association d'école d'ingénieurs, centrée sur des aspects techniques. Il s'agit au départ d'un contexte très masculin, les hommes étant nettement plus nombreux que les femmes dans ce type d'établissement. Une femme qui se présente dans ce type d'association est alors sujette à des plaisanteries à caractère sexiste, qui peut ensuite se renverser en un pendant opposé de bienveillance appuyée.

Après il y a aussi des petits comportements machistes qu'on observe chez certains membres en général qui peuvent rebuter. Après les filles en général c'est sûr qu'on les bichonne quand elles sont là, c'est quelque chose qui se fait rare.

Vous dites comportement machiste. Vous en avez observé ?

C'est pas forcément méchant, mais c'est des choses qui existent, qui sont là, et c'est vrai que le comportement, quand il y a une fille qui arrive dans l'association, il y a toujours quelqu'un qui va dire

> *« ah parfait, tu va pouvoir faire le ménage », c'est des choses comme ça qui sont assez… c'est des petites phrases comme ça qui sont dites sur un ton moqueur, mais qui au fond témoignent de différences du fait que c'est quelque chose d'inhabituel. (H4)*

Ce cas permet d'aborder la question du type d'établissement d'enseignement supérieur auquel est rattachée l'association, qui a également une incidence dans la composition des bureaux associatifs, reliant ainsi la situation des associations étudiantes à une problématique plus large, relative à l'orientation selon le genre et à la détermination des choix d'études selon la définition des rôles sociaux ancrée dans notre société. Les associations étudiantes issues d'écoles d'ingénieurs comptent ainsi une très large majorité de responsables hommes (63 % des responsables et 72 % des présidents). Dans les écoles de commerce et les universités, l'écart est moins important, même s'il reste systématiquement en faveur des hommes (56 % des responsables et 59 % des présidents dans les associations d'écoles de commerce ; 54 % des responsables et 60 % des présidents dans les associations d'université). Les associations étudiantes ne s'inscrivent pas dans un contexte abstrait, mais dans un environnement déjà traversé par des représentations et des conceptions, lesquelles peuvent s'exprimer directement ou agir de manière inconsciente. À cet égard, la manière d'aborder la problématique de l'inégalité entre les femmes et les hommes chez les associatifs étudiants fera l'objet d'une partie dédiée[18].

Le dernier cas relevé s'inscrit dans une situation de conflit, dans un contexte où en règle générale la personne avait le sentiment d'une confusion dans les mécanismes d'organisation et de désignation des dirigeants de l'association. Alors que dans ce conflit, qui portait sur un autre point, un membre de l'association apportait son soutien à la personne, celui-ci a été désigné par les autres comme un « preux chevalier », venant au secours de sa dame.

Si au regard du nombre d'entretiens menés, le signalement de trois cas peut sembler relativement marginal, il convient néanmoins d'y prêter attention, afin de tenter de déterminer quels en sont les mécanismes et d'évaluer leur possible reproductibilité, y compris à des degrés d'intensité moindre. Ce d'autant plus que s'établit le constat du maintien d'une prévalence masculine dans les postes de direction.

> *Si tu prends les associations de [cet espace de vie associative], tu poses la question à tout le monde, je pense que tout le monde sera sensible à la cause des femmes, (…) pourtant quand tu regardes, les boss des associations de [cet espace de vie associative], qui sont toutes dans des secteurs différents, ben c'est tous des mecs. Après je pense pas que ce soit recherché. Alors est-ce que c'est un comportement inconscient de la part des mecs de dire, (…) ou est-ce que c'est le côté genre, je sais pas, je pense pas que c'est le caractère, de pas se sentir capable de prendre un poste à responsabilité, je pense pas que ce soit un caractère qu'on puisse imputer à un sexe, mais ouais. (H1)*

Avant d'explorer plus en détails les modes de gouvernance des associations étudiantes, il sera donc utile d'avoir à l'esprit les mécanismes qui peuvent conduire à des inégalités dans l'accès à des postes à responsabilité.

18 Cf. pp. 27 – 34.

Gouvernance et inegalites

Le guide réalisé en 2003 par l'association Retravailler pour la Délégation interministérielle à l'innovation sociale et l'économie sociale, *L'égalité en pratique dans les associations*[19], fournit un ensemble de pistes pour identifier les causes possibles, dans la façon dont sont organisées et dirigées les associations, conduisant à des inégalités dans l'accès aux postes de dirigeants.

Les auteures de ce rapport désignent comme « principaux obstacles à une représentation plus égalitaire des femmes et des hommes aux postes de décisions dans les associations », les points suivants :

- « les contraintes liées à l'exercice de responsabilités en terme de disponibilité et de mobilité
- les stéréotypes de sexe qui déterminent et légitiment l'attribution et l'intériorisation des rôles différents spécifiques aux femmes et aux hommes
- la représentation que les femmes ont des responsabilités et du pouvoir
- la sous-estimation des compétences et des ressources des femmes. »[20]

Ces causes distinguent trois pôles principaux des facteurs d'inégalité : l'appréhension par les femmes des prises de responsabilité ; les représentations sociales des rôles dévolus, ou supposés devant l'être, aux hommes et aux femmes et les compétences qui leurs seraient propres ; l'organisation de l'association.

La première cause soulevée ne concerne *a priori* pas les associations étudiantes. En effet, cibler dans l'organisation des structures la façon dont elles tiennent compte des obligations familiales est un élément important, mais sans incidence majeure pour la population étudiante, qui a en général la possibilité de se consacrer pleinement à un projet, homme ou femme, sans être rappelé par des obligations familiales. Il ne faudrait cependant pas balayer ce sujet d'un revers de la main au motif qu'il serait non opérant directement. Se profile ici la problématique de la gestion individuelle des différents temps de sa vie et par conséquent du degré d'engagement qu'implique l'engagement associatif. Sur ce point, si les motivations à l'engagement mettent l'accent sur le projet et ne reposent pas sur la dévotion à une cause, le principe d'un engagement qui conduit à sacrifier une partie de sa vie privée continue de prévaloir.

Il peut agir comme un frein à la prise de responsabilité au niveau des associations étudiantes a au moins deux niveaux. Tout d'abord pour les personnes souhaitant continuer à préserver une forme de vie privée :

19 Anne Guardiola et Laurence Nobili, *L'égalité en pratique dans les associations*, Retravailler (pour la DIES), 2003 (http://www.coordinationsud.org/wp-content/uploads/guide_d_appui_Retravailler-2.pdf).
20 *Ibid*., p. 21.

si ce point n'est pas ressorti de la part des personnes interrogées comme un frein direct, il a pu néanmoins se présenter comme une interrogation avant d'accéder aux responsabilités et nombreux sont ceux qui constatent, dans les faits, avoir dû négliger leur vie privée.

> *Les craintes que j'avais le plus étaient dans la capacité à cumuler qui sont réelles, de temps, de disponibilité, et à un moment donné d'avoir une vie personnelle, et de pouvoir faire des études. (...) je me suis fait une raison sur la vie personnelle, enfin bref... (F1)*
>
> *C'est quand même dur de gérer. Moi dans mon cas, j'étais étudiante, en même temps je travaillais le week-end et en même temps j'avais l'association. Donc c'est vrai que c'est pas toujours facile. (F8)*

L'autre obstacle est pour les étudiants qui sont contraints de devoir travailler pour subvenir à leurs besoins. Les témoignages recueillis font ainsi part d'une difficulté importante à prendre des responsabilités quand en plus il faut travailler à côté, ce qui peut alors agir comme un véritable frein. À l'inverse une personne insiste dans son témoignage sur l'importance du soutien dont elle a pu disposer de la part de sa famille, y compris donc sur le plan financier, pour pouvoir s'investir dans son mandat de présidente d'une association d'envergure nationale.

Les obstacles ici relevés, induits par une vision de l'engagement adossé à un investissement total, n'atteignent pas plus spécifiquement les femmes que les hommes. Mais il peut y avoir un impact si l'on se concentre sur les conséquences à long terme. En effet, des études ont pu souligner que la vision qui veut que le militant consacre une partie importante de son temps à sa structure d'engagement, au détriment donc d'autres aspects de sa vie, joue comme un facteur excluant des femmes, du fait notamment de la répartition domestique des tâches [21]. Or ancrer une telle représentation et une telle habitude dès les premiers temps de l'engagement, conduit à la poser comme allant de soi, et il n'est pas acquis que les arbitrages entre vie privée et engagement se feront de la même façon à trente ou quarante ans qu'ils se sont faits à vingt ans. D'autant plus dans une situation où n'est pas toujours fondamentalement remise en cause la répartition traditionnelle des tâches[22].

D'autres aspects de la gouvernance doivent également être considérés, en vue notamment d'évaluer la façon dont ils répondent à la problématique de l'appréhension du pouvoir par les femmes et peuvent ainsi constituer des freins, ou non, pour l'accès aux responsabilités de celles-ci. Penchons-nous donc désormais sur le mode de gouvernance et d'organisation des associations étudiantes et considérons leur effet sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

---

21 Pour plus de détails sur ce point cf. ORSE, *Les Hommes, sujets et acteurs de l'égalité professionnelle*, 2013, pp. 31 – 34, qui cite notamment les travaux de Christine Guinnet et Éric Neveu qui identifient les « quatre dynamiques de fonctionnement organisationnels qui contribuent à freiner l'entrée et les prises de responsabilité des femmes dans ces différents univers ».

22 Cf. p. 29.

La gouvernance des associations etudiantes

Sans prétendre à l'élaboration d'une typologie de la façon dont sont dirigées les associations étudiantes, ce qui constituerait en soi un sujet d'étude, nous allons ici esquisser des grandes tendances et indiquer l'impact des modalités d'organisation sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités.

Une constante importante réside dans le refus d'une vision traditionnelle de la hiérarchie. Si la grande majorité des associations reste structurée selon le schéma classique d'une Assemblée générale qui élit un conseil d'administration au sein duquel est désigné un bureau, les rôles au sein de celles-ci ne sont pas pensés pour être figés et ne sont pas vécus comme tels. Ne pas être membre du bureau n'est pas synonyme de privation d'un droit à l'initiative, chaque membre pouvant apporter ses idées et se voir attribué la responsabilité d'un projet. Il peut même arriver que le responsable de projet ait un rôle décisionnel plus important que le CA ou le bureau sur une question touchant au projet lui-même. Les rôles traditionnels sont préservés dans la structure des associations étudiantes, donc, mais ils revêtent une signification différente dans le sens où ils ne sont pas drapés d'un prestige particulier en termes de pouvoir de décision. L'importance du *turn-over* – beaucoup d'associations étudiantes renouvellent l'intégralité de leur bureau annuellement – semble pouvoir jouer un rôle dans cela.

> *On est une petite association donc c'est pas cloisonné du tout. On a décidé de mettre quand même des responsables, de nommer des responsables. (...) Ressent-on des différences après dans la répartition des rôles selon que l'on est membre du bureau ou pas ? Non, ça c'est plus pour les statuts. Pour que dans les statuts on ait effectivement ces personnes, mais dans les faits ça n'a pas d'impact. (F2)*

> *Déjà, l'an dernier j'étais assez proche des membres du bureau. Huit filles. Chaque action est menée par un membre du bureau (...). Dans une relation très horizontale. (...) Chaque bureau peut mener les projets qu'il veut sans prendre en compte ce qui a été fait par le passé. Le mode de fonctionnement de l'association est très évolutif. Du coup, quand les filles nous ont présenté le bureau, elle nous ont surtout préparés à réfléchir sur ce que l'on voulait faire et non pas sur ce qui était déjà en place. Dans l'association, on essaie de faire en sorte que les étudiants se responsabilisent et prennent des initiatives. Si la responsable d'un projet nous épaulait et nous rencontrait régulièrement, elle insistait également pour que nous nous rencontrions en marge et indépendamment. Et cette démarche s'est retrouvée dans tous les projets de l'association. (F19)*

Comment le rôle du bureau se laisse-t-il alors définir ? Que signifie le fait même d'accéder au bureau ? Entrer au conseil d'administration ou au bureau est synonyme en fait d'un degré d'implication dans l'association plus important, d'une volonté d'y prendre part de façon plus active, en ayant une plus grande vue d'ensemble. L'enjeu est donc moins de diriger que de pouvoir organiser, assurer le bon fonctionnement de l'association et permettre à chacun de s'impliquer en y faisant vivre les projets. Il s'agit également de pouvoir assurer un rôle de représentation. Le rôle de dirigeant implique cependant aussi, dans plusieurs cas de figure, de savoir trancher, prendre des décisions et les imposer, malgré tout. Il est intéressant de souligner que souvent cet aspect effraie et est un des principaux motifs avancés dans le refus de prendre

un poste de président. Nombreux sont ceux qui vont dans le sens de cette affirmation d'un président d'association : « (…) j'aime penser des grandes décisions, mais pas être celui qui les assume devant tout le monde ». Mais à l'inverse, le rôle de président est aussi souvent synonyme de prendre sur soi l'intégralité du bon fonctionnement de l'association, et donc d'y effectuer un nombre important de tâches, palliant au besoin les défections des autres bénévoles.

> *On a fait juste un bureau. Après comme on demande l'avis à tout le monde tout le temps, c'est comme si tout le monde était dans notre CA quoi. Mais concrètement on a fait la forme juridique la plus simplissime possible. Au niveau de la prise de décision est-ce toujours collaboratif (…) ? (…) ça se fait organiquement, ça se fait tout seul quoi. J'ai juste à signer les chèques quand y a des chèques à signer ou de voir avec le trésorier pour voir si la compta elle marche (…). Et après on fait vraiment tout en collaboratif. Moi je suis vraiment super proche de tout le monde donc après c'est du management quoi, tu tranches pas, tu manages. (F12)*

> *Le président, il prend plutôt les décisions un peu… enfin il est surtout là pour encadrer et pour trancher sur les décisions qui sont dures à prendre, parce qu'on sait très bien que parfois quand ça part trop dans la discussion en CA, il faut juste prendre une décision et s'y plier. Donc il a un peu le dernier mot et on est bien content de ça. Et donc il gère un peu tout de haut quoi. La vice-présidente elle s'occupe essentiellement des relations avec les universités. Moi j'ai plutôt le rôle de l'organisation interne, c'est-à-dire s'il y a des petits soucis, des petits conflits parce qu'il y en a parfois. (…) C'est un peu un bureau qu'on est vraiment représentatif de notre association du fait de notre développement et du coup des demandes qu'on a. (F17)*

Le paradoxe de cette situation est qu'alors que le poste de dirigeant n'est pas sacralisé, il est néanmoins consacré par une certaine omniprésence dans l'association. Ceci va dans le sens d'une vision sacrificielle de l'engagement, ou en tous cas de l'idée – évoquée auparavant comme un possible futur facteur discriminant – de la nécessité d'une grande disponibilité pour prétendre accéder au bureau.

Comment cela se traduit-il en termes de possibilités d'accéder à un poste de dirigeant ? Alors que l'on est d'autant plus enclin à prendre des responsabilités que l'on se sent légitime à le faire, y accéder, dans les faits, est en général dans la continuité d'une implication importante. Les dirigeants du moment repèrent ceux qui ont su se rendre indispensables pour pouvoir leur succéder ; ou, dans un autre mouvement, c'est porté par l'impulsion des autres bénévoles, reconnaissant les responsabilités prises dans les faits, que l'on va être conduit au bureau.

> *Ça s'est fait très naturellement, après les M1 autour de moi voulaient que ce soit moi la présidente, donc ben j'ai pas dit non. C'était pas une volonté spontanée, j'ai pas tapé du poing sur la table en disant je veux être présidente, laissez moi faire ma dictature, c'est les gens qui m'ont désignée comme présidente (…). (F5)*

> *Je pense que petit à petit j'ai vraiment pris mes marques et pris des initiatives, ce qui fait que, pour la deuxième année, on a un peu dit, bon ben voilà, ça paraît évident que tu deviennes présidente, puisque, au vu de ce que t'as fait en un an, de ce que t'as porté pour l'asso, on voit personne d'autre qui aurait effectivement et les connaissances et les compétences pour avoir ce poste. (F4)*

Cette organisation, qui se construit dans le fil des activités, a pour principale conséquence que l'un des moteurs essentiel de la prise de responsabilités et de l'accès à des postes dirigeants est la parole. Le pouvoir se prend par les mots. La plupart des femmes interrogées ont mis en avant leur capacité à pouvoir s'exprimer au nom des autres, à prendre la parole devant plusieurs personnes, voire à s'assumer comme « grande gueule ». Le discours est en effet ce par quoi l'on se manifeste aux autres. Dès lors que se voir confier des responsabilités ou accéder à un poste de dirigeant suppose de trouver sa place au sein de l'association pour s'y rendre visible, il est logique que la parole joue un tel rôle dans la prise de responsabilité. Prise de parole qui doit aller de pair avec une réalisation effective : c'est par ce que l'on a fait, et ce que l'on sait faire, que l'on gravit les échelons dans une association étudiante, et pouvoir faire suppose au préalable de pouvoir se manifester par la parole.

> *(...) je suis plutôt une grande gueule que silencieuse, donc j'aime bien aussi faire savoir les choses, essayer de porter un peu, si ce n'est des revendications, des propositions et des idées (...) J'ai du avoir un tiers du temps de parole sur la première AG constitutive où on a discuté de beaucoup de choses. (...) et c'est vrai que j'ai fait entendre ma voix suffisamment pour arriver à convaincre les gens. Donc j'ai été vite impliquée là-dedans. (F1)*

> *En gros pour le bureau, pour tous les postes à responsabilité, c'est avant tout une question d'envie et de motivation pour les bénévoles. Vu que c'est bénévole, ceux qui sont le plus derrière nous, qui montrent le plus de projets, d'envies, qui ont le plus de capacités de travail acquièrent des postes de responsabilité. Nous on a tendance à faire confiance aux gens à partir du moment où ils montrent qu'on peut avoir confiance en eux. Donc, voilà, typiquement elle a dit « J'ai ce projet, je veux le faire », on lui a dit « Ouais, c'est cool », et après elle est revenue, revenue, revenue, puis elle l'a monté, puis on était là et elle est devenue responsable du projet. (H1)*

Qu'en est-il de ces modes de gouvernance par rapport aux risques de discrimination dans l'accès aux responsabilités ? Si l'on se réfère au guide précédemment cité, *L'égalité en pratique dans les associations*, les principaux freins se situaient dans les stéréotypes, les représentations du pouvoir par les femmes et par la sous-estimation des compétences des femmes.

Concernant la question du rapport au pouvoir, le guide indique :

> *De nombreuses femmes éprouvent le sentiment de ne pas être faites pour occuper des postes de pouvoir, ce qu'elles justifient par des motivations se situant à l'opposé de ce qu'elles considèrent comme les pré-requis nécessaires pour atteindre les postes décisionnels. Ainsi, elles disent chercher à créer du lien social, à développer l'autonomie des personnes, à analyser les situations. Elles souhaitent agir sur le terrain, toucher de près ce qui se passe, produire des réponses qui se concluent par des réalisations concrètes. De nombreuses femmes expliquent privilégier le travail en équipe, favoriser la synergie du collectif, déléguer, impliquer, rechercher un consensus et valoriser les personnes*[23].

L'existence d'une différence entre les attendus du pouvoir et ce que les femmes chercheraient à privilégier dans leur agir associatif constituerait un frein. Le pouvoir supposerait une forme de déconnexion par rapport aux activités concrètes et impliquerait de se mettre dans une position surplombante, ce qui serait en décalage par rapport aux attentes des femmes, davantage soucieuses de créer de la participation et

23 Anne Guardiola et Laurence Nobili, op. cit., p. 27.

de mener des actions aux résultats concrets. Or, le mode d'organisation qui prévaut dans les associations étudiantes semble à cet égard apporter une part de réponse intéressante, puisqu'elles mettent en avant pour beaucoup d'entre elles la notion de collégialité dans la prise de décision, relient implication concrète et prise de pouvoir et restent centrées sur l'idée de permettre l'implication de chacun pour agir concrètement sur un thème identifié.

Plusieurs actions méritent d'être présentées ici en exemple. Ainsi cette association créée par une femme, portant sur le développement de l'innovation sociale et environnementale, au modèle de gouvernance à la fois structuré et ouvert. Sans CA, l'association laisse la place à l'initiative de chacun pour créer de nouveaux projets ou en rejoindre d'autres déjà existants, en ayant la possibilité d'en devenir responsables. Mais au préalable, les membres doivent passer par une phase de découverte d'une durée de six mois, pour avoir une vue claire des projets, s'y essayer et découvrir l'environnement dans lequel évolue l'association.

Autre exemple, celui d'une association d'audiovisuel qui organise régulièrement des réunions par pôles de productions, pour permettre à chacun de soumettre ses idées et prévoit tout un accompagnement technique dès lors qu'une personne souhaite réaliser un reportage. Ce cadre, qui inclut un volet d'accompagnement et de formation important favorise donc l'implication dans l'association. Là encore, cela permet d'avoir une vue claire des activités de l'association ce qui favorise la participation et la prise d'initiative.

Le point commun entre ces deux exemples est que les associations concernées mettent en œuvre les moyens permettant aux nouveaux arrivants de se saisir des opportunités que leur propose l'association tout en ayant une information sur les missions proposées et les possibilités de s'investir. En effet, si l'absence de formalisation a l'avantage de permettre l'implication pour les membres qui le souhaitent, l'écueil est celui d'une absence de clarté dans le fonctionnement, qui joue alors en faveur des membres installés, au risque de rendre obscurs les mécanismes de prise de pouvoir. L'effet est alors à l'opposé de celui souhaité par la souplesse d'organisation, soulignant l'effet pervers du phénomène mentionné auparavant de prise de pouvoir par la parole. Si d'un côté ce mécanisme peut récompenser les bonnes volontés, de l'autre il est aussi une prime à ceux qui se mettent en avant, au détriment de ceux qui n'ont pas forcément le bagout pour le faire, mais n'en sont pas moins compétents.

> *C'est vachement compliqué au niveau associatif, parce qu'il y a des gens je pense ils arrivent pas à se trouver leur place, alors qu'ils ont envie de faire des choses. Moi, ça se passe pas comme ça. Je suis là et on voit que je suis là, du coup assez spontanément les gens ils vont venir vers moi, ils vont me donner des choses à faire. (F16)*

> *Et je lui ai dit que voilà moi je voulais plus de structure, des réunions, enfin des bases quoi, reprendre le projet, réfléchir dessus et je lui ai dit que je me rendais très bien compte... parce que lui il est arrivé dès le début du projet... je me rendais très bien compte que parce que lui comme il avait vécu plus d'années dans l'association, il se sentait déjà plus légitime. (F9)*

La gouvernance des associations étudiantes a donc dans ses fondements des principes favorables à une équité dans les opportunités de prise de responsabilité, à condition que leur souplesse de fonctionnement ne se mue pas en archaïsme. Donner une vision claire du fonctionnement de l'association, une définition précise des postes, notamment au bureau, tout en conservant une souplesse de fonctionnement où diriger c'est d'abord permettre le travail collectif, semble pouvoir aller dans le sens d'une plus grande égalité dans l'accès aux responsabilités, tout autant bénéfiques aux hommes qu'aux femmes.

LA PERCEPTION DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les jeunes associatifs sont, indépendamment de leur engagement, des citoyens qui ont un regard sur le monde, la société dans laquelle ils évoluent et les problématiques qui la traversent. Ces perceptions et prises de position ne sont pas sans impact sur leur engagement en lui-même, d'autant plus que l'acte de rejoindre une association est sous-tendu par des valeurs où elles trouvent à s'incarner. Les valeurs des jeunes, leur rapport au monde ne sont pas sans incidence sur le contenu et les modalités de leur engagement. Il importe donc de se pencher sur le rapport qu'ils entretiennent aux questions relatives aux inégalités entre les femmes et les hommes de façon générale, telle qu'elles peuvent être abordées dans les discussions quotidiennes. Quelle perception ont-ils de ces enjeux ? Si l'égalité et le respect sont des valeurs importantes à leurs yeux, sont-ils prêts à s'engager et à agir sur ces questions ?

UNE PERCEPTION MODEREE DE CETTE PROBLEMATIQUE

Il ressort de façon marquée des entretiens que le sujet de l'inégalité entre les femmes et les hommes n'est pas une préoccupation majeure pour la plupart des associatifs étudiants. La réaction spontanée, lorsqu'on leur pose la question de savoir quelle est leur perception de ces enjeux, est de dire qu'ils n'y ont pas nécessairement réfléchi, ou qu'ils ne sentent pas experts de ce sujet et donc pas forcément légitimes pour en parler. Ce sujet est donc à la fois peu évoqué et donne l'impression de ne pouvoir être abordé qu'en ayant à sa disposition suffisamment de connaissances. Il n'est pas forcément un sujet sur lequel on prend d'emblée position et l'entretien se présente alors comme une véritable occasion de l'aborder. La principale raison invoquée pour cette absence de prise de position spontanée est le fait de ne jamais avoir été confronté directement à une discrimination liée au sexe. Sur ce point, il est vrai que la population étudiante n'est pas la plus directement exposée, et les études pointent en général le fait que le principal décrochage entre les femmes et les hommes, s'effectuent aux alentours de trente ans, soit l'âge du premier enfant.

> *C'est dur comme question. L'égalité femme-homme, je sais pas trop quoi en penser. (F5)*
>
> *J'ai jamais été confrontée, je crois, à ce problème là pour moi. On m'a jamais refusé quelque chose parce que j'étais une femme. Du coup je réfléchis un peu à ces questions, mais je me sens pas forcément très impliquée, ou scandalisée. (F6)*
>
> *Le fait est que les congés maternités des femmes tombent autour de la trentaine, et que c'est l'âge où une carrière peut se jouer. Je ne sais pas, j'ai pas encore vérifié, mais ça doit pas aider c'est vrai. (F14)*

Le fait que la question de l'inégalité entre les femmes et les hommes n'est pas une préoccupation majeure pour les associatifs étudiants ne veut pas dire pour autant qu'ils ne s'en soucient pas. S'ils ne prêtent pas attention à cette problématique, c'est que dans leur esprit l'égalité est chose acquise et normale. Ils prétendent appartenir à une génération pour laquelle l'égalité femme-homme est en grande partie réalisée et pour laquelle, en tous les cas, il n'existe plus de vision discriminante assignant les femmes à certaines fonctions ou visant sciemment à les éloigner des responsabilités. Pour eux, le fait qu'hommes et femmes ont les mêmes capacités et possibilités est un principe qui ne saurait plus souffrir la moindre contestation de la part de quiconque dans nos sociétés et constitue un principe solidement ancré en général. Si des discriminations sur les compétences subsistent, elles sont le résidu d'un mode de pensée désuet, appelé à disparaître. Beaucoup revendiquent comme un idéal le fait que cette question n'ait plus à se poser, que l'on n'ait plus à réfléchir à l'égalité d'accès aux mêmes postes pour les femmes et les hommes.

> *J'ai vraiment l'impression qu'on est dans un milieu et une génération où c'est quasiment évident que les femmes puissent avoir les mêmes responsabilités que les hommes. (H2)*

> *Ma vision, mon idéal entre guillemets, je pense que pour les jeunes c'est beaucoup le cas, y a pas de différences entre les hommes et les femmes ; si il y en a, mais faire des différences femmes/hommes, c'est comme faire des différences entre les blonds et les bruns, ou sur un autre sujet les blancs et les noirs. La question devrait même pas se poser en fait. (F14)*

Car, si le principe d'égalité entre les sexes est acquis, les associatifs étudiants n'en pointent pas moins spontanément des déséquilibres et des inégalités dans les faits, dont ils sont pleinement conscients. Ce qui, *de jure*, est présent dans les esprits, n'est pas encore réalisé, *de facto*, à tous les niveaux. Les principales injustices qui sont pointées du doigt sont les inégalités de salaire, ainsi que l'inégalité en termes de représentation dans les instances politiques et un plus faible accès aux postes à responsabilité. Cette inégalité dans l'accès aux responsabilités, les associatifs étudiants interrogés les constatent au moment de l'entretien dans les milieux proches de celui dans lequel leur association évolue, sans en avoir pris nécessairement conscience au préalable. Si les inégalités sont perçues dans un discours sociétal général, elles ne sont pas spontanément aperçues lorsqu'elles se présentent à proximité. Tenir pour acquis le discours d'égalité entre les sexes est donc à double tranchant : d'un côté les associatifs étudiants sont effectivement convaincus de cette égalité et aspirent à ce qu'elles se réalisent ; de l'autre ils ne prennent pas conscience spontanément des cas d'inégalités qui peuvent se présenter à eux.

> *Et je constate dans les faits, notamment une étude, que le salaire des femmes est toujours 25% en-dessous du salaire des hommes, euh, pourquoi ? Pour un même poste, sauf le genre qui diffère, y a toujours des inégalités qui y sont et c'est toujours vrai, et alors pourquoi je sais pas. Donc voilà en théorie, je pense qu'il y a une évolution dans le bon sens, c'est-à-dire égalité, dans les faits c'est pas toujours le cas. (H3)*

> *C'est vrai que dans les associations que je connais sur Paris, souvent le dirigeant est un homme. Pas forcément partout, mais... (F4)*

Quand même les postes de pouvoir sont quand même encore beaucoup plus tenus par des hommes et prétendre que ce n'est plus une question aujourd'hui c'est vraiment balayer la chose d'une façon un peu choquante, puisque la disparité elle est réelle. Alors peut-être qu'on peut dire, mais ça bouge tellement vite que... (...) Mais aujourd'hui ça n'est pas du tout le cas, dans mon domaine la plupart des metteurs en scène et des directeurs de théâtre sont des hommes. (H2)

L'idée d'une égalité entre les sexes ne les empêche pas de penser des différences entre les hommes et les femmes, sans que jamais cependant ce discours ne vire sur une vision essentialiste de ces différences. Ces différences sont perçues dans les attitudes au travail, au travers de comportements distincts – qui peuvent d'ailleurs être désignés comme complémentaires – ou encore des goûts et des orientations divergents. Certaines personnes ont également endossé l'idée d'une légitimité dans la séparation des tâches, ou encore l'existence de différences naturelles. Cette vision reste cependant exceptionnelle et est toujours nuancée par l'idée que chaque individu pris séparément ne se conforme pas nécessairement à cette vision générale. Mais le souci d'une reconnaissance des différences reste présent.

Je dirais que d'une manière générale, je considère qu'une femme va pas forcément se comporter de la même façon, du fait d'être une femme (...) Ensuite j'ai toujours l'impression qu'il y a quand même une différence basique, c'est-à-dire que c'est plus facile en fait de rentrer dans des moules hommes/ femmes en fait de séparation par exemple des tâches de travail, donc considérer qu'un homme va plutôt être sur l'action et qu'une femme va plutôt être rigoureuse et méthodique sur certaines choses, et en fait se baser là-dessus pour la répartition ou la séparation du travail. (...) C'est plus facile de donner des moules je dirais. (F3)

En tout cas, je sais qu'en échangeant avec des amis à moi garçons, qui sont amenés à manager que ce soit dans des associations ou pas, à chaque fois je me rends bien compte que dans nos échanges, moi je vais apporter à mon ami toutes les notions d'empathie et de comment est-ce que on gère l'humain et de vision plus douce des choses et lui va m'apprendre à taper du poing sur la table et oser faire le truc que j'oserais pas faire. Donc ces deux pôles de dynamiques sont sans doute dus à nos éducations et à deux différences de management qui deviennent hyper riches si on est capable de faire les deux en fait. On a tous à apprendre de ça mais pour ça il faut mélanger sans doute plus. (F12)

Les causes des inegalites

Les principales inégalités soulevées dans le cadre des entretiens ont été celles relatives aux salaires, à une moindre présence dans les instances représentatives ainsi que dans les postes à responsabilité. Si elles sont soulignées avec des degrés variés d'intensité, les constats des causes de ces inégalités sont en général partagés. Les sources des inégalités, aux yeux des associatifs étudiants interrogés, se situent principalement au niveau des représentations sociales issues de l'éducation et des habitudes ; au maintien d'une certaine forme de domination masculine qui se manifeste par des attitudes sexistes ; et enfin, par une mise en retrait volontaire des femmes qui doivent apprendre à s'imposer davantage.

La principale cause conduisant à des inégalités entre les femmes et les hommes serait donc à trouver au niveau de l'éducation. On n'éduque pas les garçons et les filles de la même manière, les premiers

étant encouragés à prendre des initiatives, voire à être frondeur, quand les secondes sont davantage « choyées », encouragées à ne pas prendre de risques, ne pas se mettre en danger. Le milieu familial et la façon dont y sont éduqués les enfants constituent donc une première source de stéréotypes.

> *Et quand on est une femme, de manière insidieuse et de manière sociétale je dirais même, on nous apprend à se taire, à pas prendre trop d'initiatives. (...) Et moi je suis persuadée que c'est de l'éducation, mais de base, de base, qui se fait sur les enfants, et on apprend pas aux filles à se surpasser. Un garçon ça doit être courageux, ça doit se bouger machin, une fille si elle est pas courageuse on la console et on lui dit ma petite chérie c'est pas grave, et voilà. Tout ça arrive au fait qu'à l'âge adulte, les filles elles ferment leur gueule, elles parlent pas, et elles se bougent pas, et elles s'impliquent pas pour ce qui est important – je parle de grosses catégories, parce qu'il y a plein d'autres qui ne le font pas, qui au contraire ont développé... - mais je pense que pour la plupart c'est le cas. (F16)*

Une autre source de stéréotype régulièrement citée est le catalogue de jouets, qui entérine une répartition des tâches et enferme dans des rôles.

> *(...) Noël c'est quoi, c'est les jouets, tu regardes comment sont conditionnées les filles à tenir une place de mère, de servante, d'assistante, de petite princesse qui sait pas se défendre et qui prend pas position etc. (...). J'ai reçu des catalogues de jouet, je vais voir que le premier parce que c'est plus de mon âge, je tourne les pages, un coup rose, un coup bleu, j'ai quand même réussi à lire sur la page réservée aux garçons « Interdit aux filles », c'est vrai que les filles savent pas se servir d'un camion à roulettes. Bref, que des petits trucs rigolos pour dire qu'on est loin de donner les clefs pour que chacun puisse décider de son sort à un moment donné, des filles de pouvoir envisager, ne serait-ce qu'envisager, des parcours qui sont habituellement plutôt masculins (...). (F1)*

Enfin, une dernière source provient du milieu éducatif, qui ne valorise pas de la même façon les filles et les garçons. Lorsqu'un garçon réussit, c'est parce qu'il est « bon à l'école », qu'il a des facilités, tandis que lorsqu'une fille réussit, c'est parce qu'elle est sérieuse et qu'elle a beaucoup travaillé. Là encore, est entérinée une vision selon laquelle les hommes sont dans l'action, entreprenants, tandis que les femmes seraient plus posées, sérieuses et réfléchies. Et des stéréotypes, d'une autre nature, sont également présents chez les élèves. Les filles, y compris de leur point de vue, seraient plus difficiles, plus compliquées à gérer dans le cadre de travaux en groupe. Ou encore lorsqu'un garçon réussit un oral, il a « cartonné », tandis qu'une fille qui obtient une très bonne note à un oral aurait su jouer de ses charmes auprès de l'examinateur.

> *(...) En seconde, il y avait un garçon Pierre, et puis moi, le prof de maths commence à expliquer « oui alors vous Pierre je pense que vous pouvez aller en première S, il y aura aucun problème, vous comprenez vite. Vous, comme vous travaillez beaucoup ça devrait aller » ; (...) je vois pas comment le prof pouvait savoir qui de nous deux faisait le plus de devoirs et pourquoi est-ce que Pierre aurait eu des facilités et moi j'aurais pu y arriver en m'accrochant, en bossant.*
>
> *J'ai fait une prépa MP après le bac à Louis le Grand, c'était très masculin comme univers. Il y a les fameuses colles, et moi j'étais dans un groupe avec deux garçons. Les colleurs c'étaient presque toujours des hommes, et donc si les garçons réussissaient mieux leur colle que moi, on leur disait vraiment t'as réussi ton exercice, c'est super ; si moi j'avais la meilleure note du groupe, on me disait, ah ben dis-donc, le colleur il t'a bien apprécié, tu lui as fait de beaux sourires. De la part d'étudiants à Louis-le-Grand on peut attendre plus de profondeur d'analyse.*
>
> *J'ai par exemple deux amies qui suivent le même cursus, qui sont très brillantes et qui en veulent, et il y a toujours des petites remarques comme ça qui sortent, mais c'est vraiment inconscient : (...) « ah ben je suis bien contente d'être dans un groupe avec plus de garçons, parce que comme ça on va pas se disputer ». (F20)*

Autre facteur d'inégalités, la persistance d'attitudes sexistes qui entérinent l'idée d'une domination masculine. Ces attitudes ne s'observent pas au sein des associations étudiantes, ou rarement (cf. deuxième partie de l'étude sur le sexisme dans les associations étudiantes) mais plutôt dans les sphères avec lesquelles elles peuvent entrer en contact. Peuvent donc perdurer des attitudes machistes, des représentations sociales qui valorisent des comportements supposés propres aux hommes ou qui du moins y rattachent l'idée de prise de pouvoir.

> *Je pense qu'on est dans une société où on aime bien un peu les grandes gueules et les hommes ont toujours été un peu plus grandes gueules que les femmes quoi. Rien qu'au niveau physique, ils ont une voix qui porte plus en général. Ouais, y a ce truc de rouler un peu des mécaniques et la femme malheureusement aujourd'hui, si elle veut être considérée comme... potable pour un travail, elle doit être forcément une working girl, se démener plus qu'un homme pour s'imposer quoi. (F17)*

> *Ça m'est arrivé par exemple de travailler dans une fondation et clairement d'être dans un environnement un peu macho, majoritairement d'hommes et puis quand vous parlez on sent qu'il faut que vous restiez un peu à votre place d'assistante, vous voyez, c'est vrai que la femme on va vite la mettre dans un petit rôle d'assistante, pour qu'elle puisse aller au-dessus de ça, il faut parfois que la femme sorte de ces environnements et fasse autre chose par elle-même, ou, voilà... (F8)*

Enfin, parmi les femmes interrogées, certaines pointent, avec une certaine sévérité, le manque de prise d'initiative de la part des femmes elles-mêmes. Pour elles, si les femmes ont été éduquées selon un modèle donné qui tend à les restreindre dans leurs capacités, il n'en reste pas moins qu'elles doivent apprendre à s'en libérer, en en prenant l'initiative. Selon ce point de vue, les femmes doivent se prendre en charge sur ces questions, ne pas attendre que l'on s'occupe de ces questions pour elles et ne pas se poser en victimes.

> *Moi j'ai tendance à blâmer les femmes en fait. Parce qu'effectivement c'est aussi la faute des hommes s'ils ne nous laissent pas entrer dans leur monde et tout mais c'est aussi aux femmes d'avoir cette confiance. (...) Je pense que si des hommes ne nous laissent pas accéder à des responsabilités ou à des postes précis, c'est parce qu'on leur permet de penser qu'on est moins qu'eux. Je pense que c'est à nous de se battre, c'est pas à eux d'accepter, c'est à nous de leur faire accepter. (F17)*

Comment combattre les inegalites ?

Au regard des inégalités que les associatifs étudiants constatent, quelles sont, selon eux, les solutions qu'il faudrait privilégier en vue de les réduire ? Sur ce point, il est tout d'abord intéressant de noter que, bien que l'égalité entre les sexes soit une valeur importante aux yeux de tous, ce domaine est très peu investi comme un champ de leur action associative. Peu d'associations s'inscrivent dans la lutte contre les inégalités femme-homme, y compris pour les associations de lutte contre les discriminations. L'observateur du monde associatif étudiant peinera donc à rendre compte d'actions de sensibilisation menées sur ce sujet. De même, le champ de l'action féministe n'est pas investi et même assez unanimement rejeté, de la

part des femmes aussi bien que des hommes. Si les luttes passées sont reconnues comme légitimes, et les droits qu'elles ont permis d'acquérir sont considérés comme incontestables ; si, éventuellement, l'action féministe se justifie pour maintenir ces acquis et faire en sorte qu'ils puissent être appliqués dans les autres pays, le féminisme est en revanche considéré comme quasi-caduc dans nos sociétés. Il est tantôt contesté parce que rattaché à une forme de radicalité improductive aux yeux de la plupart, tantôt raillé pour ne prêter attention qu'à des points de détail jugés insignifiants. L'héritage du féminisme est malgré tout revendiqué par certaines, très minoritaires, qui se sont intéressées à l'histoire de ce mouvement et constatent que celle-ci est justement méconnue, car peu enseignée.

> *Après moi je suis pas du tout féministe, je veux pas tomber dans ce cliché que je trouve, malheureusement, qui peut virer au péjoratif parfois, avec des mesures qui, des groupes féministes qui en font trop et qui peuvent parfois finalement rendre le message un peu désuet. (F2)*
>
> *Pour moi, cela remonte à de vieux débats, de militantes féministes dans la rue (...). Et n'ayant jamais souffert de sexisme, je perçois le féminisme comme un vieux débat. Je ne me sens pas concernée par lui. (F11)*
>
> *(...) Les féministes qui vont un petit peu défendre tout ça sont hyper mal vues actuellement je trouve de la société en général. Même moi à la base, c'est vrai je me disais qu'on a plus vraiment besoin de féministes dans notre pays, c'est plus la question. Et en fait (...) j'ai étudié un petit peu l'histoire du féminisme, d'où c'est parti, d'où est-ce que ça vient etc. Finalement, après avoir fait tout ça, j'ai vraiment compris ce que faisaient les féministes de maintenant et il a vraiment fallu que j'aille regarder l'histoire pour ça. (F16)*

Si peu d'actions sont menées par les associations étudiantes autour de la question des inégalités entre les femmes et les hommes, la raison principale est identique à celle pour laquelle ce sujet ne se présente pas aux jeunes associatifs comme une préoccupation majeure. Convaincus que l'idée d'égalité entre les sexes est un bien acquis, notamment au niveau de leur génération, ils estiment que les inégalités que l'on peut encore constater se réduiront d'elles-mêmes, au fil des années, suivant un mouvement naturel. Conviction que partagent également les personnes les plus indignées et les plus vindicatives sur ce sujet : des progrès ont déjà été enregistrés au cours des dernières décennies, et dans la mesure où notre société poursuit sur cette pente, l'on sera en mesure d'en observer de nouveaux.

> *(...) je me dis que les mouvements féministes, la société civile, de lois, de règles, je me dis qu'on va tendre de plus en plus vers une société égalitaire, ce qui me semble tout à fait normal et raisonnable de penser ça. (H5)*

Par conséquent, toute mesure incitative, contraignante est la plupart du temps rejetée. Pour beaucoup, la parité est une mesure discriminatoire avant tout, et ils ne manifestent pas le souhait d'appliquer ce type de mesure ou tout autre outil de mesure et d'évaluation dans leurs associations ou encore dans les entreprises que certains envisagent de créer par la suite. Dans ce dernier cas de figure, le discours qui domine est l'affirmation d'une vigilance à ces questions qui n'aura pas besoin d'être évaluée ou mesurée. Là encore, c'est l'idée d'un progrès inéluctable vers plus d'égalité qui prévaut. Pour les quelques personnes

qui défendent le principe de la parité – sans envisager spontanément de l'appliquer dans leur propre sphère associative – celle-ci doit pouvoir être une mesure transitoire, dont l'efficacité reposera sur le fait de permettre à des figures féminines d'émerger, à des positions desquelles elles sont encore largement écartées pour l'instant. Le bénéfice attendu est celui d'une identification possible pour les jeunes femmes, qui leur permettront de se projeter sur ces positions et ainsi de briser les verrous inconscients issus de l'éducation : si d'autres femmes l'ont fait, pourquoi pas elles à leur tour ! Bénéfice que finissent par envisager également certaines personnes en réfléchissant davantage au sujet dans le cours de l'entretien.

> *Après moi je m'y connais pas trop, mais je pense qu'en politique, instaurer un quota, c'est dommage, parce que mettre sur une liste une nana, juste parce qu'elle a un vagin, c'est abusé quoi. (...) C'est un peu extrémiste quand même je trouve. Après il y a peut-être des milieux où c'est trop trop ancré, les hommes ont trop pris le pouvoir et il faut peut-être mettre des règles pour un peu ouvrir. Mais l'objectif ce serait qu'à terme ce quota il existe plus, qu'il existe de fait, parce que ça se fait comme ça, mais pas que ce soit une obligation. Ça peut être un bon moyen d'entrouvrir la porte, mais le but c'est pas que ça reste je pense. (F4)*

> *(...) Comme jusqu'à maintenant dans la tête des gens, c'est insidieux toujours, on a toujours vu que des hommes, si tu veux pouvoir créer des aspirations chez des petites filles qui se disent, ah ben moi j'ai envie d'être président de la République, moi peut-être je vais être ministre, eh ben t'es obligé malheureusement de montrer en fait l'image de ça aux gens. Et en fait, au lieu que la transition elle se fasse en cinquante ans, mettre de la discrimination positive, la transition elle se fera sur dix ans, c'est juste ça, c'est accélérer les choses. (F16)*

Ce bénéfice attendu de la parité souligne un aspect important : celui des rôles modèles. Si les principaux freins à l'égalité d'accès aux postes se situent au niveau de l'éducation et des représentations, c'est parce qu'une situation donnée où les femmes sont moins présentes aux responsabilités est celle rattachée à notre perception quotidienne. Si nous n'interrogeons pas notre quotidienneté, une logique s'ancre en nous, inconsciemment, qui veut que les femmes soient à tel endroit plutôt qu'à tel autre. Or, pour une jeune femme, comment se projeter, se percevoir dans une position future, à un poste, une situation sociale si celle-ci n'est occupée par aucune femme ? L'absence de femmes aux postes à responsabilité est à la fois un héritage de nos habitudes sociales et un renforcement de celles-ci : faute de référent, les jeunes femmes ne peuvent se projeter. D'où l'importance des rôles modèles pour reprendre ici l'expression employée par le guide qu'édite IMS-Entreprendre pour la Cité, *Les stéréotypes sur le genre, comprendre et agir dans l'entreprise*[24].

> *Il est difficile de se sentir à la hauteur ou même de se projeter sur des fonctions de managers ou de direction quand on sait que les compétences demandées font davantage référence au modèle masculin. (...) Un travail de sensibilisation sur l'origine des différences des compétences professionnelles (...) doit donc être mené afin de faire prendre conscience que de nombreuses compétences professionnelles peuvent appartenir aux deux genres et dépendent de l'environnement dans lequel la personne évolue.*[25]

24 Claire Chevalier et Soraya Khadir, *Les stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise*, IMS – Entreprendre pour la Cité, 2012 (http://www.imsentreprendre.com/content/les-stereotypes-sur-le-genre-comprendre-et-agir-dans-lentreprise).

25 *Ibid.*, p. 11.

> *Il est donc essentiel pour l'entreprise, au regard de la description du manager et du cadre dirigeant idéal, de communiquer sur les compétences attendues pour occuper ce type de poste (...). Aussi, lorsque certaines femmes sont parvenues à ce type de poste dans l'entreprise, communiquer sur ces « rôles modèles » permet l'identification et facilite la projection des femmes.*[26]

De fait, les associatifs étudiants interrogés, réticents aux actions militantes et aux dispositifs tels que la parité, sont en revanche favorable à l'idée de débat et de sensibilisation sur ces sujets. Un travail de sensibilisation, portant à la fois sur l'éducation aux stéréotypes ainsi que sur la manière de les déconstruire d'une part, et soulignant l'accessibilité des postes dirigeants à chacun, sans avoir à renier son identité sexuelle, d'autre part, semble être une voie à explorer pour renforcer la sensibilité des jeunes bénévoles sur ces questions. D'autant plus que, ainsi que nous l'avions indiqué, le modèle de gouvernance que promeuvent les associations étudiantes, où la notion de *leadership* est atténuée, au profit d'un partage du pouvoir et des responsabilités fournit un terreau favorable à l'accès égal aux responsabilités. À condition de prendre conscience des stéréotypes qui continuent de nous traverser et des potentialités de ces nouveaux modes de gouvernance, lesquels peuvent contribuer à renforcer la confiance de chacun en ses capacités à faire et donc à endosser des nouvelles responsabilités.

> *Encore une fois, ce que j'essaye c'est d'empowerer, j'ai toujours pas trouvé de mot français, j'essaye d'épanouir et de donner la force, (...) je me rends bien compte quand je les récupère en première année, ils sont tous dans leur truc, des filles qui s'écrasent plus, des mecs qui sont plus forts, etc., etc. Mais après tu les mets tous ensemble, tu secoues, tu faire ressortir les compétences de chacun et puis au final ça marche. (F12)*

Relevons enfin l'importance des rencontres que soulignent certains témoignages. En rencontrant d'autres femmes qui ont pris tel ou tel poste, les jeunes femmes vont se sentir plus légitimes et plus à mêmes d'investir à leur tour tel ou tel champ de responsabilités. Derrière le rôle modèle, ce qui est en jeu, ce n'est pas tant l'invocation de grandes figures, telles Simone Veil – récurrente dès lors que l'on demande de citer un modèle – mais bien la possibilité d'avoir accès à des parcours de femmes pouvant agir comme un facteur dans la réussite du sien. Pouvoir rencontrer des femmes, présentes à des postes différents, pour examiner à son tour ses propres possibilités sans les restreindre et en se sentant à l'aise dans les nouveaux rôles que l'on s'apprête à investir.

> *Je pense que peut-être, s'il y avait un peu plus de gens qui avaient, par exemple de la vie étudiante, qui étaient dans le monde professionnel peut-être et qui allaient parler aux étudiants en leur disant « Voilà, moi aujourd'hui j'ai fait ça, ça m'a apporté ça et ça de pouvoir m'engager dans le secteur associatif », et ben peut-être que ça donnerait des idées à d'autres femmes, et que tout d'un coup elles se diraient « Ah ben tiens, elle l'a fait, pourquoi pas moi ». (...) Si tout d'un coup vous dites je peux pas parce que je suis une femme, c'est déjà mal parti. Alors que si vous avez rencontré une femme qui vous dit « Oui, pourquoi tu pourrais pas ? Moi, je l'ai fait », et ben voilà. (F8)*

26 *Ibid.*, p. 13.

CONCLUSION

Aborder la question de la place des femmes dans les associations étudiantes et plus particulièrement la problématique de l'égalité d'accès aux postes à responsabilité conduit d'emblée à soulever un paradoxe. Alors que les associatifs étudiants reconnaissent tous volontiers le principe d'égalité entre les sexes comme une réalité acquise, se reproduisent pourtant dans leurs structures des disparités semblables à celles que l'on constate ailleurs.

Les raisons que l'on peut avancer pour expliquer cette situation sont multiples, jamais univoques, et renvoient en général à un contexte sociétal plus large.

Que l'on se penche sur les motivations à l'engagement et l'on constate une approche similaire, centrée sur l'intérêt que suscite le projet. Mais sur une échelle d'observation plus large émergent non des différences mais des variations sur la conception de cet engagement, qui trouveront un écho dans l'appréhension de la prise de responsabilité, marquée par le souci de la légitimité et de pouvoir apporter une contribution utile à l'association.

Que l'on se penche sur le mode d'organisation des associations étudiantes, et l'on observe un mode de fonctionnement ouvert, sans barrières, où chacun peut s'impliquer indépendamment de son poste. Y est introduit un nouveau rapport au pouvoir, moins intimidant et plus en phase avec ce que l'on peut identifier par ailleurs comme étant une attente de la part des femmes : être à l'écoute et pouvoir impliquer. Ce fonctionnement continue cependant de reposer sur certains archaïsmes, tels que le principe d'une dévotion complète au fonctionnement de la structure ou l'importance de se montrer par les mots. Outre la perpétuation de pratiques qui finissent par agir comme des freins pour les femmes dans l'accès aux responsabilités, le risque est celui d'un maintien au pouvoir de ceux qui cherchent davantage à s'affirmer.

Or, si l'on se penche sur les causes sociétales globales des inégalités entre les femmes et les hommes, l'on observe qu'elles sont héritées de notre éducation et d'un certain nombre de représentations véhiculées quotidiennement qui cantonnent les femmes à des positions en retrait. S'ils en ont une compréhension, les associatifs étudiants peinent à prendre conscience de ces phénomènes. Les écarts d'accès aux postes à responsabilité que l'on peut observer dans les associations étudiantes sont alors le fruit d'habitudes sociales ancrées, qui ne sont pas remises en question. Le faible investissement des associatifs étudiants autour de ces questions est d'autant plus regrettable que ces structures sont porteuses, dans leur fonctionnement,

de possibilités d'*empowerment* pour les femmes et les hommes, et que ceux qui les portent sont des sincères défenseurs de l'égalité femme-homme.

L'enjeu est alors celui d'une sensibilisation plus importante, pour faire prendre conscience aux associatifs étudiants des possibilités fortes dont sont porteuses leurs structures et leur permettre ainsi d'agir en pleine adéquation avec leurs valeurs.

ANNEXES

Annexe 1 : Tableau de reference des entretiens / Echantillon

Réf.	Sexe	Fonction(s)	Activité de l'association	Taille association	Situation	Type établissement
F1	F	Présidente Vice-présidente	Lutte contre les discriminations	15 mb.	Etudiante	Ecole d'ingénieurs
F2	F	Bénévole	Culture	10 mb.	Etudiante	Université
H1	H	Président	Culture	100 mb.	En emploi	Université
F3	F	Bénévole	Solidarité internationale	50 mb.	Etudiante	Ecole autres
F4	F	Présidente	Filière	10 mb.	En emploi	Ecole autres
F5	F	Présidente	Filière, diffusion des savoirs	30 mb.	Etudiante	Université
F6	F	Présidente	Culture	70 mb.	En emploi	Université
H2	H	Président	Culture	10 mb.	En emploi	Université
H3	H	Vice-président	Solidarité internationale	4 mb.	Etudiant	Ecole d'ingénieurs
F7	F	Vice-présidente	Solidarité locale	Nationale	Etudiante	Université
F8	F	Présidente	Culture	5 mb.	En emploi	Université
F9	F	Bénévole	Média	10 mb.	Etudiante	Université
F10	F	Présidente	Entrepreneuriat	Nationale	Etudiante	Ecole de commerce
F11	F	Vice-présidente	Culture	40 mb.	Etudiante	Ecole de commerce
F12	F	Présidente	Entrepreneuriat	100 mb.	Etudiante	Ecole de commerce
F13	F	Bénévole	Développement durable	30 mb.	Etudiante	Ecole de commerce
F14	F	Trésorière	Média	35 mb.	Etudiante	Université
F15	F	Bénévole	Solidarité internationale	20 mb.	Etudiante	Université
F16	F	Trésorière	Lutte contre les discriminations	100 mb.	Etudiante	Université
F17	F	Secrétaire générale	Média	30 mb.	Etudiante	Université
H4	H	Président	Science et technique	15 mb.	Etudiant	Ecole d'ingénieurs
H5	H	Président	Entrepreneuriat	80 mb.	Etudiant	Université
F18	F	Présidente	Développement durable	Nationale	En emploi	Université
F19	F	Présidente	Solidarité internationale	20 mb.	Etudiante	Médecine
F20	F	Asso. en création	Féminisme	-	Etudiante	Ecole d'ingénieurs

Annexe 2 – Grille de questionnaire

Aux sources de l'engagement

Pouvez-vous présenter en quelques mots la ou les association(s) dans laquelle(lesquelles) vous êtes engagée ?

- Son domaine d'activité / Ses principales actions
- Son âge
- Le nombre de membre et son budget

Pour la suite du questionnaire, l'attention sera concentrée sur un seul engagement associatif, celui qui est le plus significatif pour la personne interrogée (ce qui n'interdit pas des allusions ponctuelles aux autres éventuels engagements).

Quelles ont été vos motivations à rejoindre l'association ?

- Depuis quand en êtes-vous membre ?
- Comment l'avez-vous rejointe ?
- Parce que d'autres amis y étaient ?
- Par intérêt pour le projet ?
- Spontanément, sans forcément y avoir réfléchi au préalable, parce que l'opportunité se présentait ?
- ...

Avant de vous engager dans le monde associatif étudiant, avez-vous eu d'autres formes d'engagement (junior association, syndicat lycéen, déléguée de classe...) ?

Que connaissiez-vous du monde associatif avant cet engagement ? Comment le perceviez-vous ?

Dans votre entourage familial, y a-t-il une tradition d'engagement ? D'autres membres de votre famille sont-il investis dans des associations ou d'autres espaces de participation citoyenne ?

Parcours au sein de l'association

Comment s'est passée l'intégration au sein de l'association ? L'accueil a-t-il été bon ? Le mode de fonctionnement et les possibilités d'investissement ont-ils été indiqués clairement ?

Quelles sont les premières missions que vous avez effectuées pour l'association ? Avez-vous eu le sentiment qu'on vous a rapidement fait confiance et donné des premières responsabilités ?

Au sein de l'association, y a-t-il eu des personnes (plus particulièrement des responsables) qui vous ont épaulée, encouragée, accompagnée et vous ont permis d'y évoluer et d'y progresser ?

D'une manière générale, comment fonctionne l'association ?

- Comment y sont prises les décisions ?
- Comment le bureau est-il constitué (élection, cooptation…) ?
- Comment se répartissent les tâches et les responsabilités entre les différents acteurs ?

Avez-vous accédé à des postes à responsabilité au sein de votre association ? Au bureau ?

- Si oui, quelle en était la nature ? Au bout de combien de temps ?
- Était-ce quelque chose que vous souhaitiez ou y avez-vous été invité ? Quelles étaient vos motivations ?
- Avez-vous eu des craintes, des appréhensions, au moment de cette prise de responsabilité ? Lesquelles ?
- Si non, pour quelles raisons ?
- Vous n'y songiez pas et aucune opportunité ne s'est présentée ?
- Vous auriez eu l'opportunité mais ne le souhaitiez pas ? Pourquoi, quelles appréhensions aviez-vous ?
- Vous le souhaitiez mais n'en avez pas eu l'opportunité, voire avez rencontré des obstacles ? Ressentez-vous cela comme une frustration ?

Articulation de l'engagement avec les études

Comment voyez-vous l'articulation de votre engagement avec vos études ? Y a-t-il eu à un moment donné une forme de concurrence ou cela s'est-il toujours bien concilié ?

Avez-vous envisagé le fait que votre engagement associatif puisse vous apporter un complément à vos études (complément de formation, expérience à valoriser ensuite pour la recherche d'un stage ou d'un emploi, obtention de crédits ECTS…)

- Cela a-t-il été le cas ?
- Cela est-il advenu sans que vous l'ayez envisagé au départ ?

[Si prise de responsabilité] Le fait de vous impliquer davantage dans votre association a-t-il pesé sur vos autres activités ?

Diriez-vous que votre engagement associatif vous a permis une meilleure intégration dans votre université/établissement ?

Diriez-vous que votre engagement associatif a contribué à la réussite de vos études ?

Positions personnelles sur les questions d'égalité homme/femme ?

Que diriez-vous au sujet de la place des femmes dans la société ? Pensez-vous que l'égalité est garantie et qu'il y a les mêmes conditions d'accès aux postes à responsabilités ? Distinguez-vous des différences selon que l'on parle de responsabilité en entreprise, syndicale, en association, ou politique ?

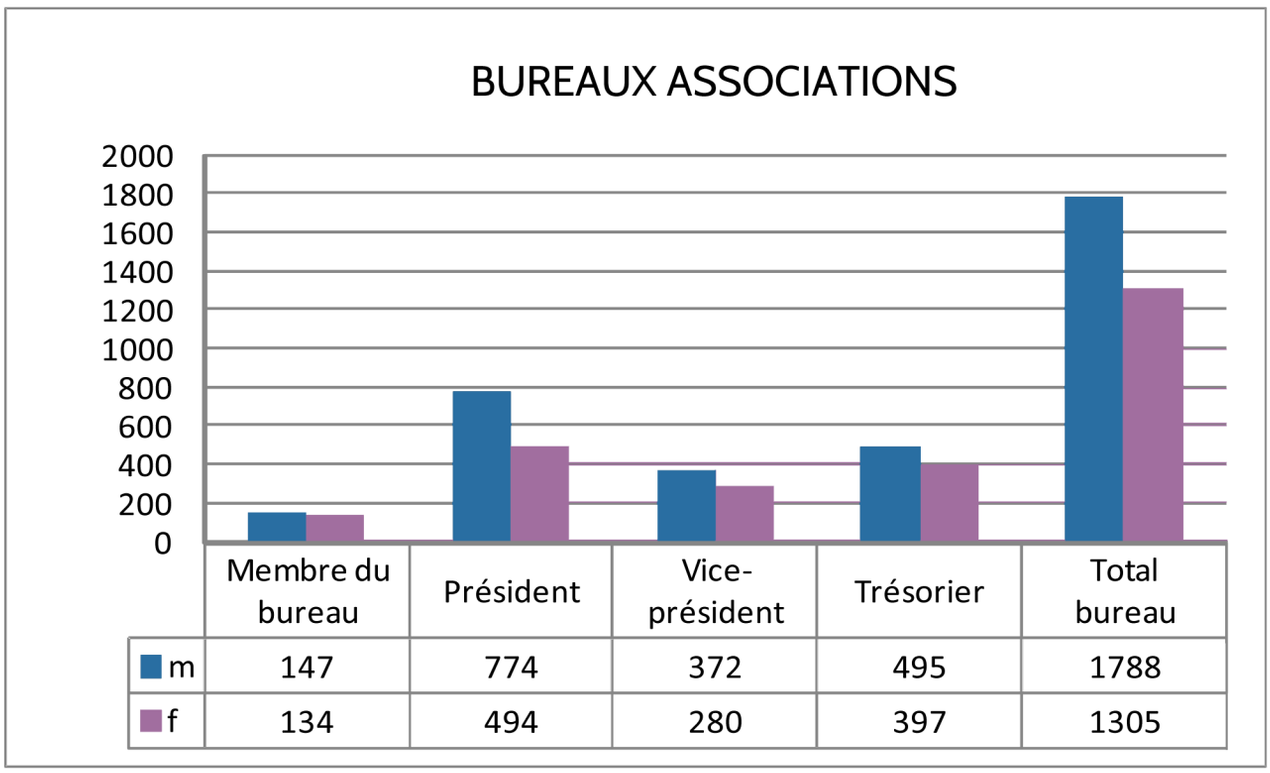
- Quelles sont les luttes encore à mener selon vous, et les grandes idées/grands principes à défendre ?

Et dans le monde associatif étudiant ? Dans votre association en particulier ?

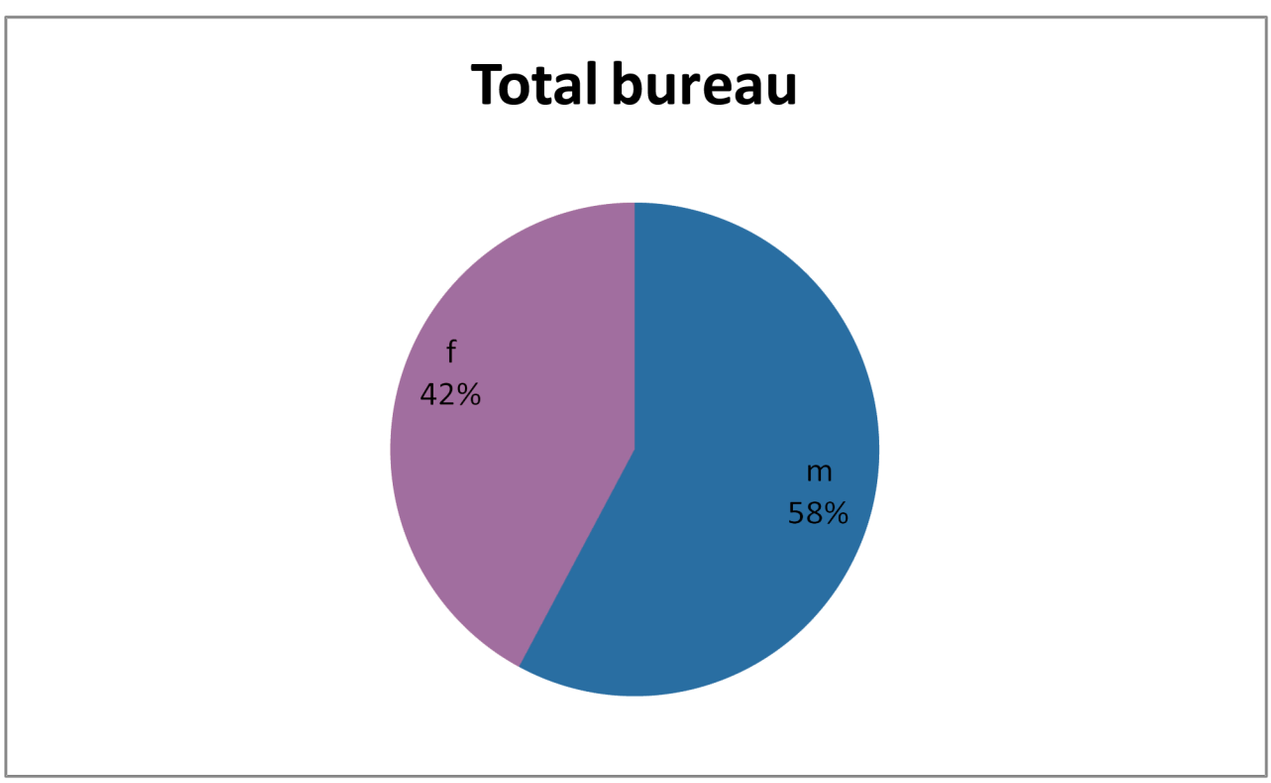
Y a-t-il des parcours de femmes qui vous inspirent, qui jouent pour vous un peu le rôle de modèles (célèbres et/ou non célèbres ; dans l'entourage, dans le monde associatif, dans le monde politique…) ?

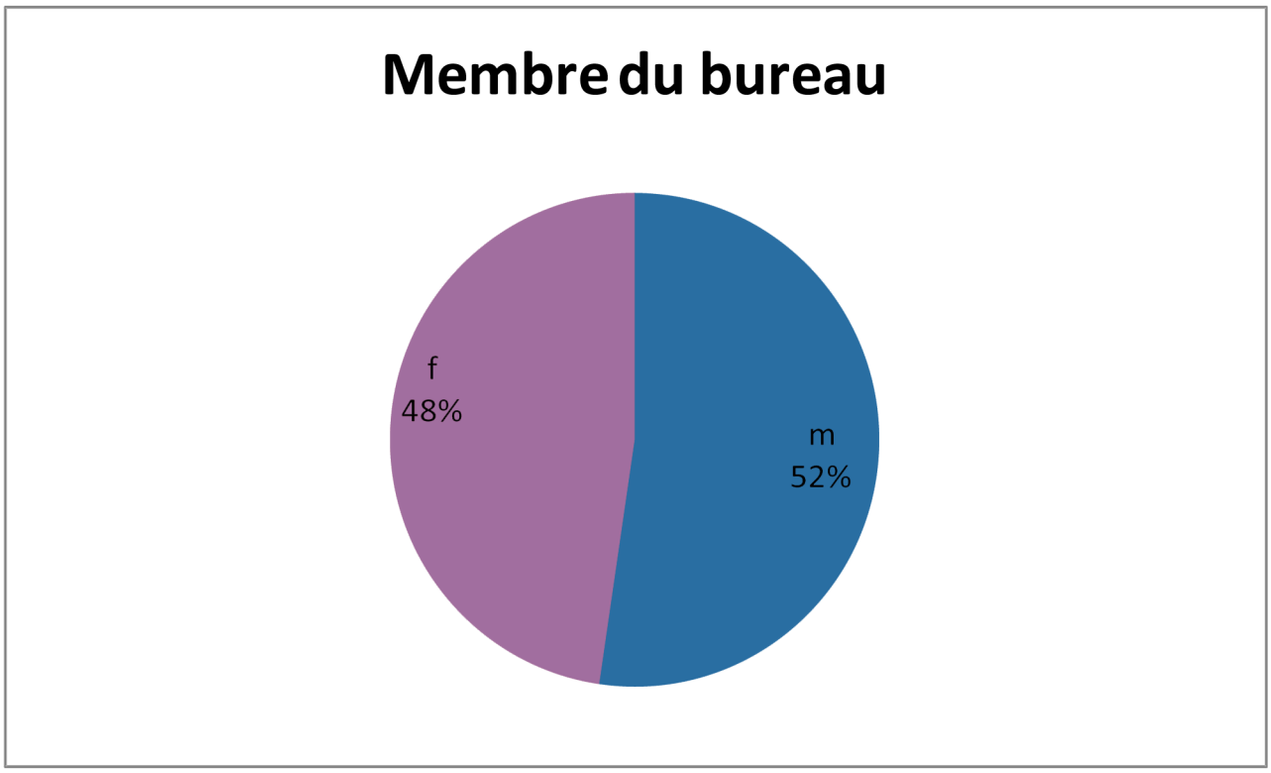
Annexe 3 – Donnees quantitatives

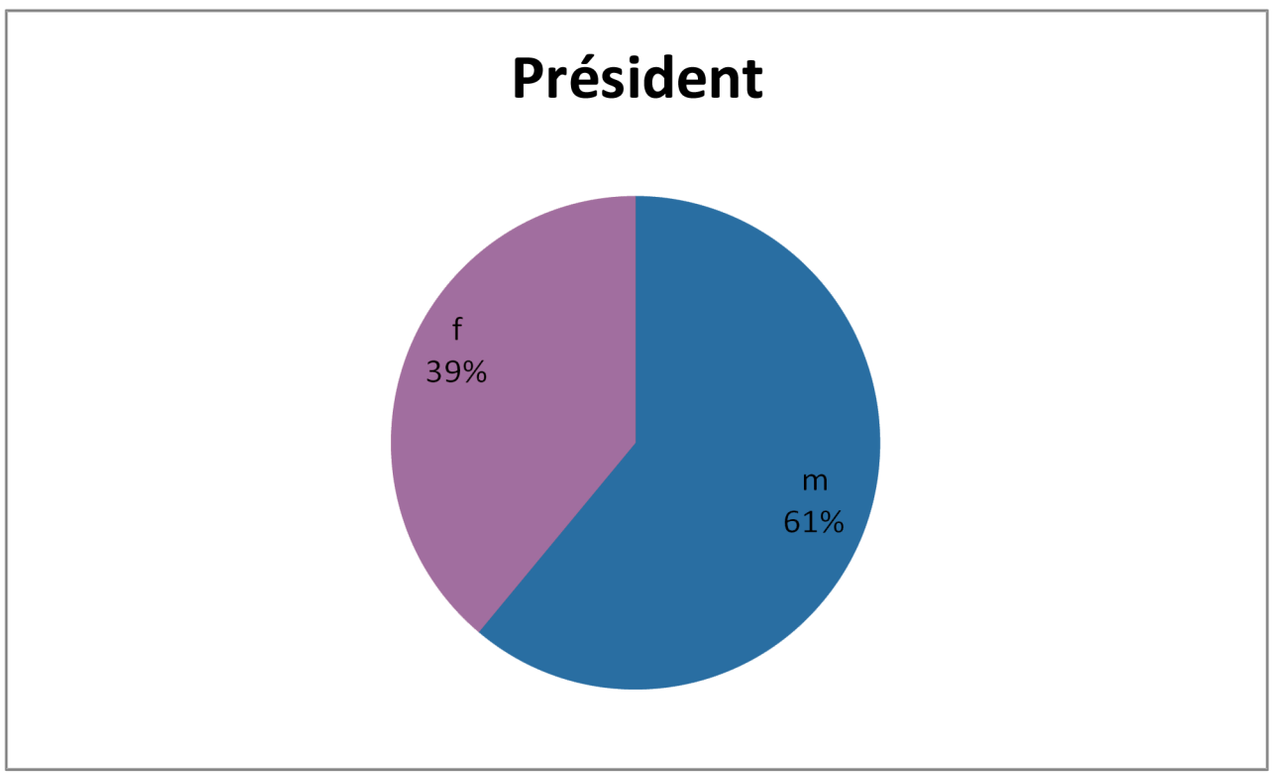
NB : les analyses suivantes s'appuient sur les données de 1 167 associations inscrites à l'annuaire d'Animafac et pour lesquelles au moins deux membres de bureau ont été indiqués.

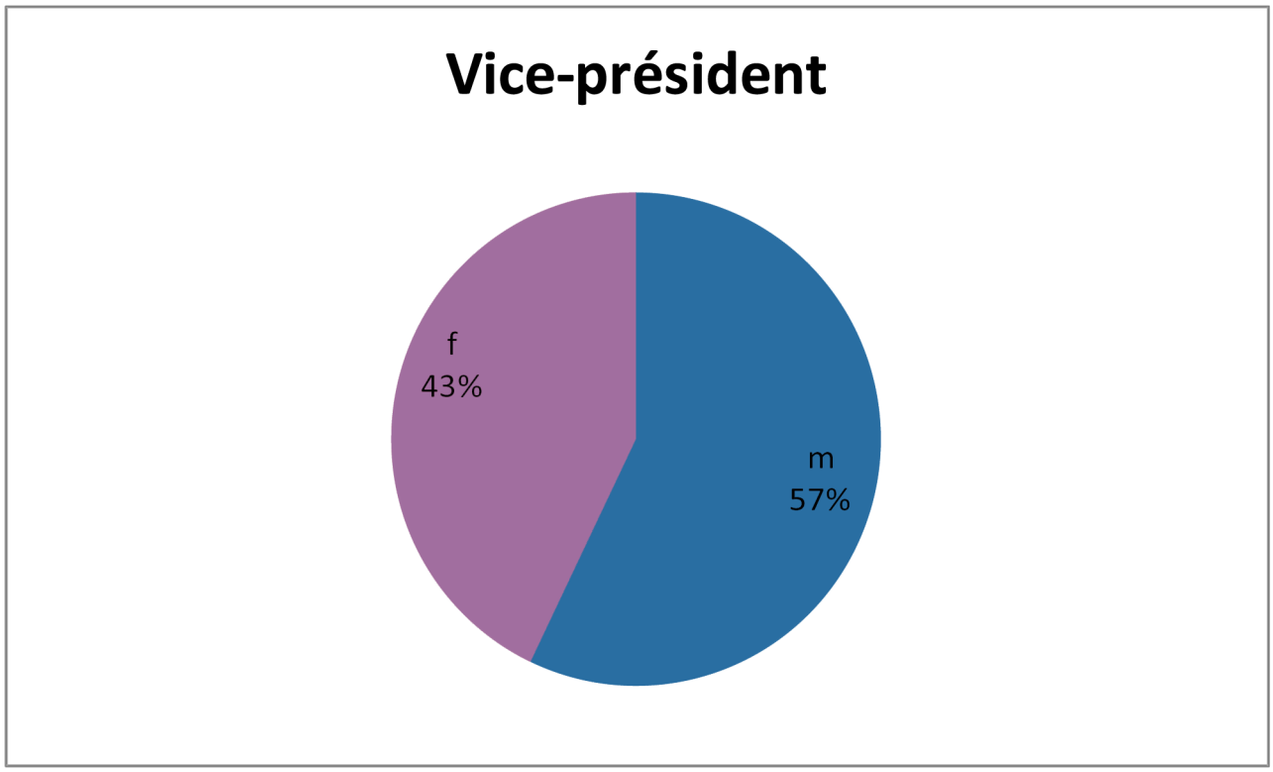


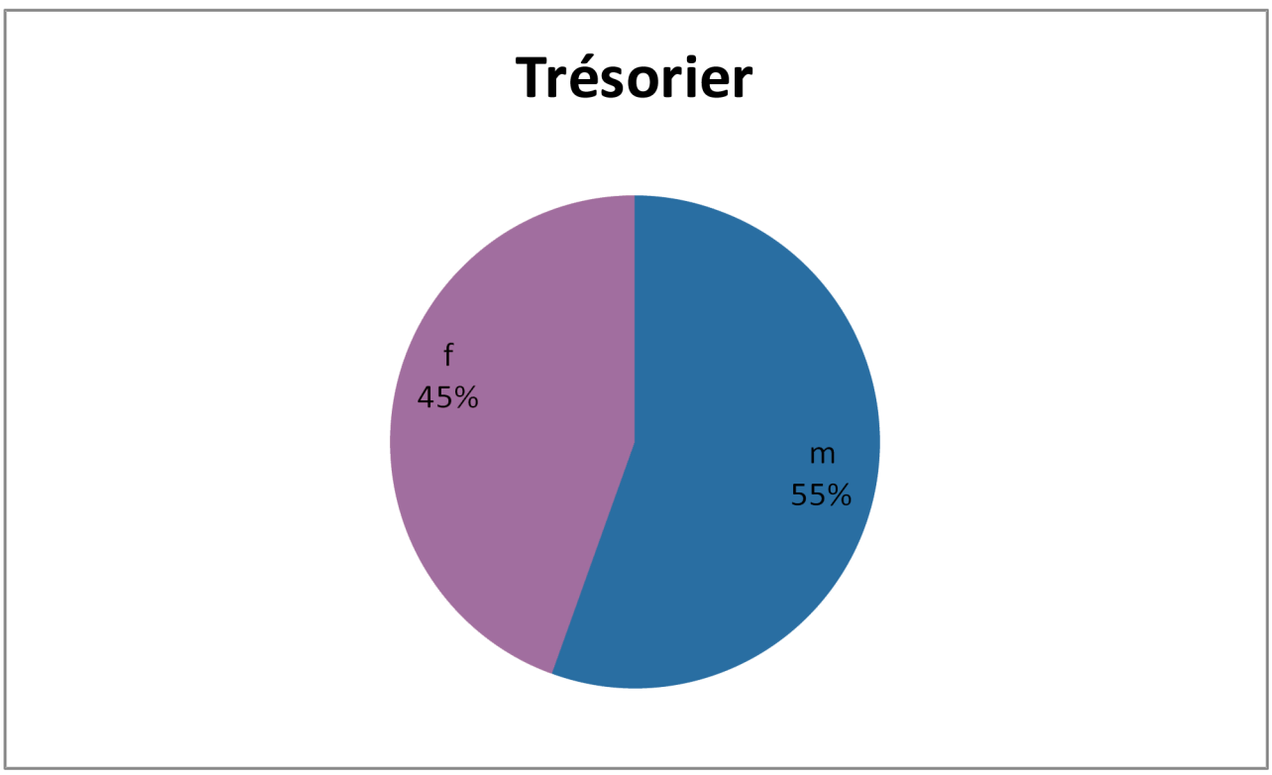
	Membre du bureau	Président	Vice-président	Trésorier	Total bureau
m	147	774	372	495	1788
f	134	494	280	397	1305




Membre du bureau
f
48%
m
52%

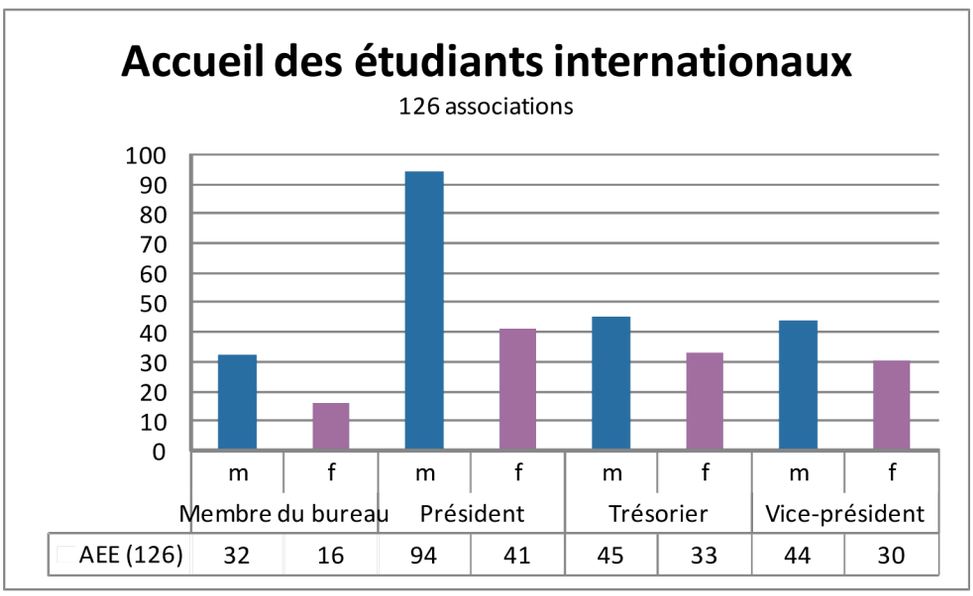

Président
f
39%
m
61%

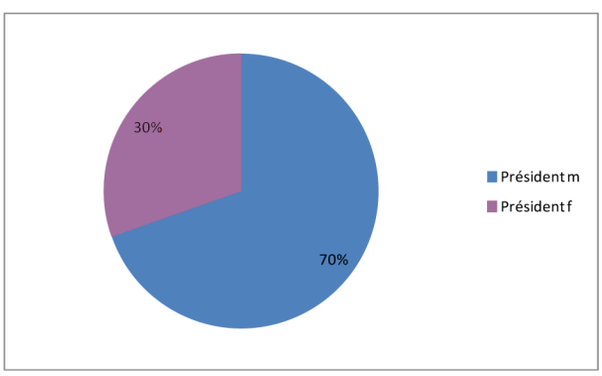

Vice-président
f
43%
m
57%

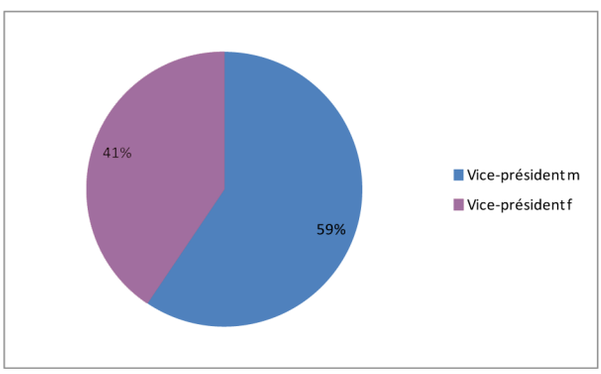

Trésorier
f
45%
m
55%

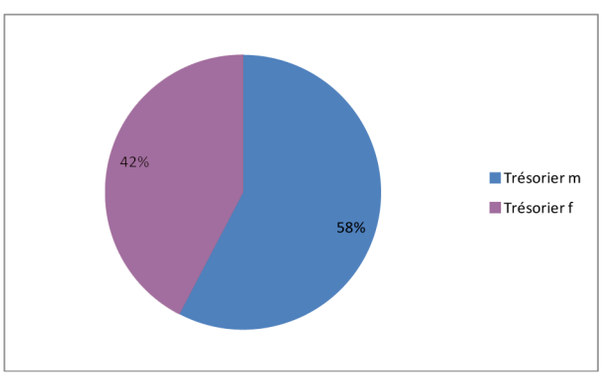
Par domaines d'activite

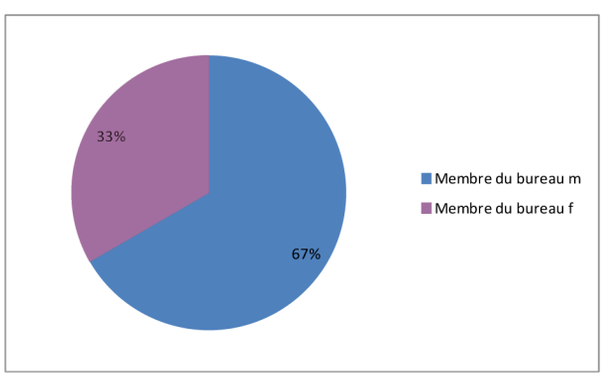
NB : la base est celle des 1 167 associations ayant au moins deux membres du bureau renseignés, néanmoins le total des association sera supérieur à ce chiffre, dans la mesure où les associations peuvent avoir jusqu'à quatre thématiques différentes dans leur domaine d'activité.

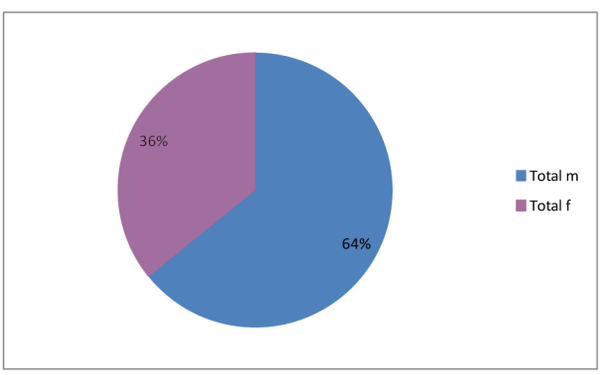


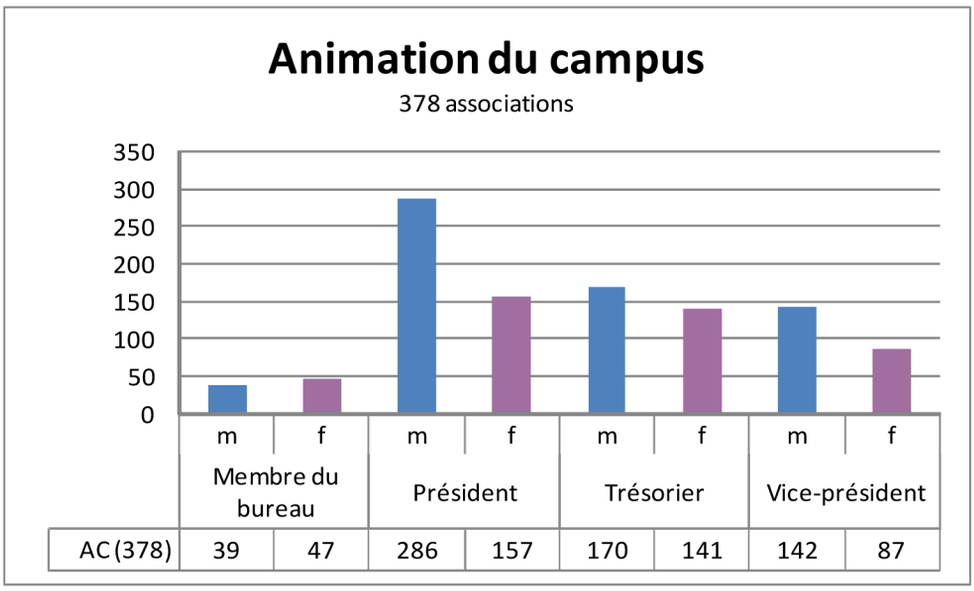


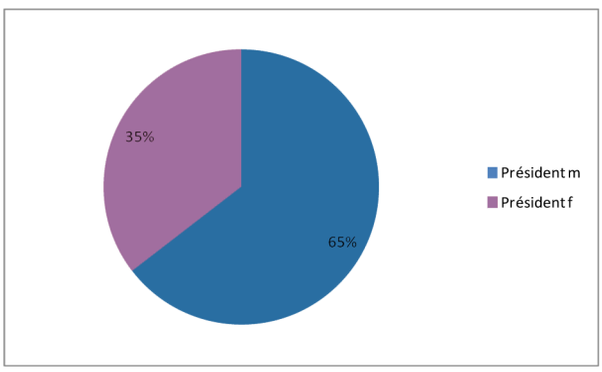


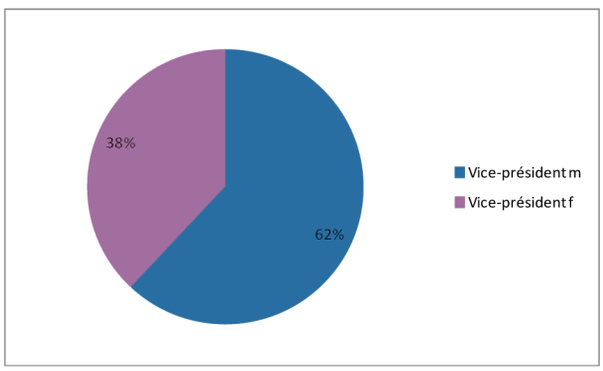


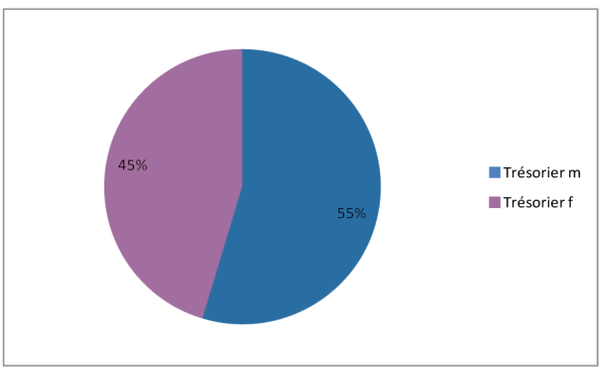


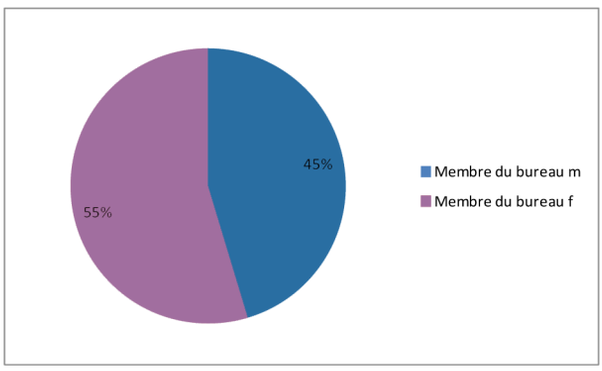


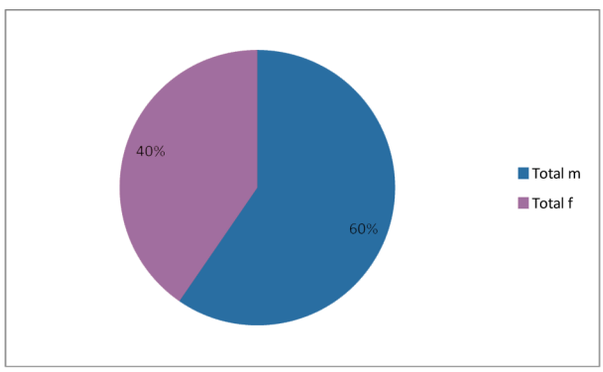

Animation du campus
378 associations
350
300
250
200
150
100
50
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
AC (378)
39
47
286
157
170
141
142
87

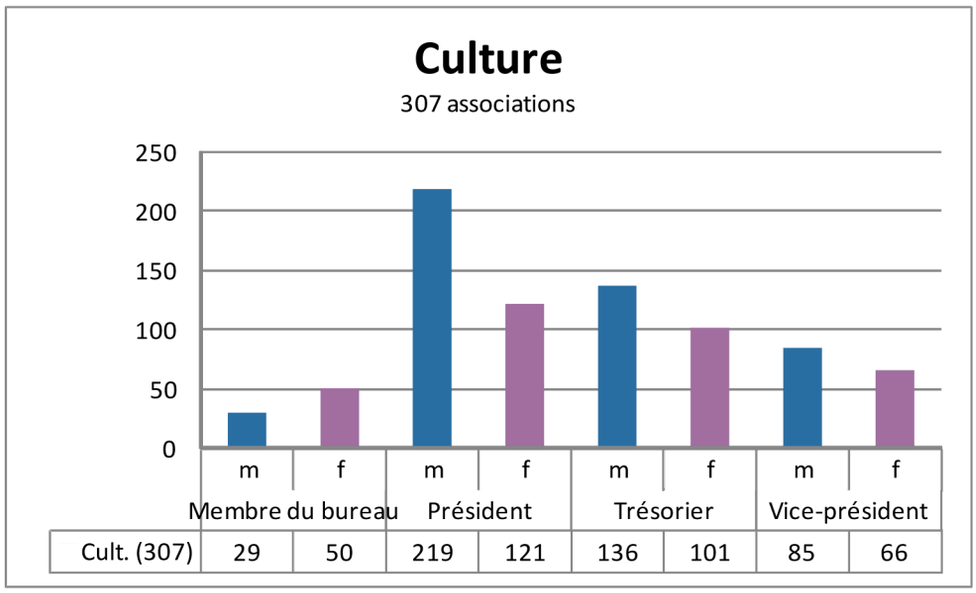

35%
65%
Président m
Président f

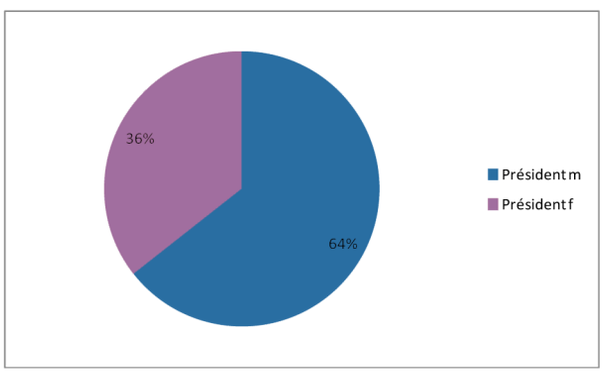

38%
62%
Vice-président m
Vice-président f

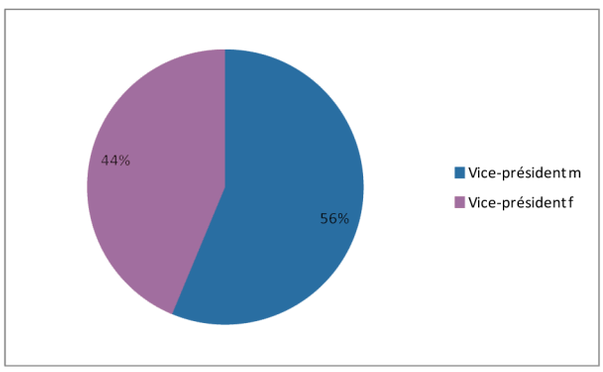

45%
55%
Trésorier m
Trésorier f

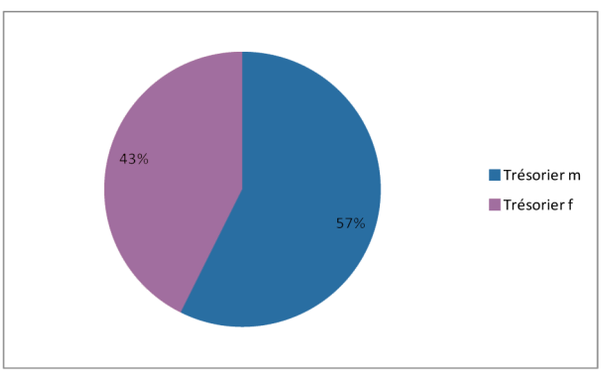

55%
45%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

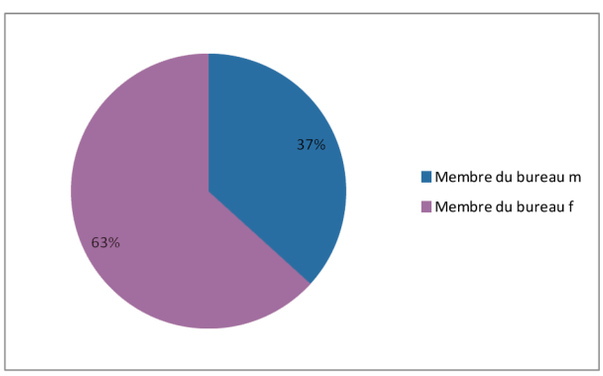

40%
60%
Total m
Total f

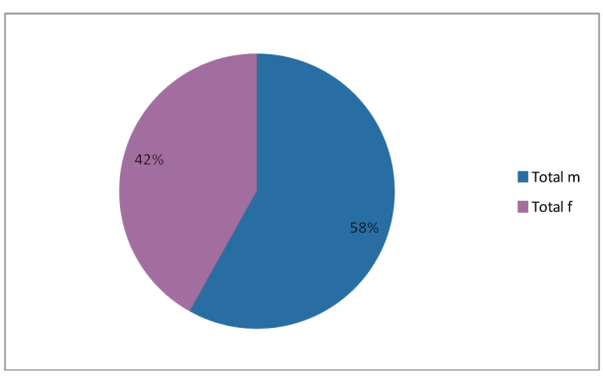

Culture
307 associations
250
200
150
100
50
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
Cult. (307)
29
50
219
121
136
101
85
66

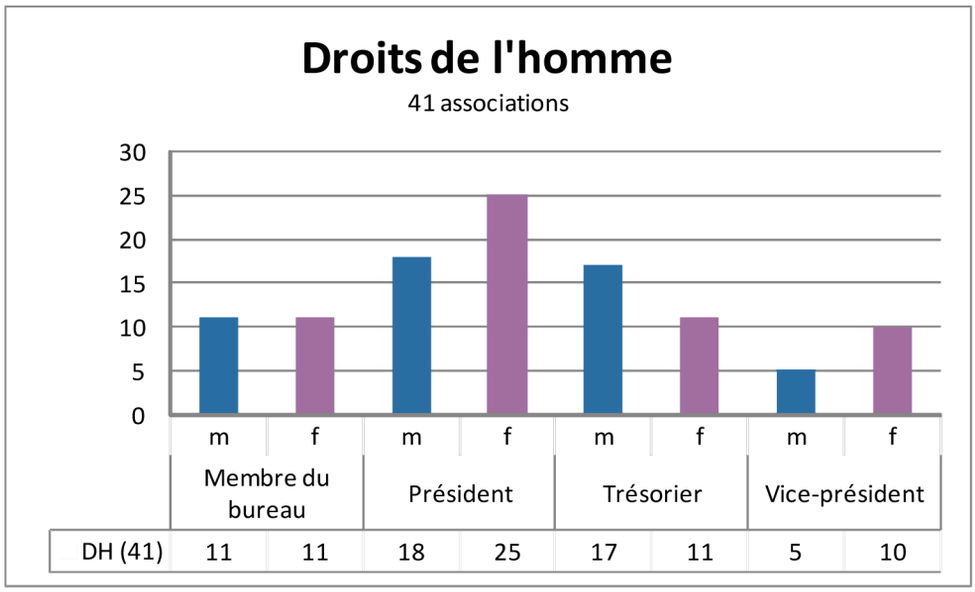

36%
64%
Président m
Président f

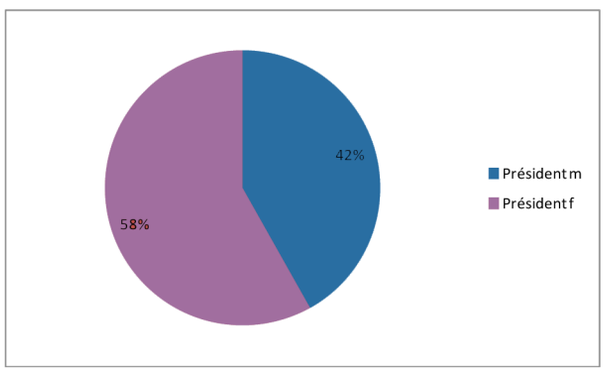

44%
56%
Vice-président m
Vice-président f

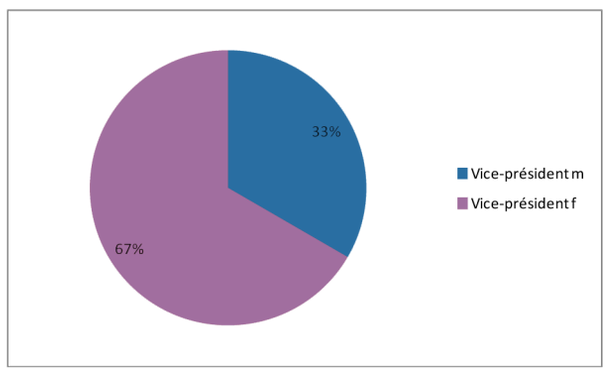

43%
57%
Trésorier m
Trésorier f

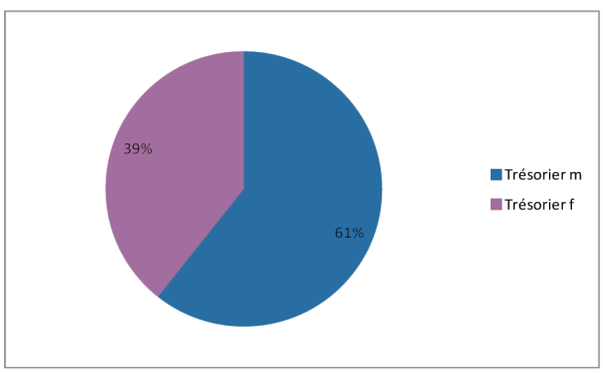

37%
63%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

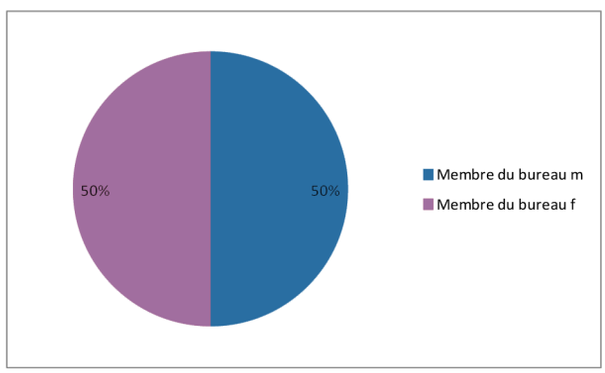

42%
58%
Total m
Total f

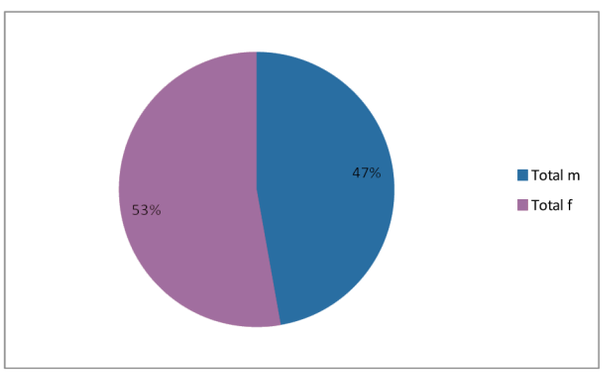

Droits de l'homme
41 associations
30
25
20
15
10
5
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
DH (41)
11
11
18
25
17
11
5
10

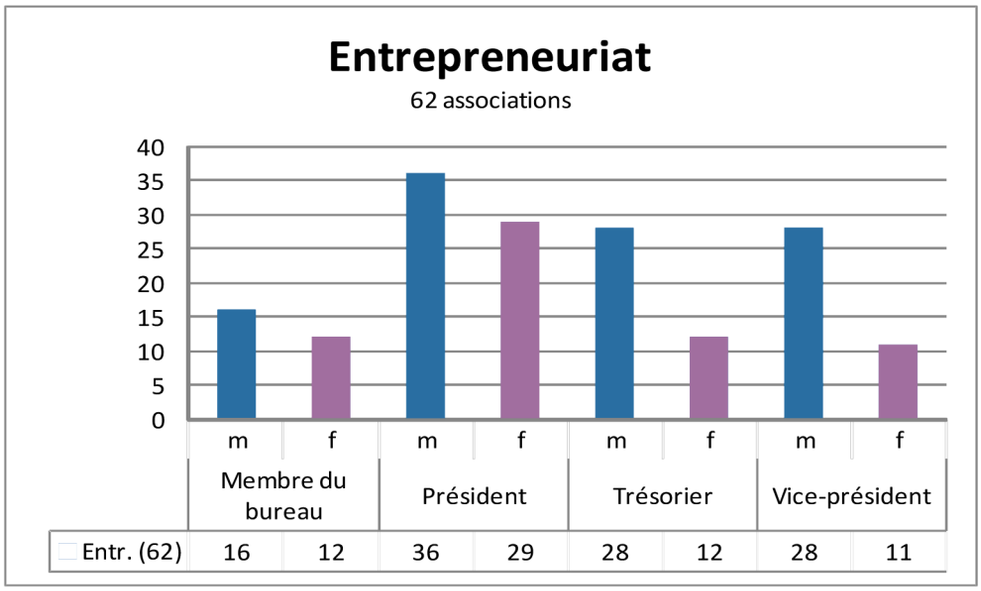

42%
58%
Président m
Président f

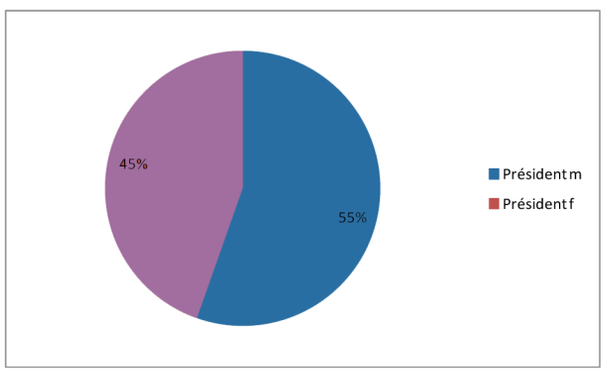

33%
67%
Vice-président m
Vice-président f

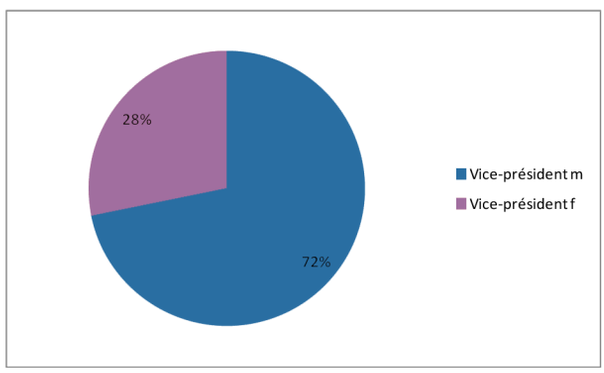

39%
61%
Trésorier m
Trésorier f

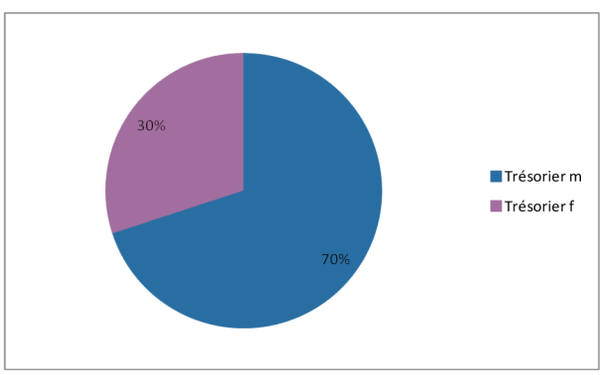

50%
50%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

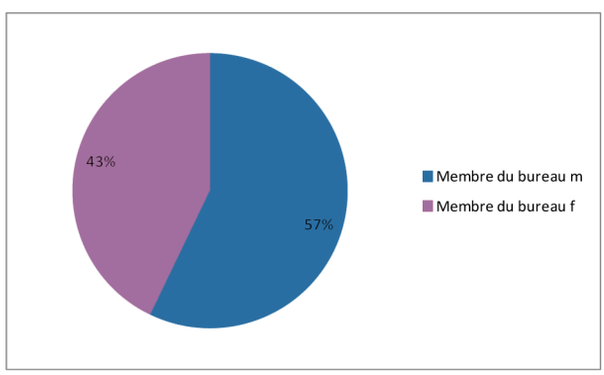

47%
53%
Total m
Total f

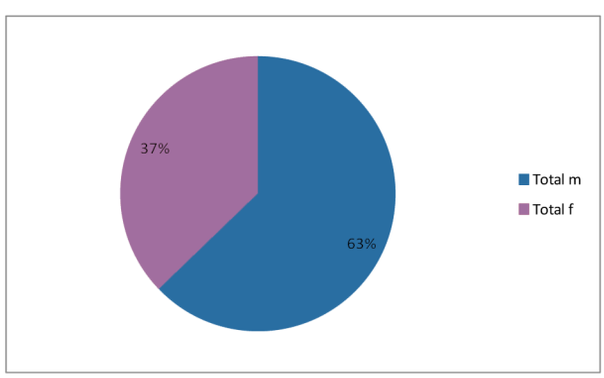

Entrepreneuriat
62 associations
40
35
30
25
20
15
10
5
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
Entr. (62)
16
12
36
29
28
12
28
11

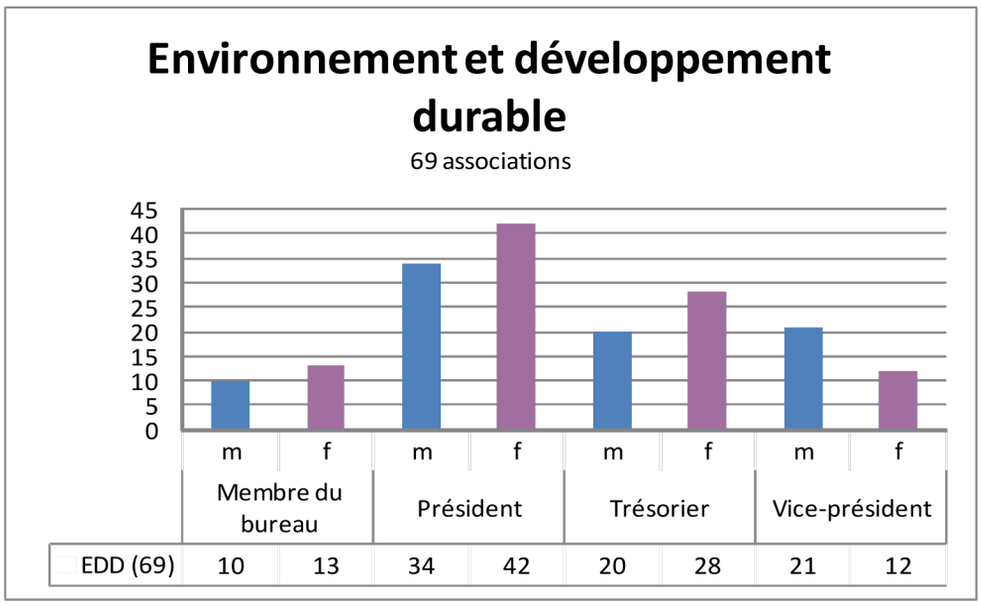

45%
55%
Président m
Président f

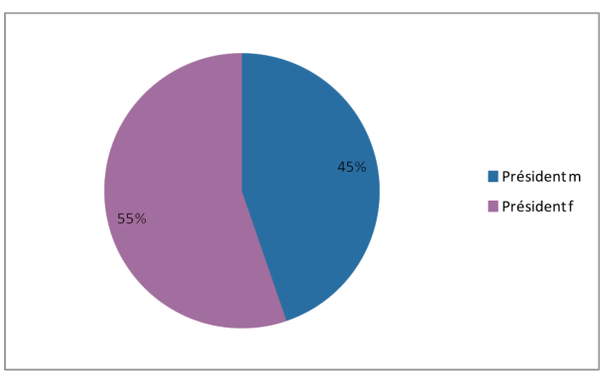

28%
72%
Vice-président m
Vice-président f

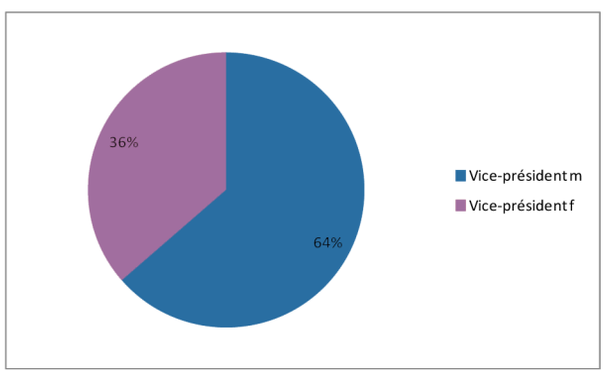

30%
70%
Trésorier m
Trésorier f

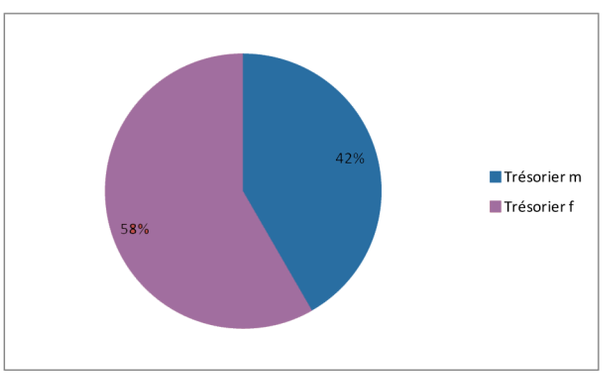

43%
57%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

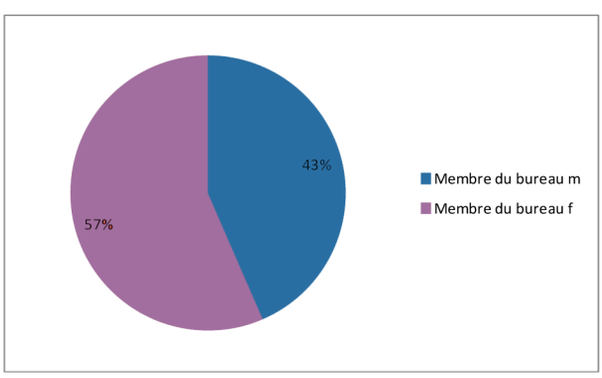

37%
63%
Total m
Total f

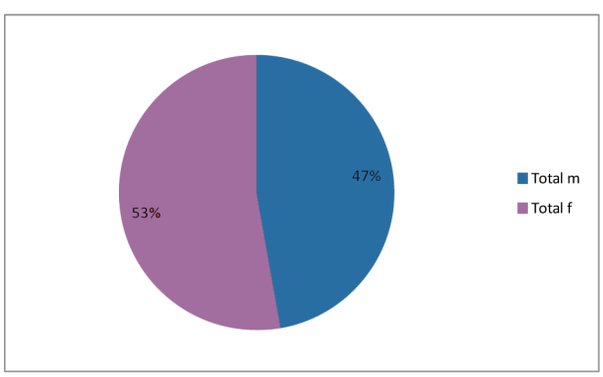

Environnement et développement durable
69 associations
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
EDD (69)
10
13
34
42
20
28
21
12

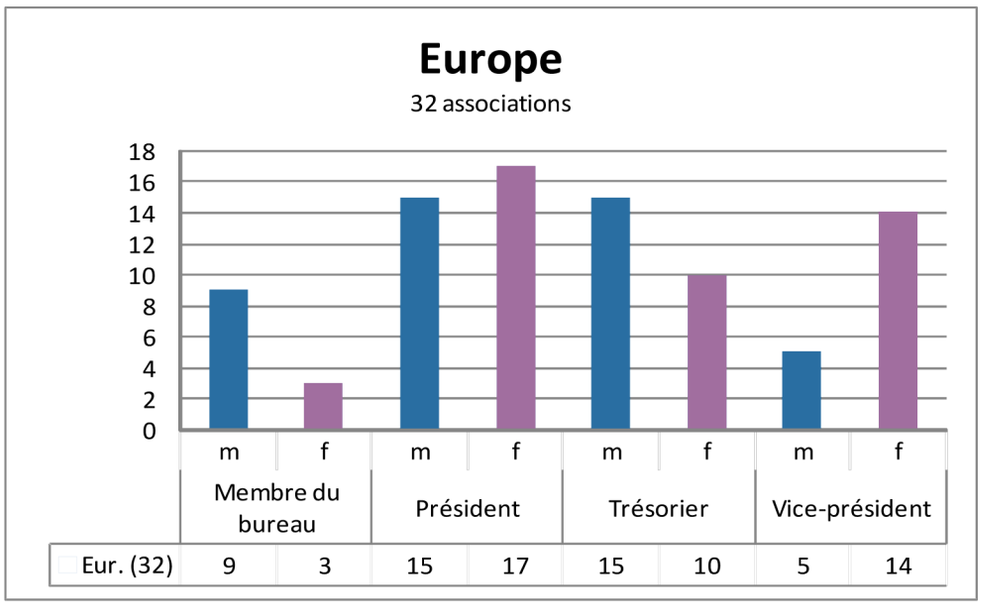

45%
55%
Président m
Président f

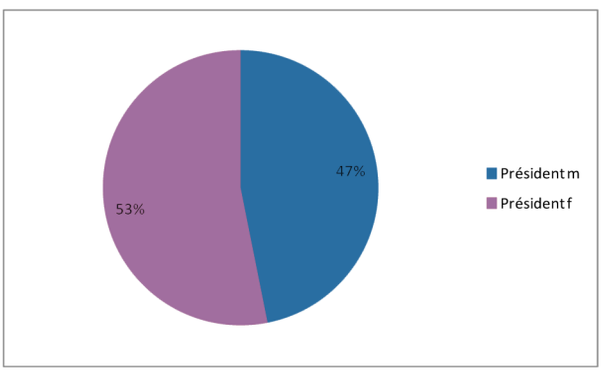

36%
64%
Vice-président m
Vice-président f

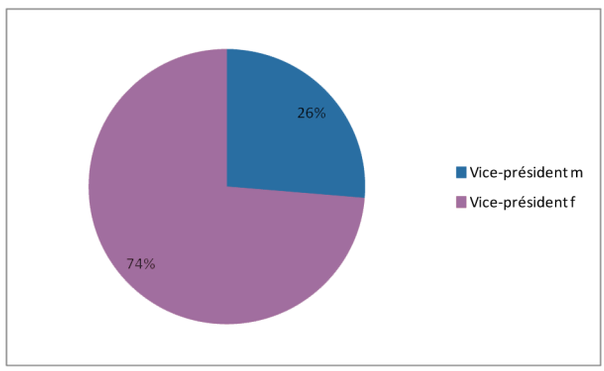

42%
58%
Trésorier m
Trésorier f

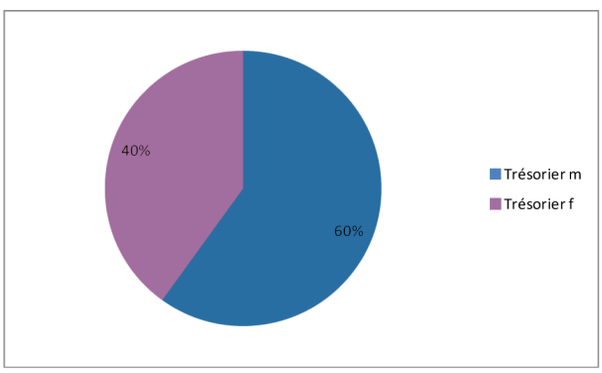

43%
57%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

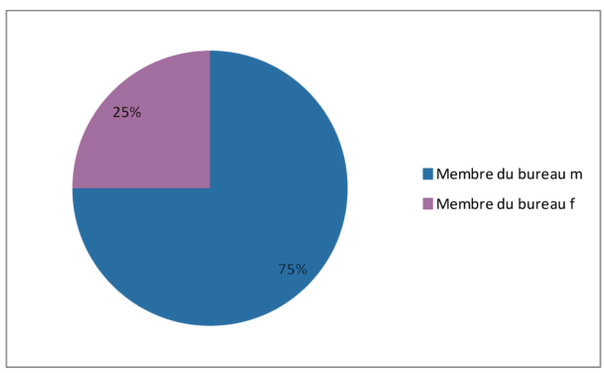

47%
53%
Total m
Total f

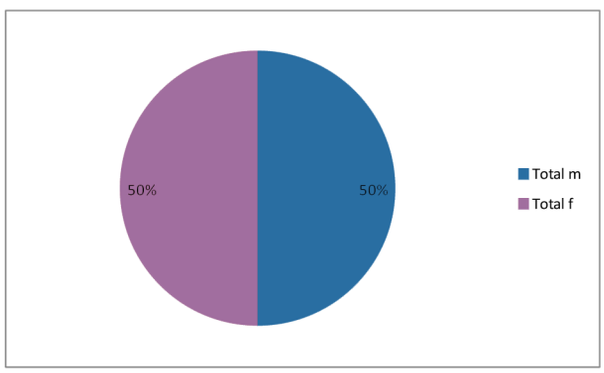

Europe
32 associations
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
Eur. (32)
9
3
15
17
15
10
5
14

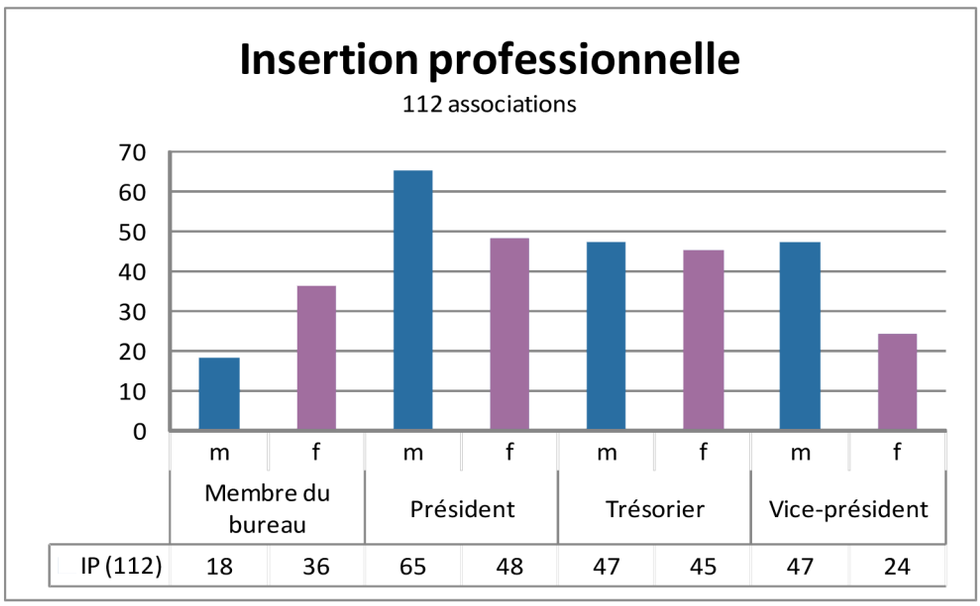

47%
53%
Président m
Président f

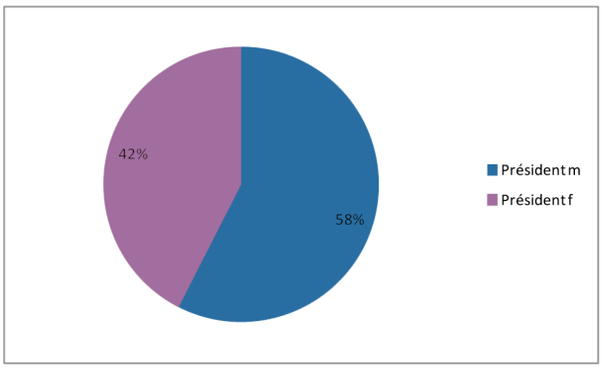

26%
74%
Vice-président m
Vice-président f

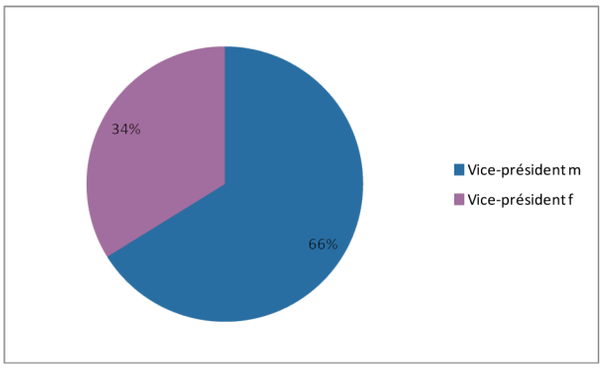

40%
60%
Trésorier m
Trésorier f

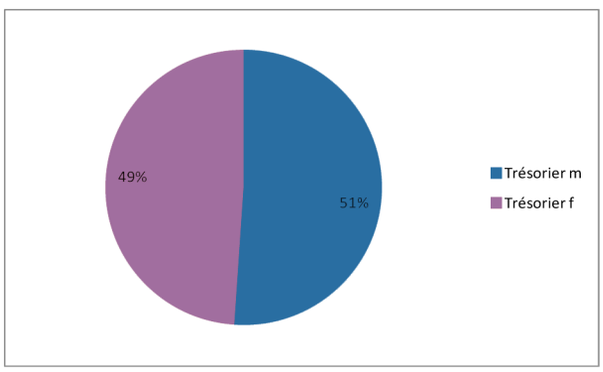

25%
75%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

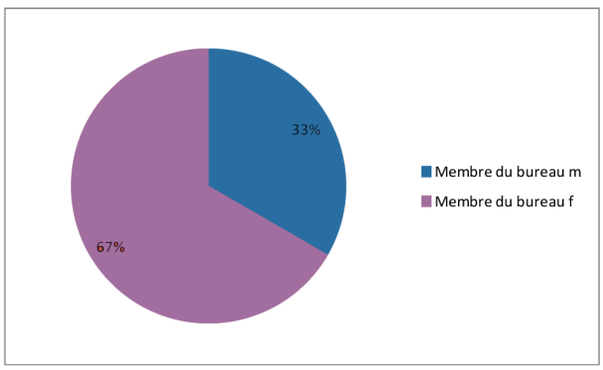

50%
50%
Total m
Total f

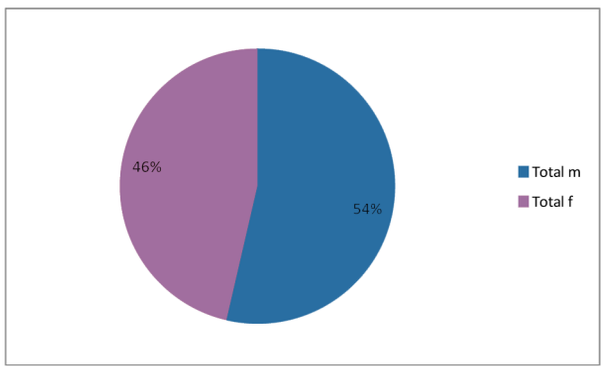

Insertion professionnelle
112 associations
70
60
50
40
30
20
10
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
IP (112)
18
36
65
48
47
45
47
24

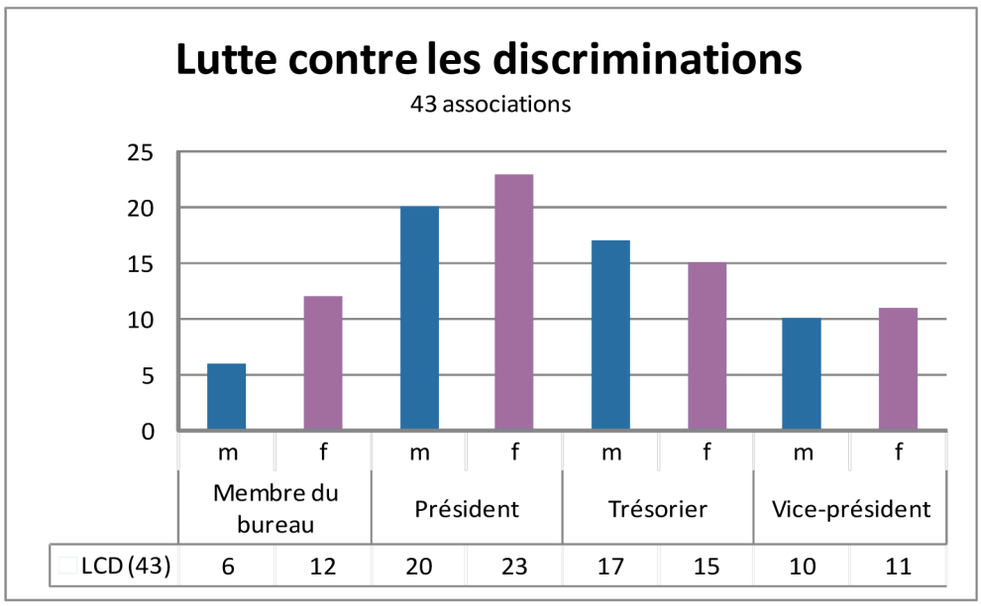

42%
58%
Président m
Président f

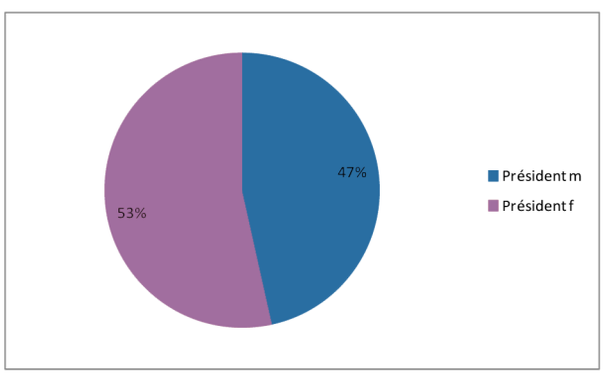

34%
66%
Vice-président m
Vice-président f

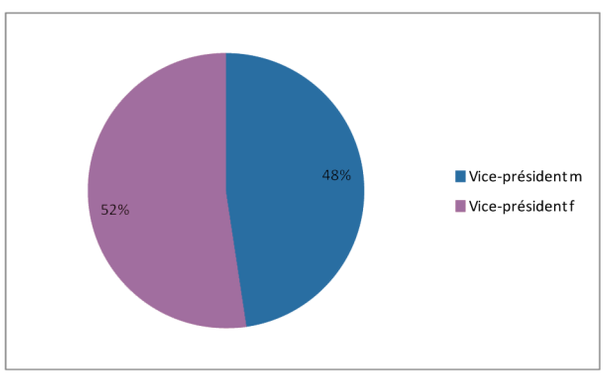

49%
51%
Trésorier m
Trésorier f

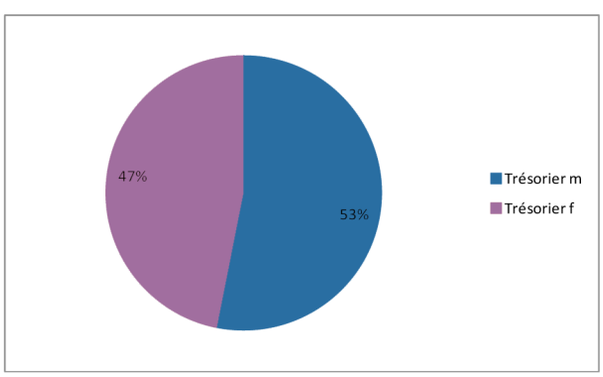

33%
67%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

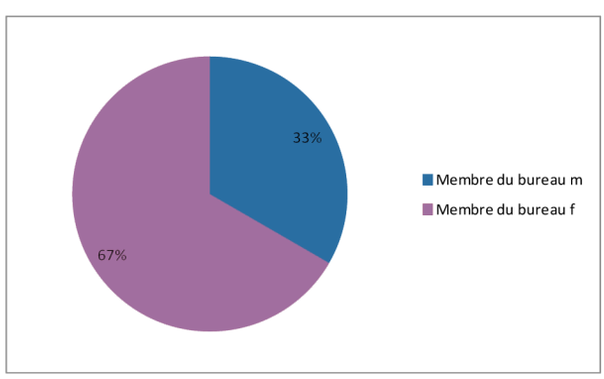

46%
54%
Total m
Total f

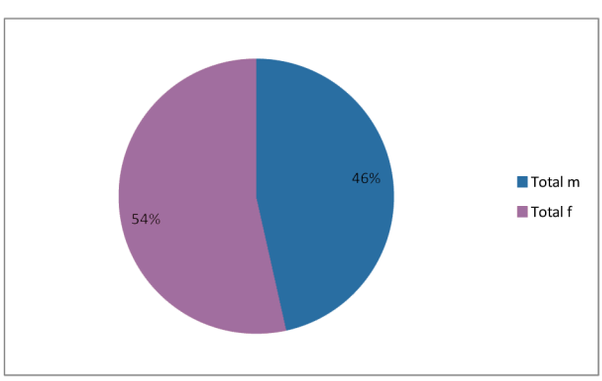

Lutte contre les discriminations
43 associations
25
20
15
10
5
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
LCD (43)
6
12
20
23
17
15
10
11

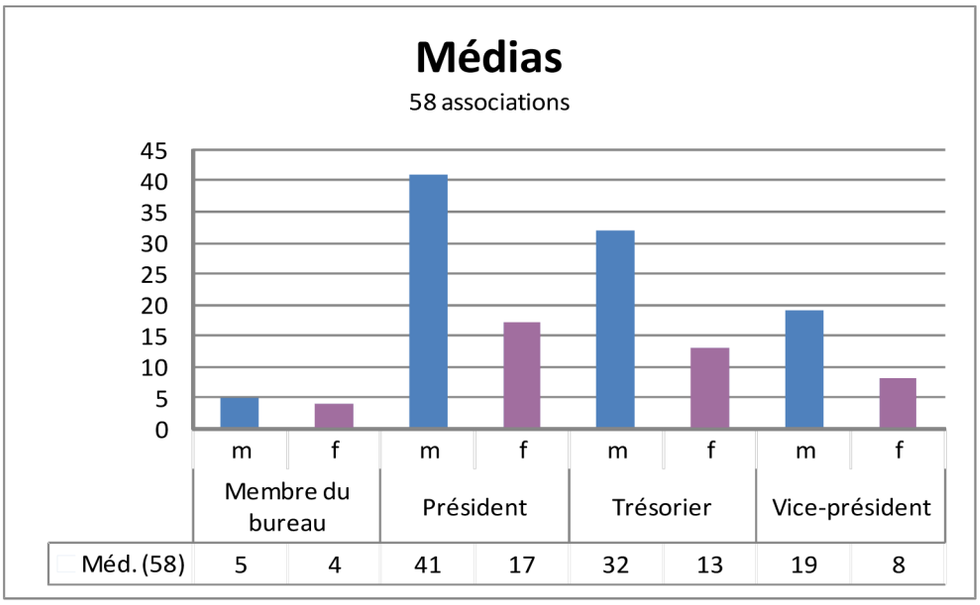

47%
53%
Président m
Président f

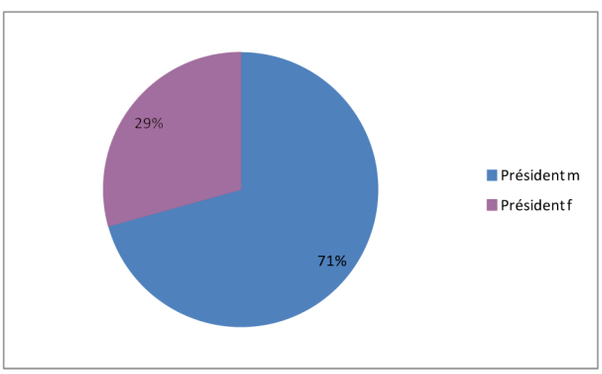

48%
52%
Vice-président m
Vice-président f

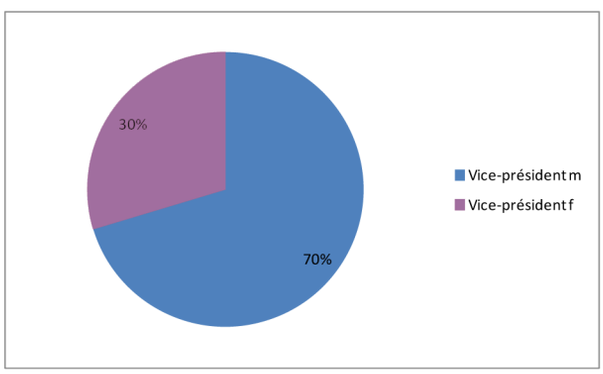

47%
53%
Trésorier m
Trésorier f

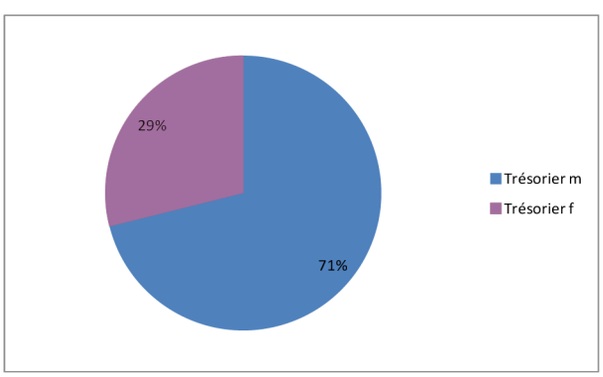

33%
67%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

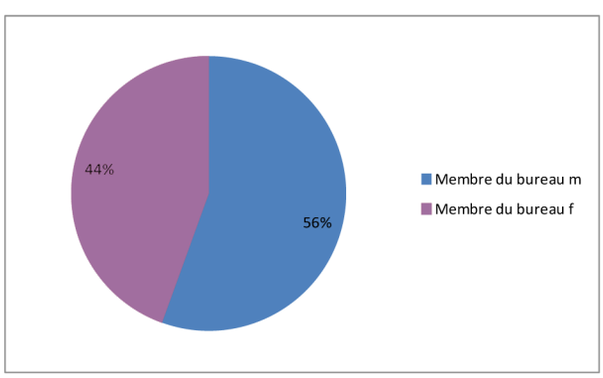

46%
54%
Total m
Total f

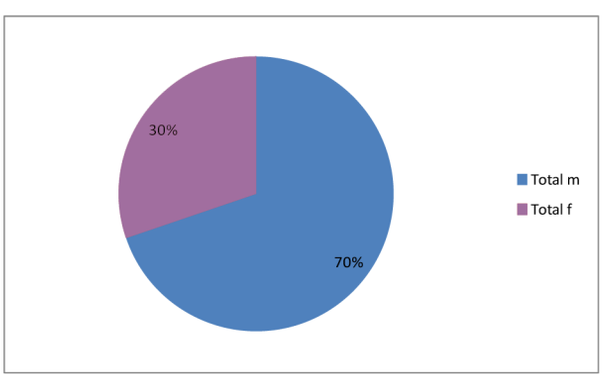

Médias
58 associations
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
Méd. (58)
5
4
41
17
32
13
19
8

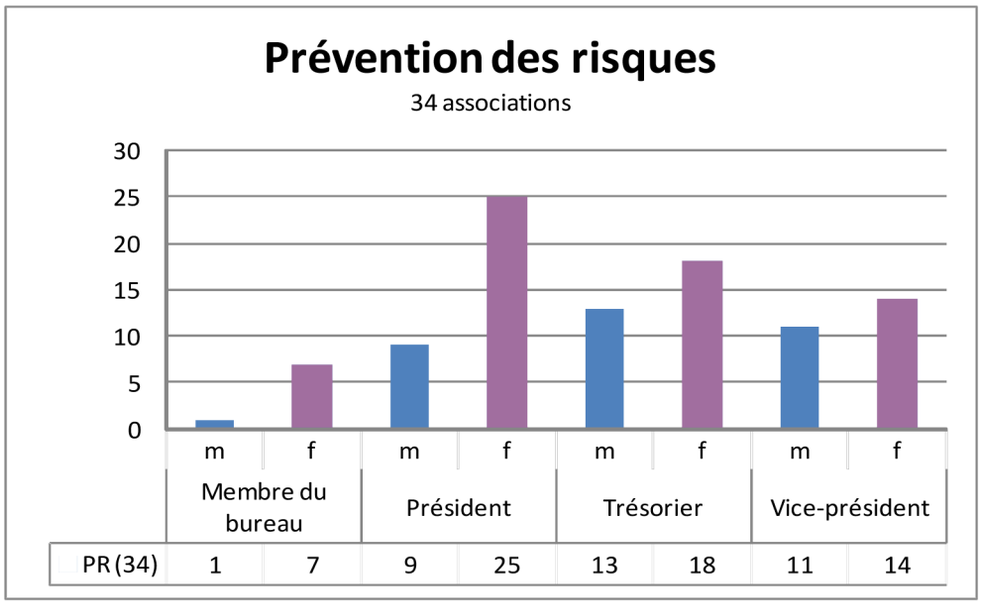

29%
71%
Président m
Président f

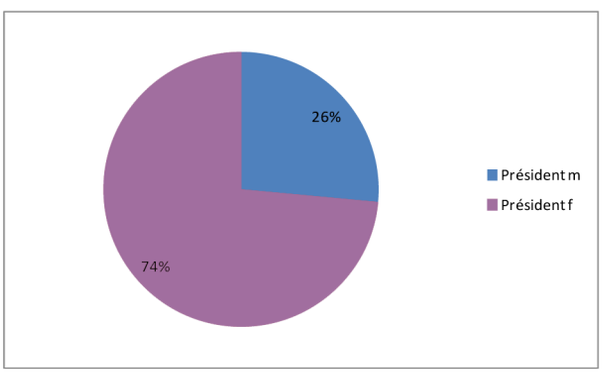

30%
70%
Vice-président m
Vice-président f

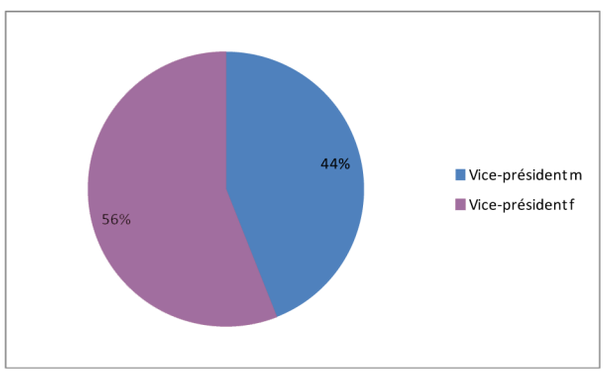

29%
71%
Trésorier m
Trésorier f

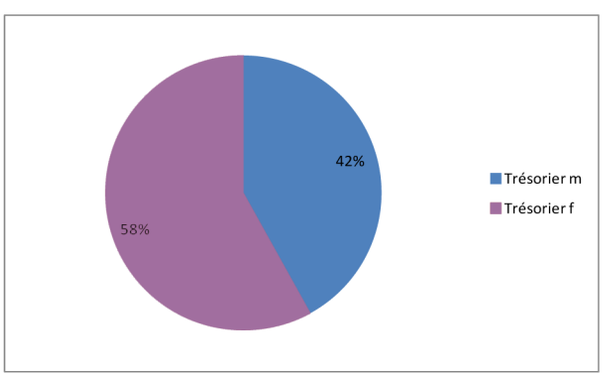

44%
56%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

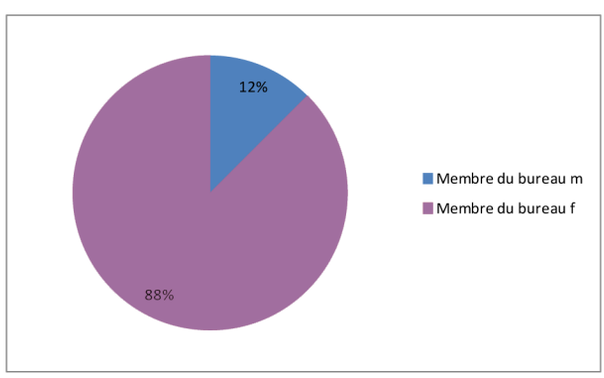

30%
70%
Total m
Total f

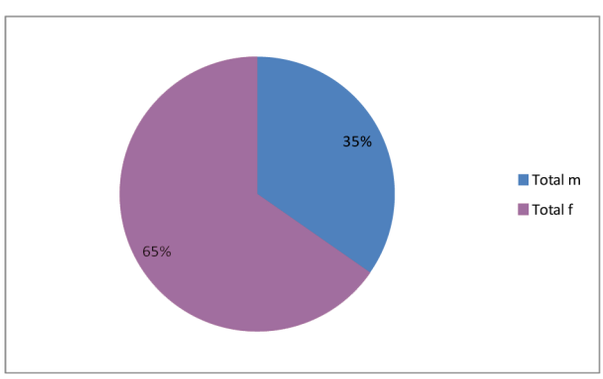

Prévention des risques
34 associations
30
25
20
15
10
5
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
PR (34)
1
7
9
25
13
18
11
14

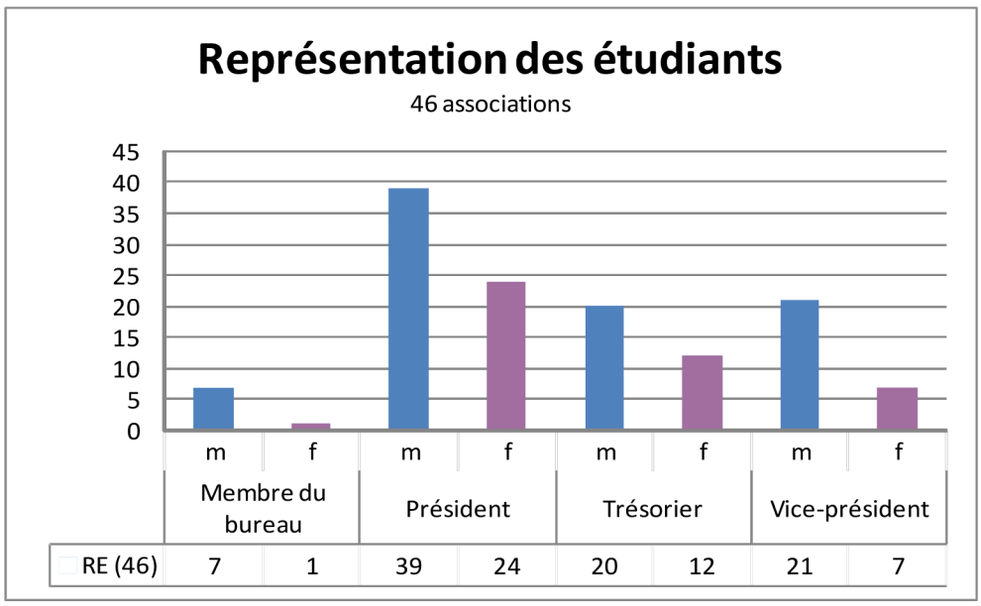

26%
74%
Président m
Président f

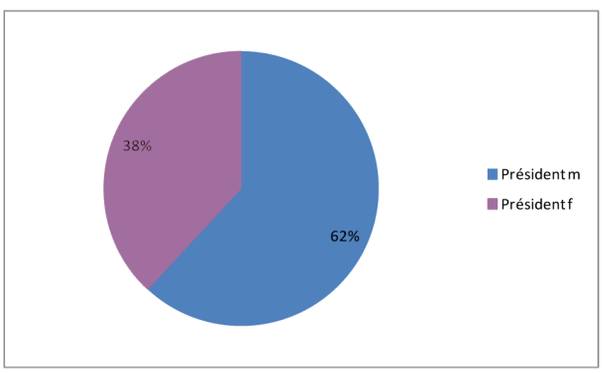

44%
56%
Vice-président m
Vice-président f

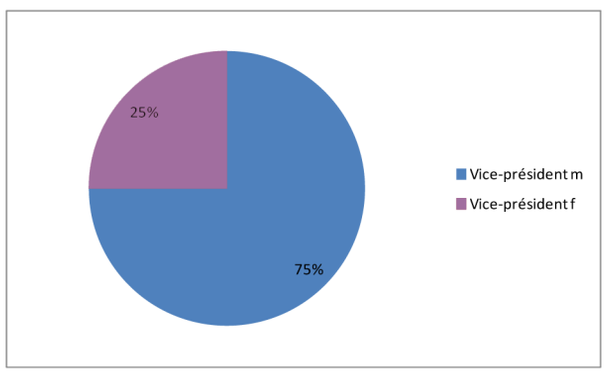

42%
58%
Trésorier m
Trésorier f

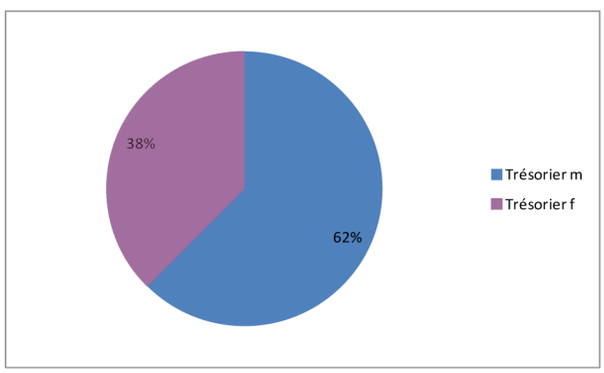

12%
88%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

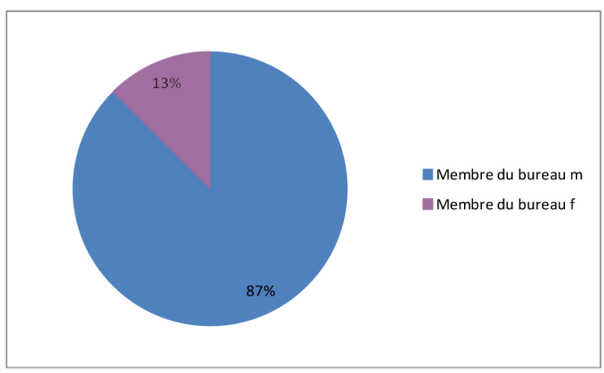

35%
65%
Total m
Total f

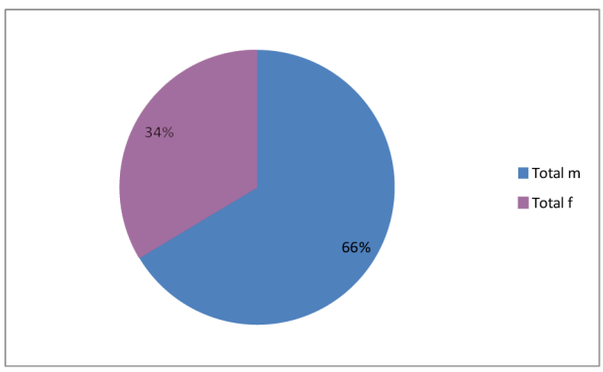

Représentation des étudiants
46 associations
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
RE (46)
7
1
39
24
20
12
21
7

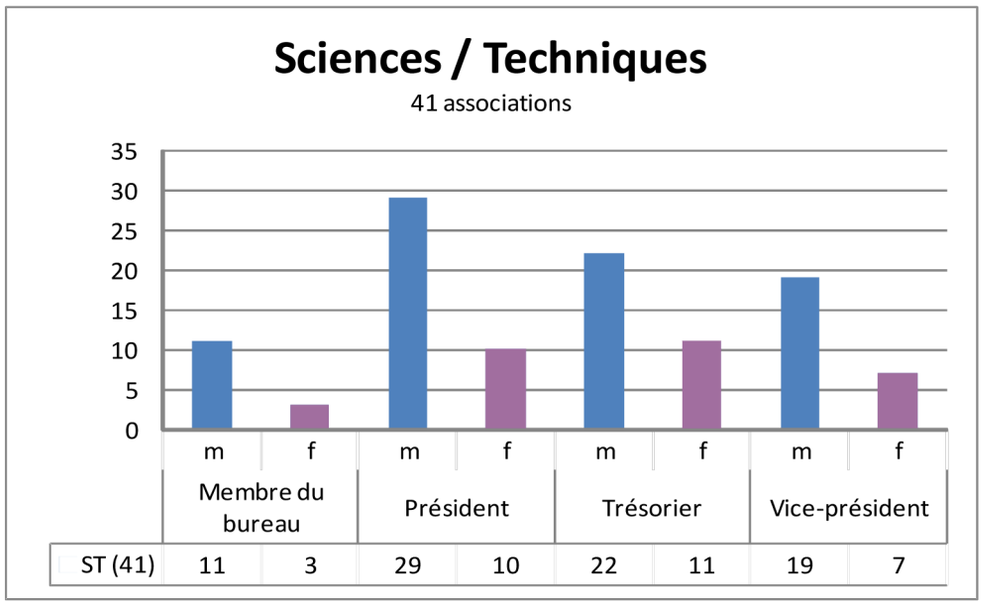

38%
62%
Président m
Président f

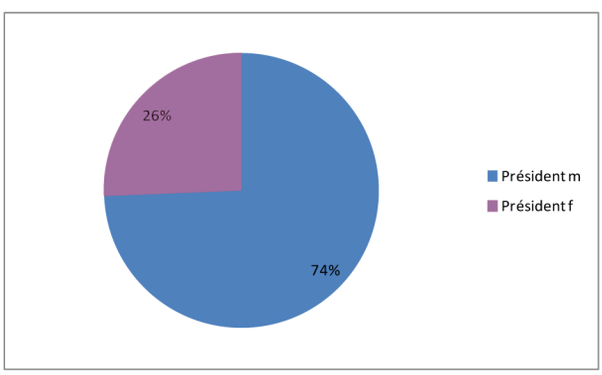

25%
75%
Vice-président m
Vice-président f

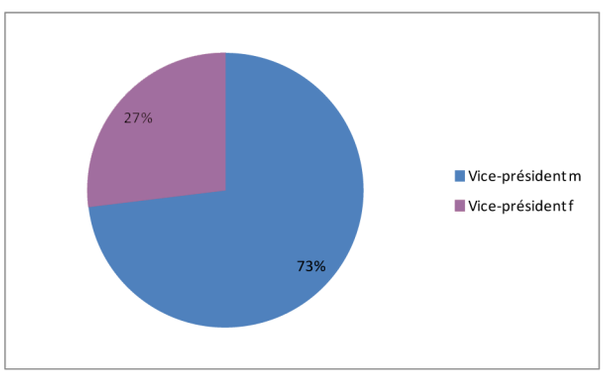

38%
62%
Trésorier m
Trésorier f

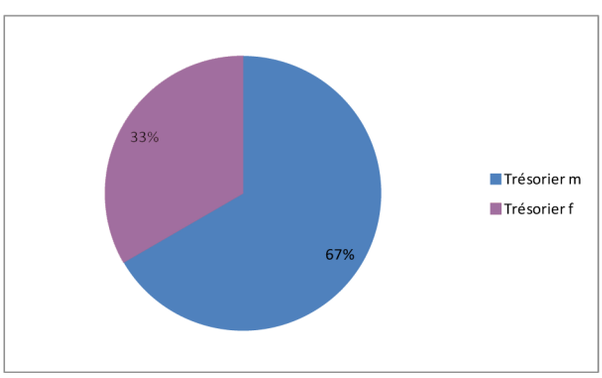

13%
87%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

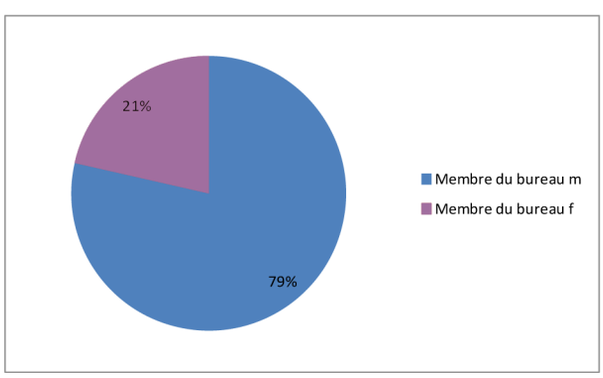

34%
66%
Total m
Total f

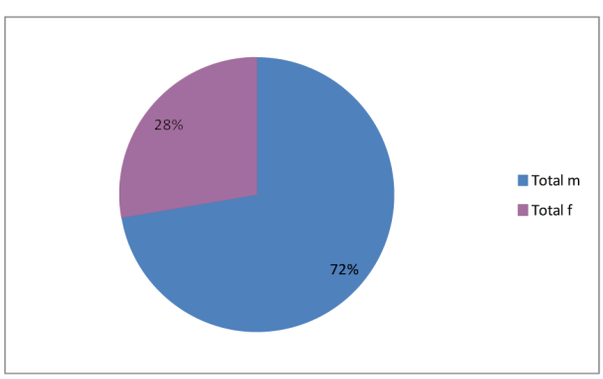

Sciences / Techniques
41 associations
35
30
25
20
15
10
5
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
ST (41)
11
3
29
10
22
11
19
7

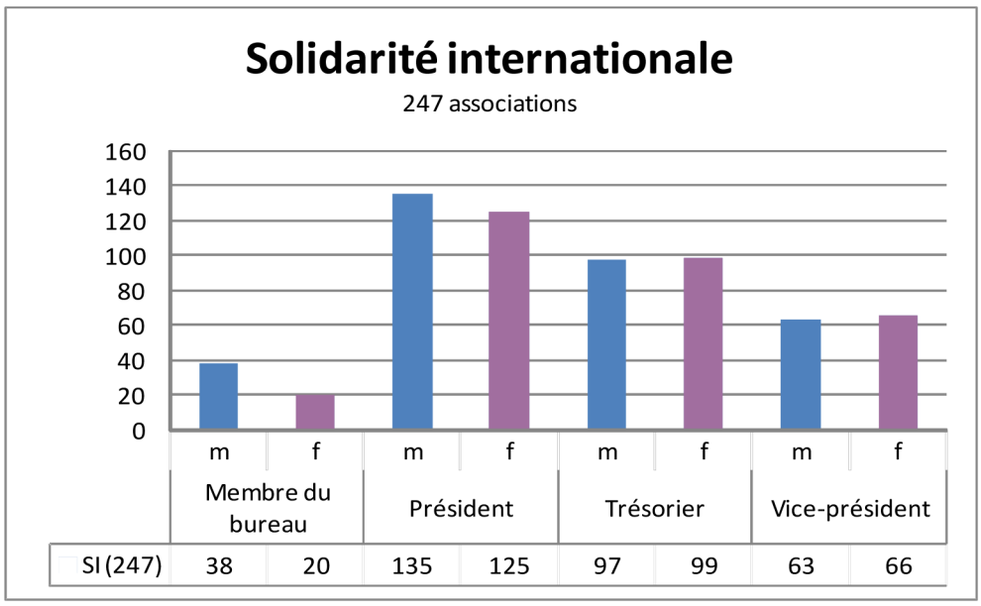

26%
74%
Président m
Président f

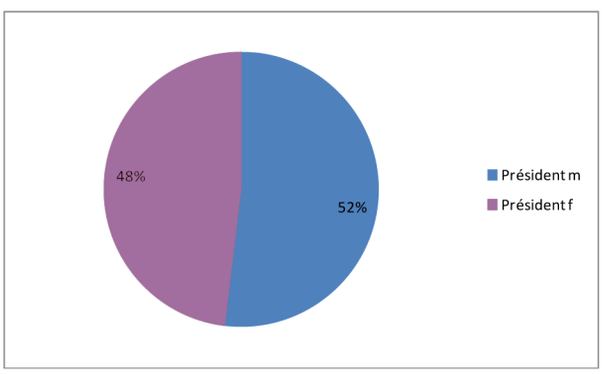

27%
73%
Vice-président m
Vice-président f

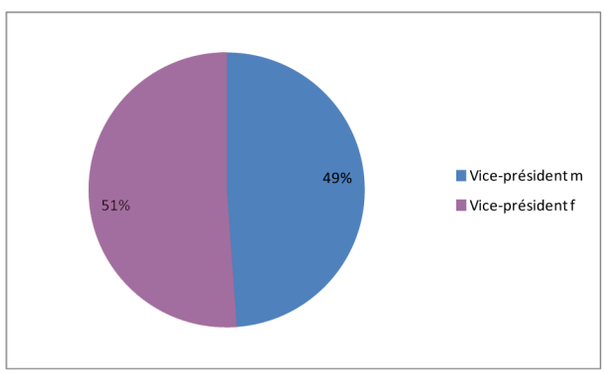

33%
67%
Trésorier m
Trésorier f

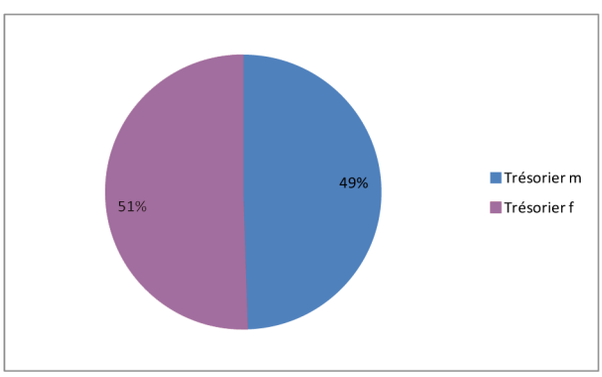

21%
79%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

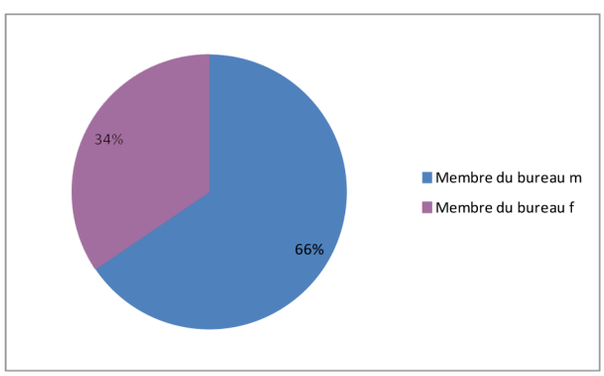

28%
72%
Total m
Total f

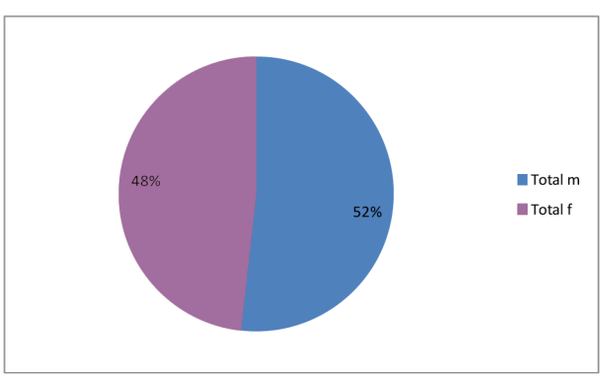

Solidarité internationale
247 associations
160
140
120
100
80
60
40
20
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
SI (247)
38
20
135
125
97
99
63
66

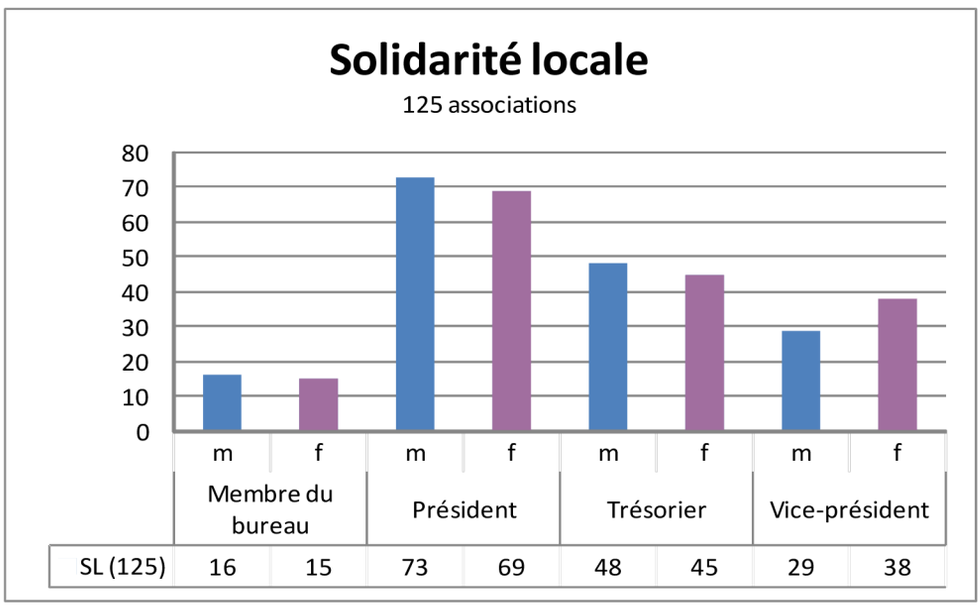

48%
52%
Président m
Président f

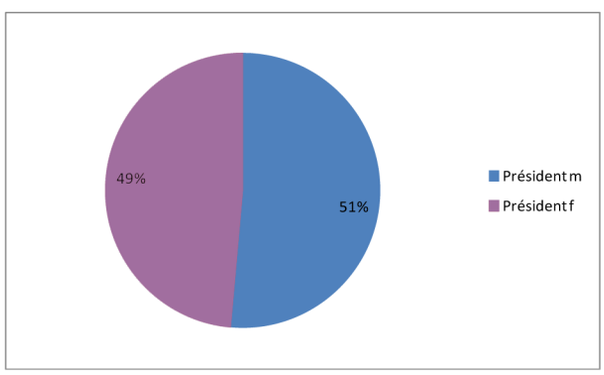

51%
49%
Vice-président m
Vice-président f

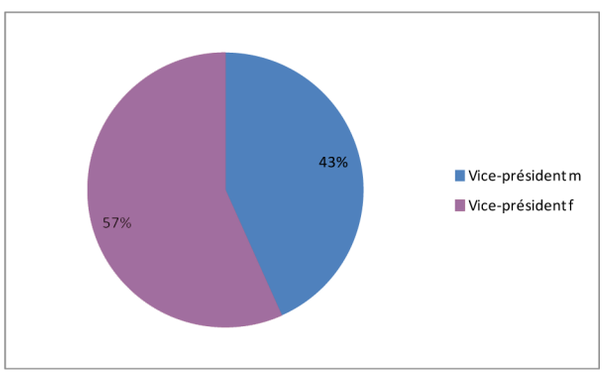

51%
49%
Trésorier m
Trésorier f

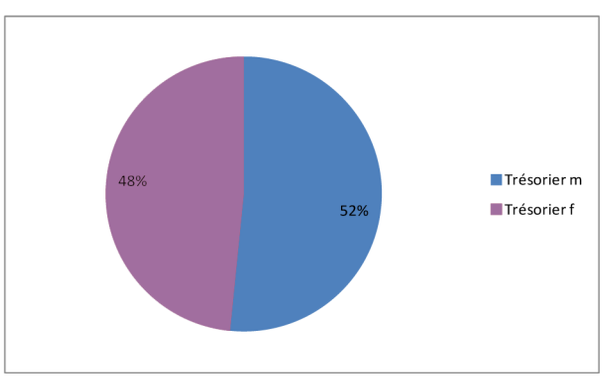

34%
66%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

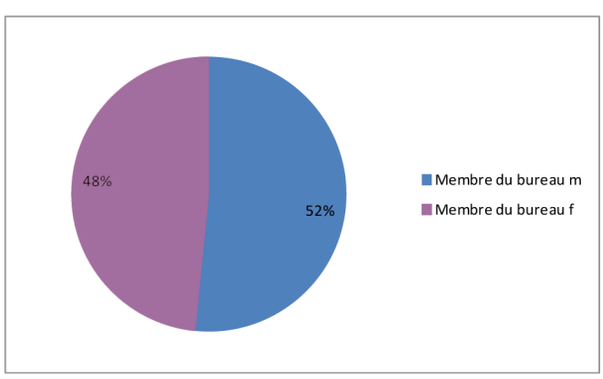

48%
52%
Total m
Total f

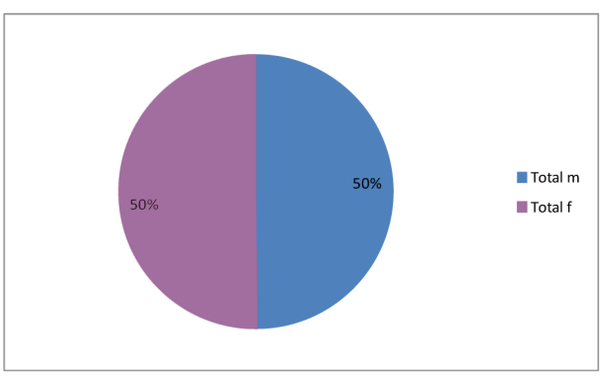

Solidarité locale
125 associations
80
70
60
50
40
30
20
10
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
SL (125)
16
15
73
69
48
45
29
38

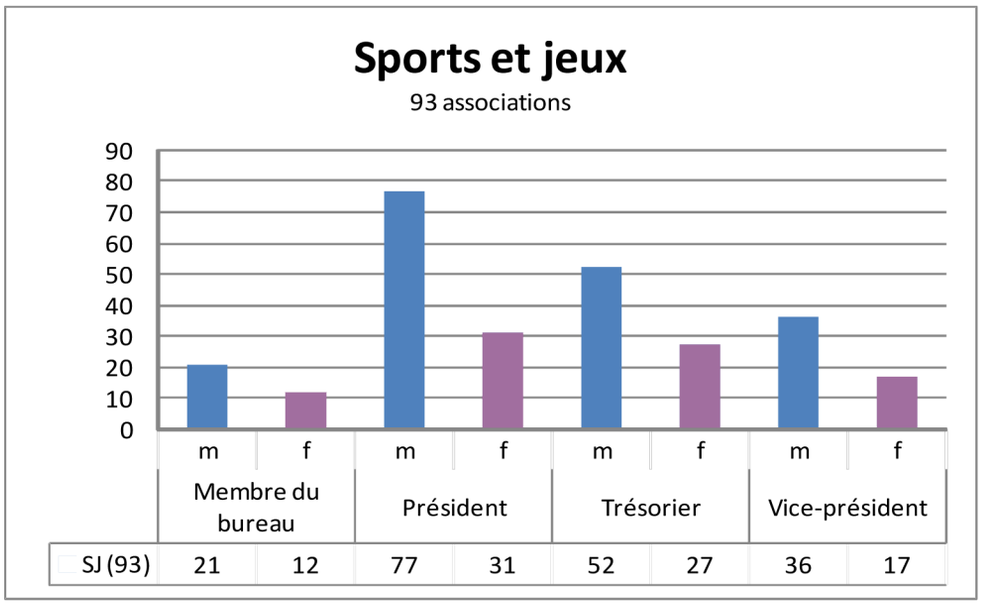

49%
51%
Président m
Président f

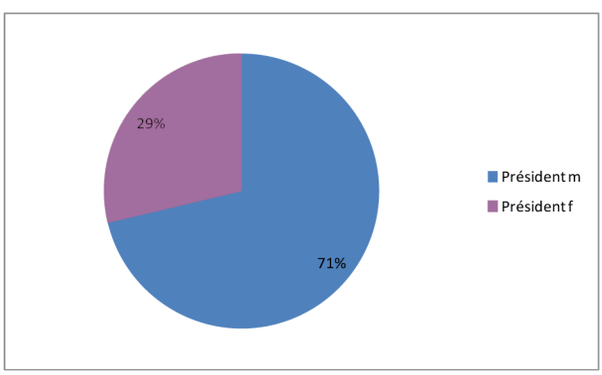

43%
57%
Vice-président m
Vice-président f

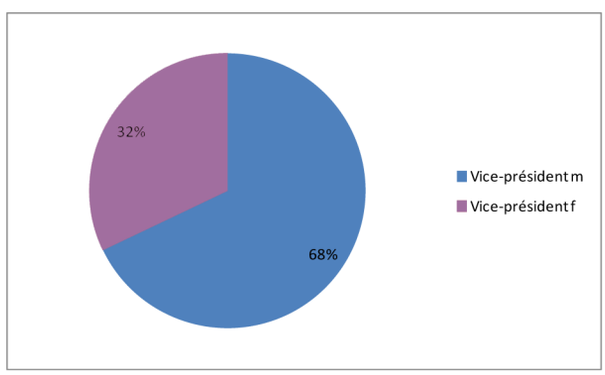

48%
52%
Trésorier m
Trésorier f

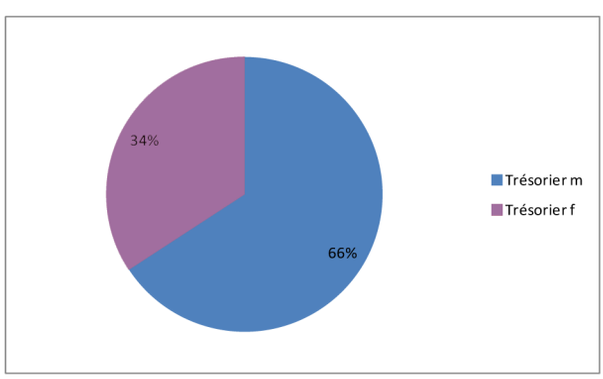

48%
52%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

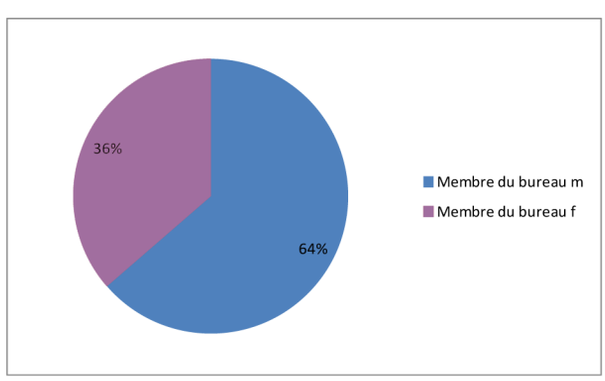

50%
50%
Total m
Total f

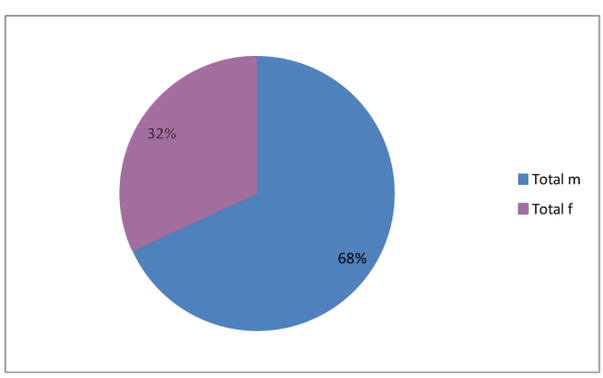

Sports et jeux
93 associations
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
SJ (93)
21
12
77
31
52
27
36
17


29%
71%
Président m
Président f


32%
68%
Vice-président m
Vice-président f

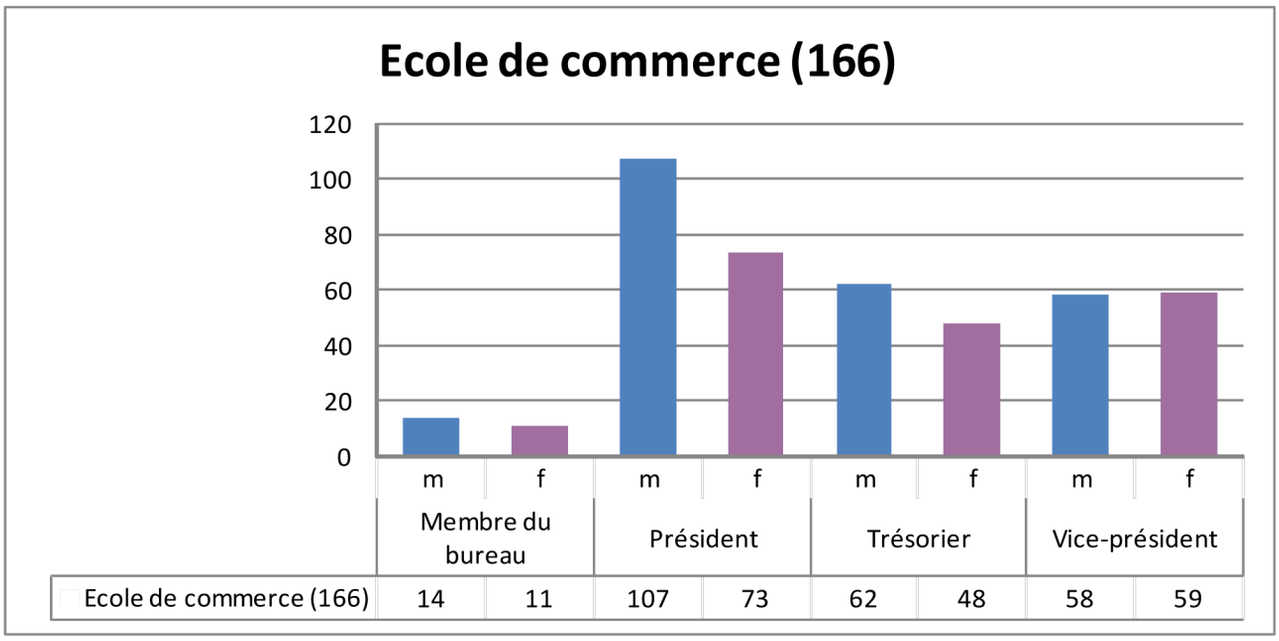

34%
66%
Trésorier m
Trésorier f


36%
64%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

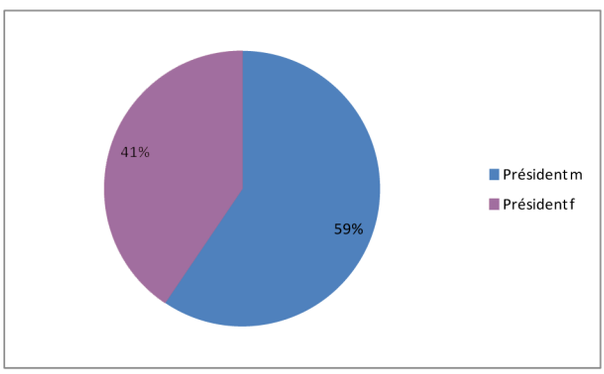

32%
68%
Total m
Total f

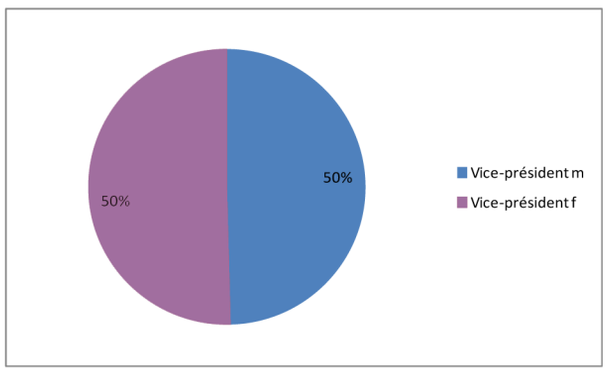
Par type d'etablissement

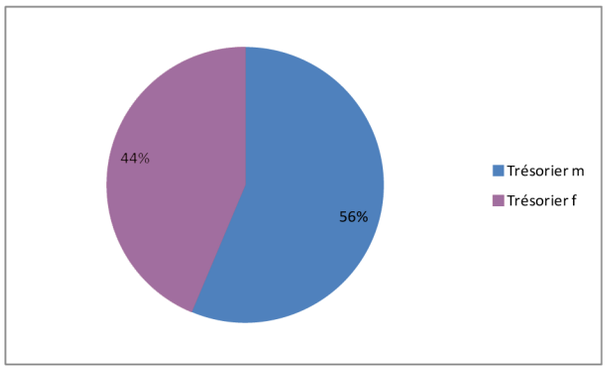
NB : Pour cette partie l'échantillon est de 792 associations.

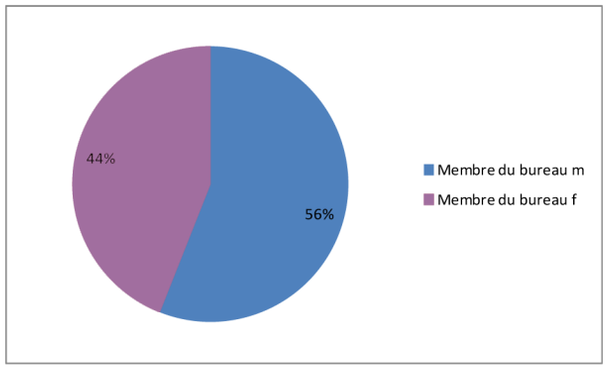


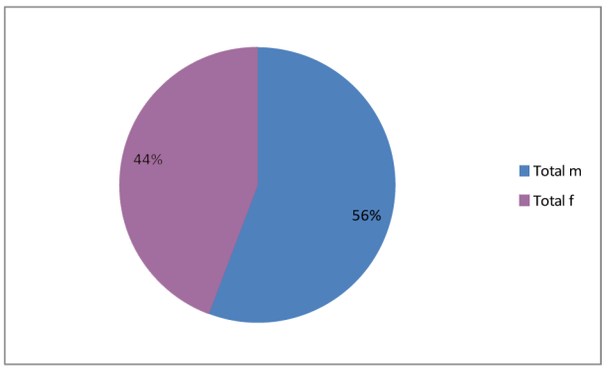
	Membre du bureau		Président		Trésorier		Vice-président	
Ecole de commerce (166)	14	11	107	73	62	48	58	59

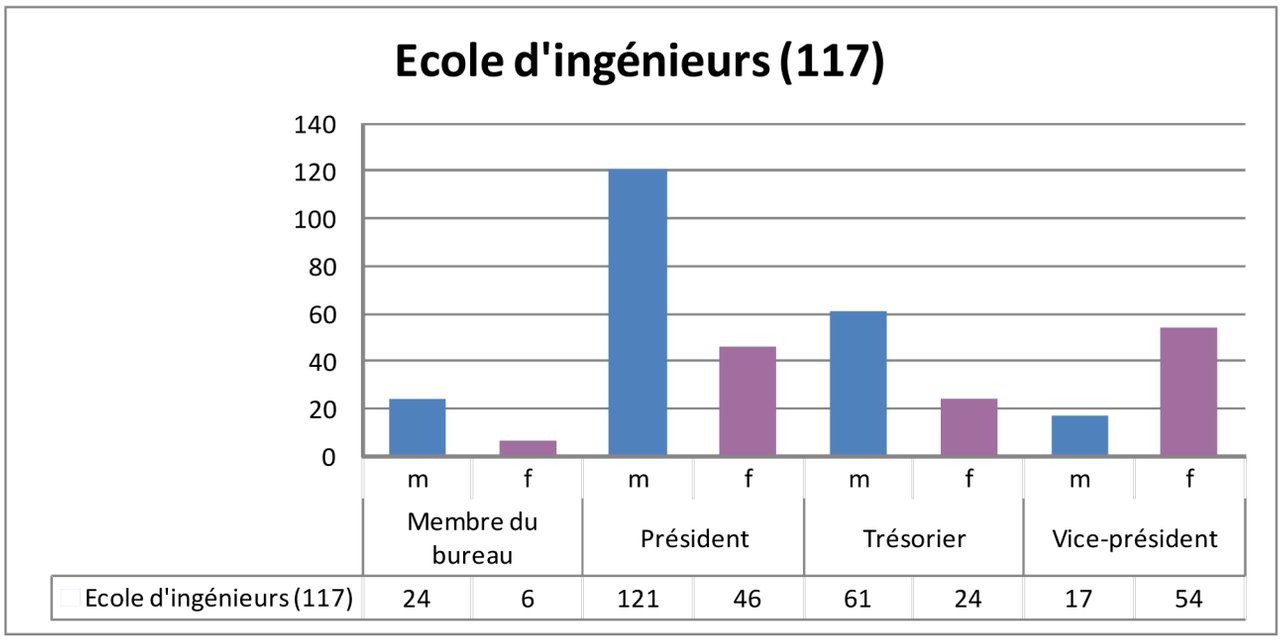


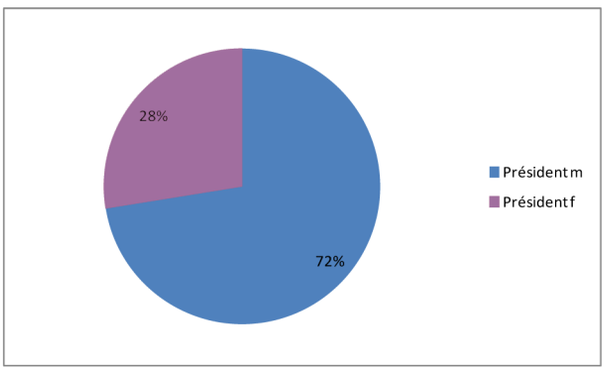


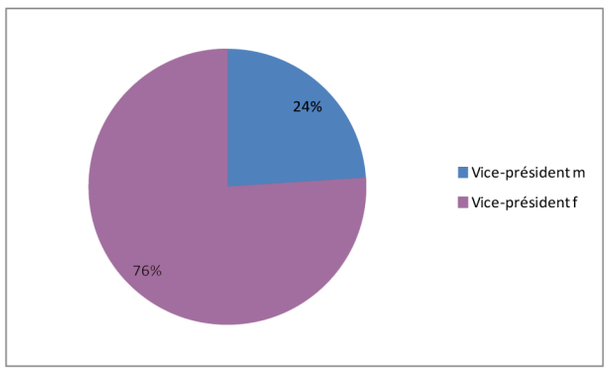


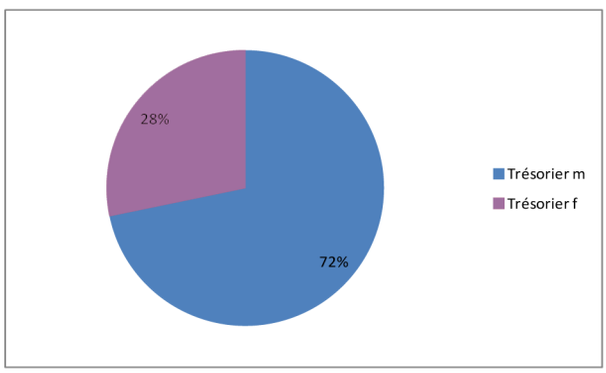


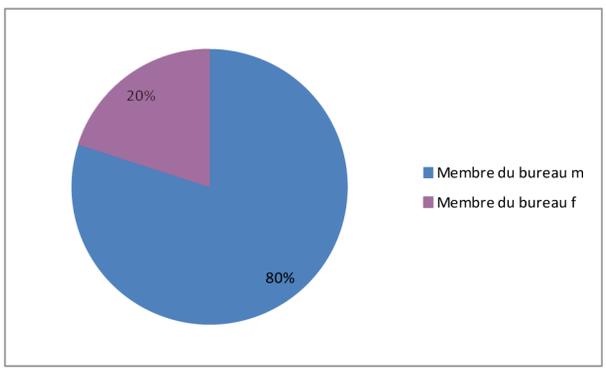


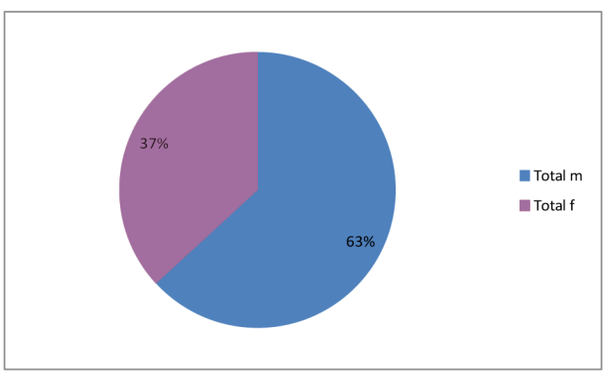

Ecole d'ingénieurs (117)
140
120
100
80
60
40
20
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
Ecole d'ingénieurs (117)
24
6
121
46
61
24
17
54

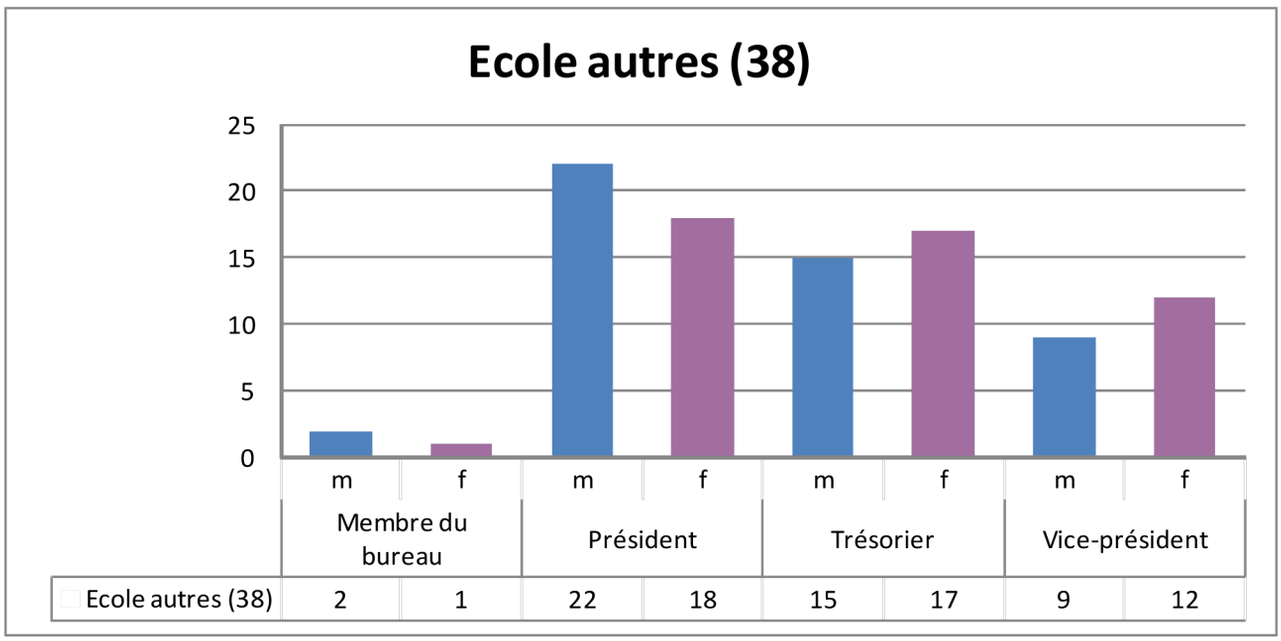

28%
72%
Président m
Président f

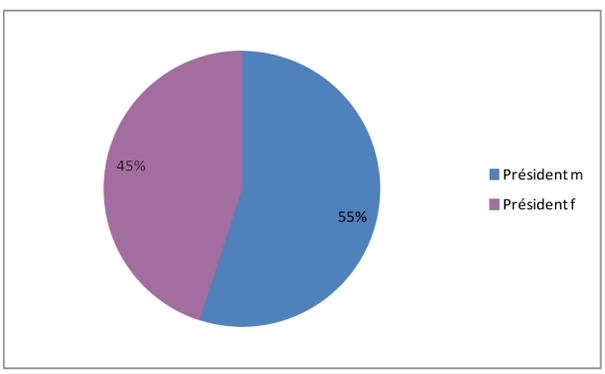

24%
76%
Vice-président m
Vice-président f

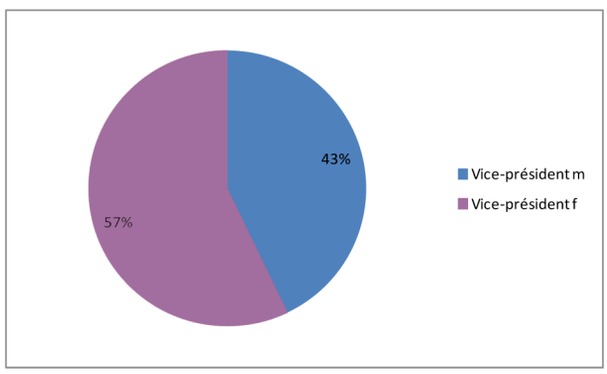

28%
72%
Trésorier m
Trésorier f

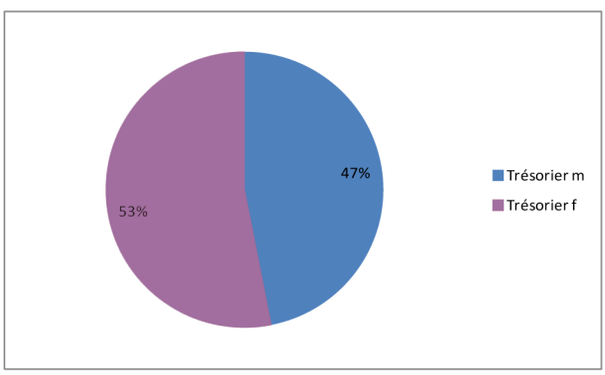

20%
80%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

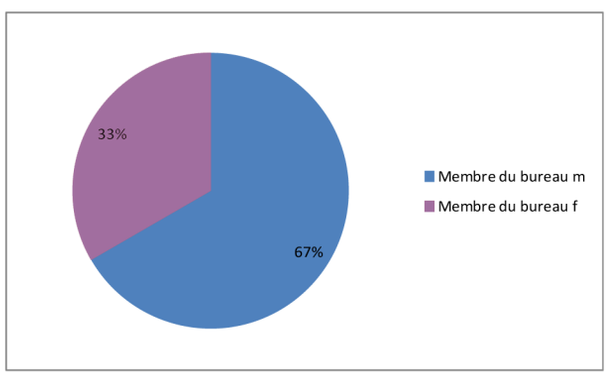

37%
63%
Total m
Total f

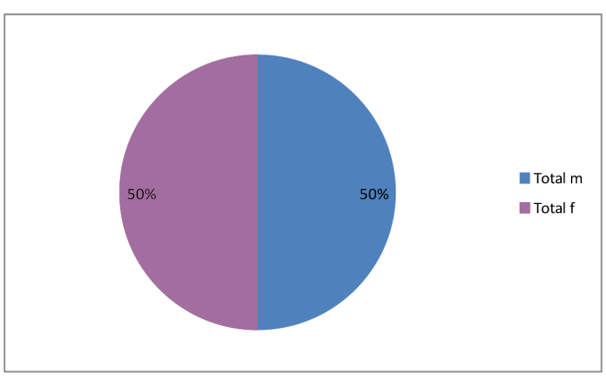

Ecole autres (38)
25
20
15
10
5
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
Ecole autres (38)
2
1
22
18
15
17
9
12

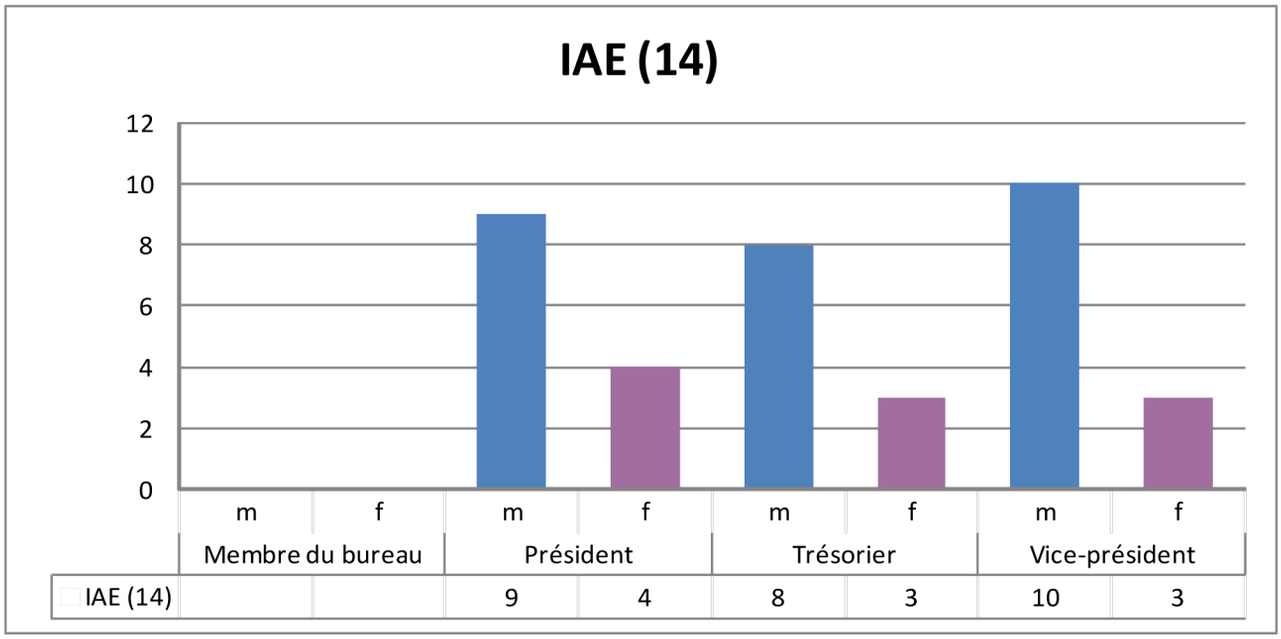

45%
55%
Président m
Président f

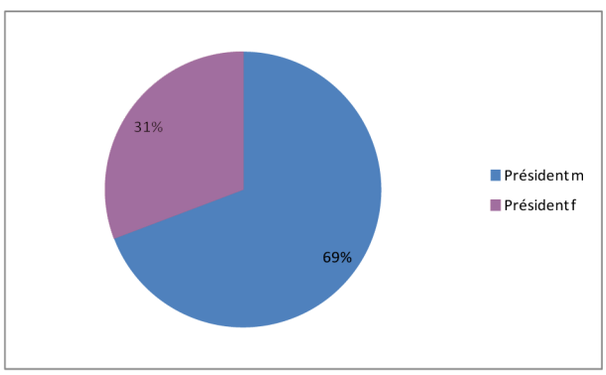

43%
57%
Vice-président m
Vice-président f

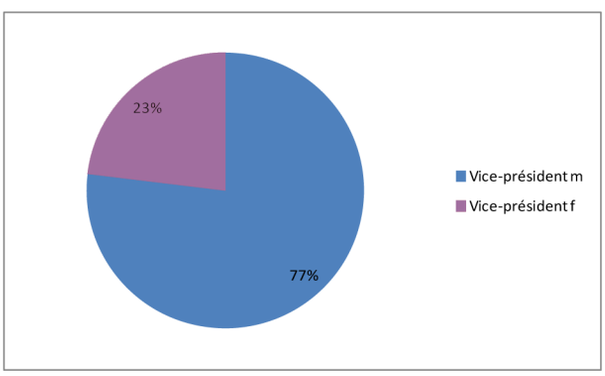

47%
53%
Trésorier m
Trésorier f

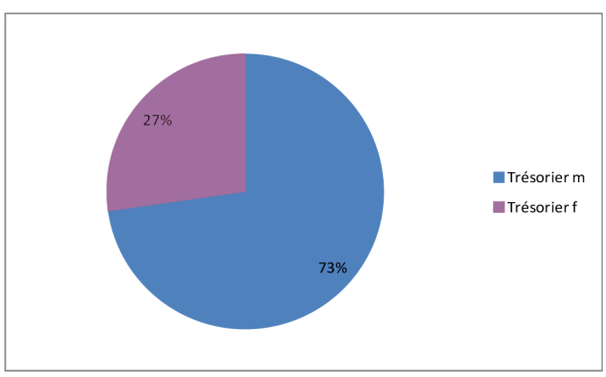

33%
67%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

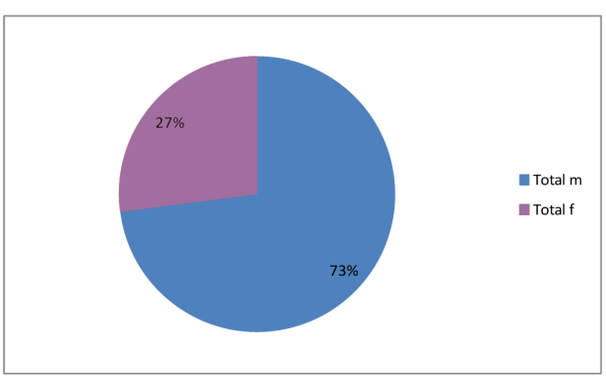

50%
50%
Total m
Total f

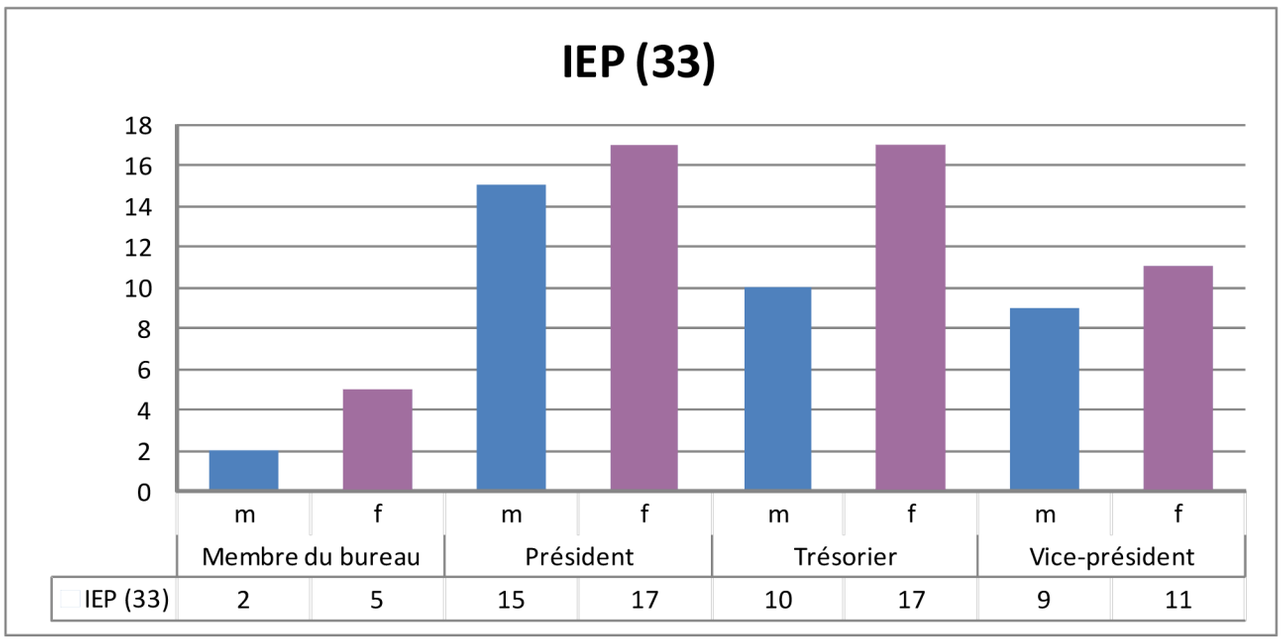

IAE (14)
12
10
8
6
4
2
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
IAE (14)
9
4
8
3
10
3

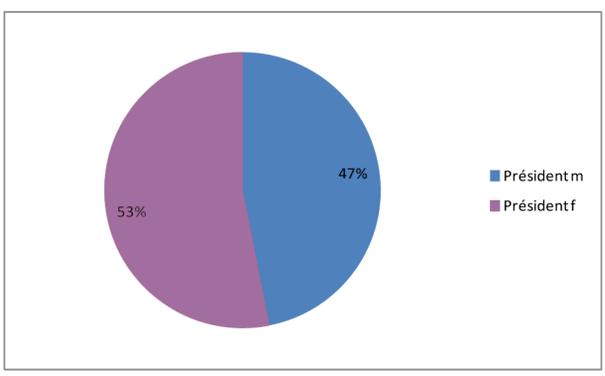

31%
69%
Président m
Président f

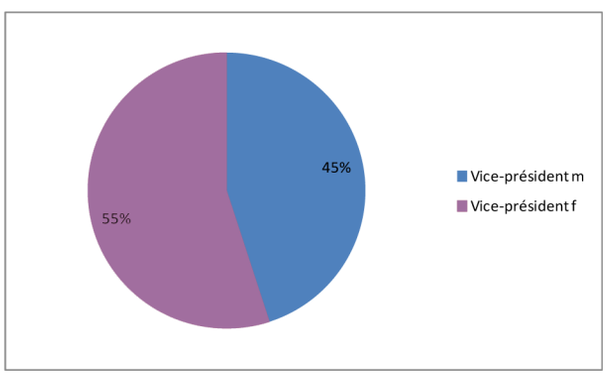

23%
77%
Vice-président m
Vice-président f

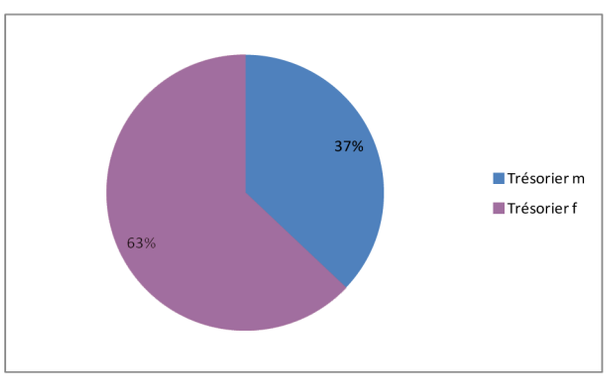

27%
73%
Trésorier m
Trésorier f

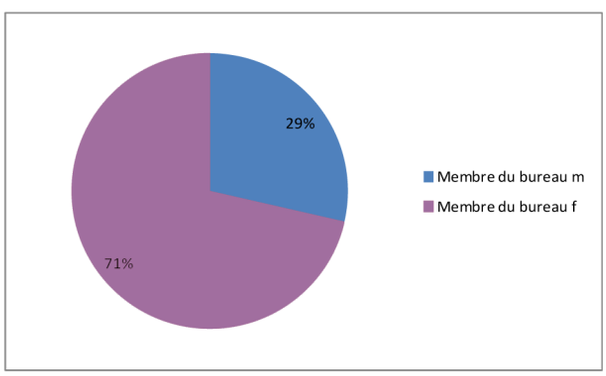

27%
73%
Total m
Total f

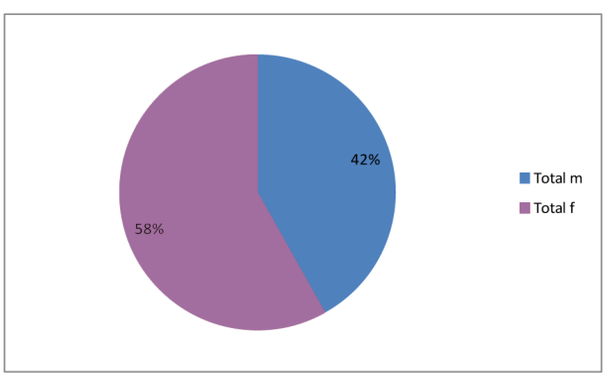

IEP (33)
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
IEP (33)
2
5
15
17
10
17
9
11

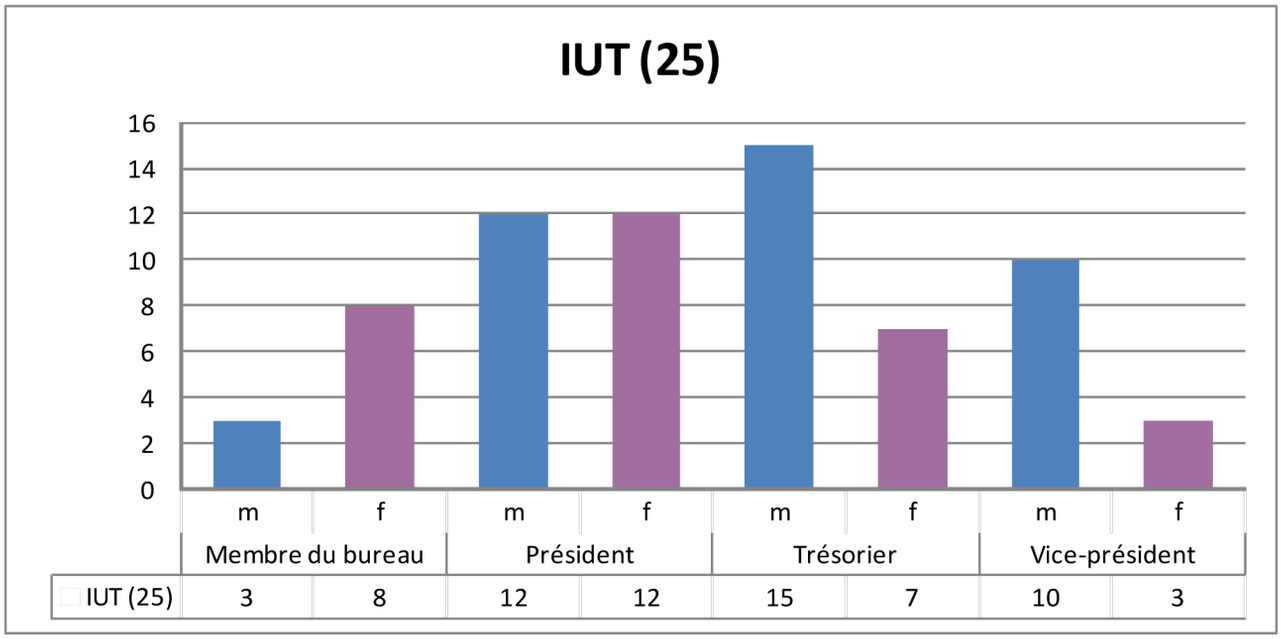

47%
53%
Président m
Président f

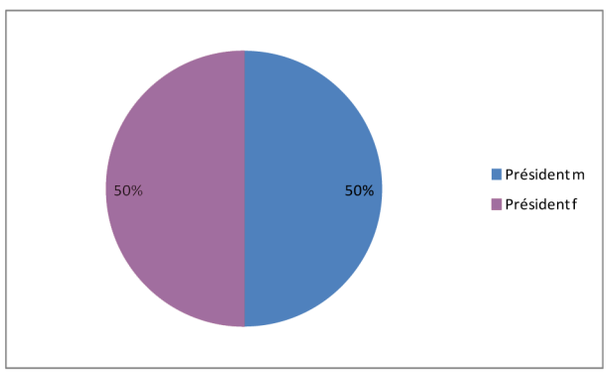

45%
55%
Vice-président m
Vice-président f

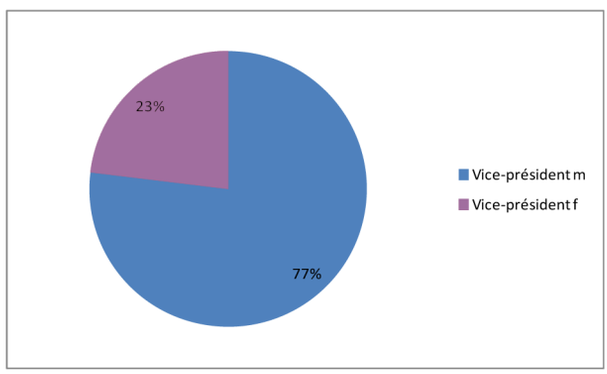

37%
63%
Trésorier m
Trésorier f

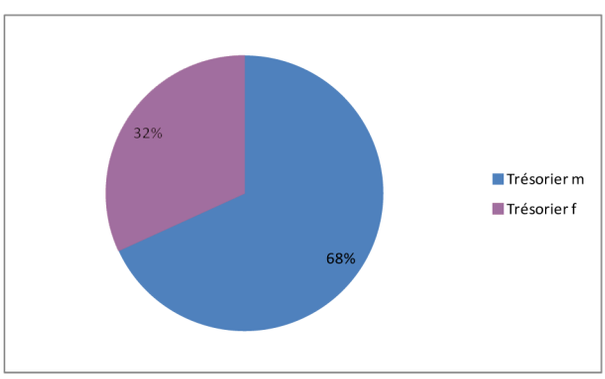

29%
71%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

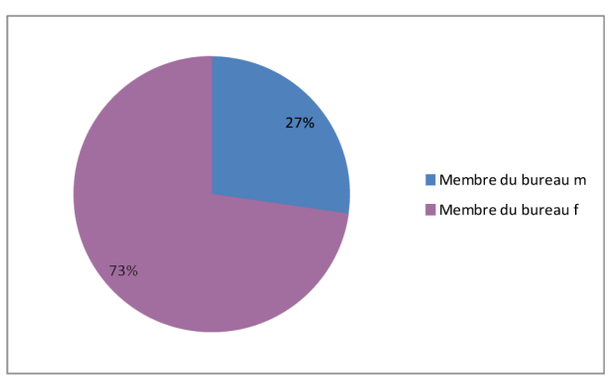

42%
58%
Total m
Total f

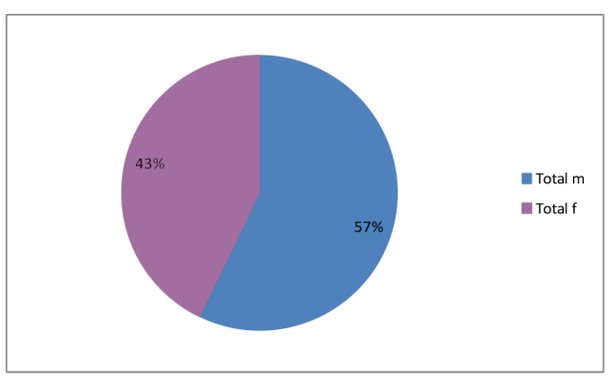

IUT (25)
16
14
12
10
8
6
4
2
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
IUT (25)
3
8
12
12
15
7
10
3

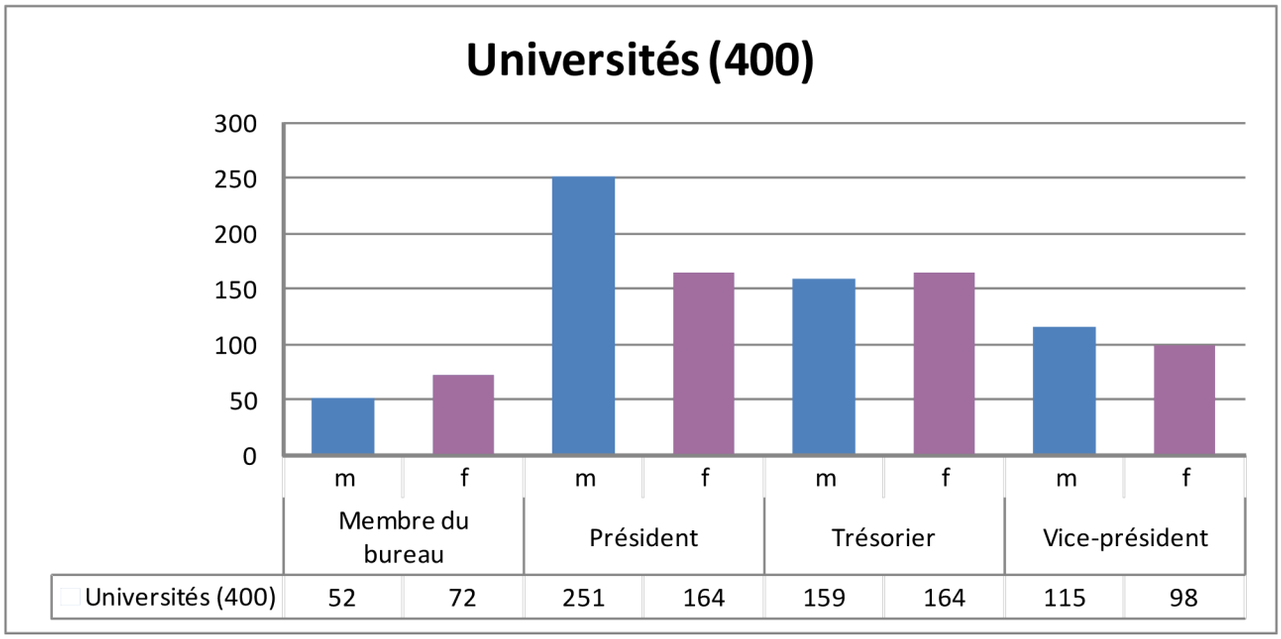

50%
50%
Président m
Président f

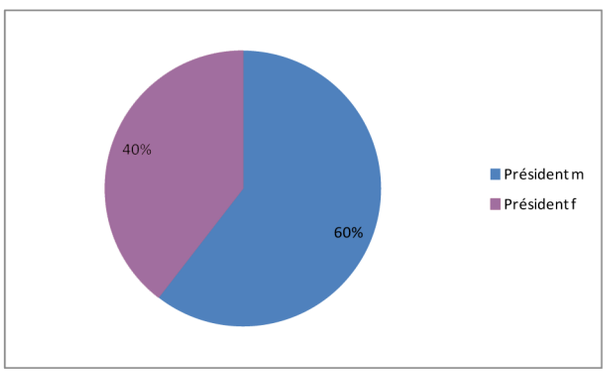

23%
77%
Vice-président m
Vice-président f

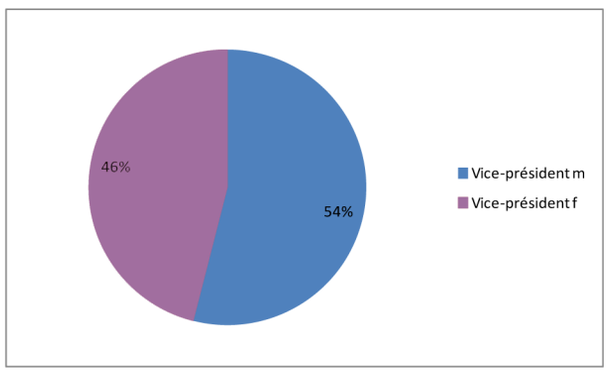

32%
68%
Trésorier m
Trésorier f

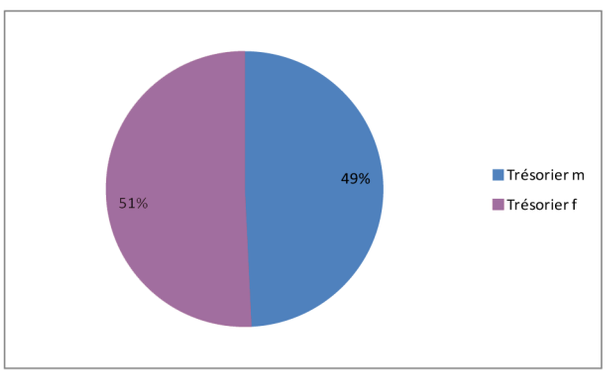

27%
73%
Membre du bureau m
Membre du bureau f

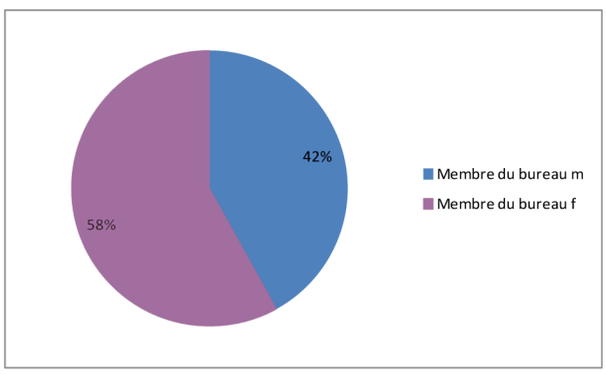

43%
57%
Total m
Total f

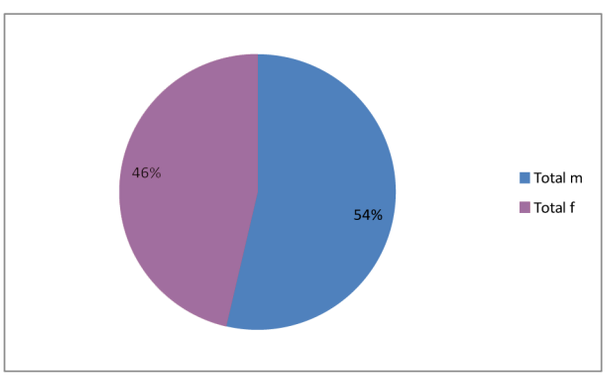

Universités (400)
300
250
200
150
100
50
0
m
f
m
f
m
f
m
f
Membre du bureau
Président
Trésorier
Vice-président
Universités (400)
52
72
251
164
159
164
115
98


40%
60%
Président m
Président f


46%
54%
Vice-président m
Vice-président f


51%
49%
Trésorier m
Trésorier f


58%
42%
Membre du bureau m
Membre du bureau f


46%
54%
Total m
Total f

Contacts :
Bastien Engelbach
01 42 22 15 15
bengelbach@animafac.net

LES FEMMES ET LE POUVOIR DANS LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

*Animafac