

SESSION 2025

CONSEILLER D'ÉDUCATION POPULAIRE ET JEUNESSE

CEPJ

Concours externe (seconde épreuve d'admissibilité)
Concours interne (première épreuve d'admissibilité)
Troisième concours (première épreuve d'admissibilité)

Spécialité JUR

« Sciences économiques et juridiques, pratiques associatives et coopératives »

Rédaction d'une note

Rédaction d'une note à partir d'un dossier comportant 20 pages maximum portant sur un sujet en rapport avec la réalité contemporaine, en articulation avec les politiques publiques de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative, choisi dans l'une des spécialités définies à l'article 1 de l'arrêté du 26 juillet 2019 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse.

Cette épreuve permet de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées. Elle permet en outre de tester la connaissance et la maîtrise de la spécialité tant dans son aspect technique et pédagogique que dans son cadre institutionnel, ainsi que ses enjeux culturels, éducatifs et sociaux.

Durée : 4 heures

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.

Il appartient au candidat de vérifier qu'il a reçu un sujet complet et correspondant à l'épreuve à laquelle il se présente.

Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, vous devez le signaler très lisiblement sur votre copie, en proposer la correction et poursuivre l'épreuve en conséquence. De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, vous devez la (ou les) mentionner explicitement.

NB : Conformément au principe d'anonymat, votre copie ne doit comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de la signer ou de l'identifier.

Le fait de rendre une copie blanche est éliminatoire.

Tournez la page S.V.P.

Spécialité JUR

« Sciences économiques et juridiques, pratiques associatives et coopératives »

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier documentaire. Ce dossier comporte 7 documents et 20 pages.

Vous êtes conseiller(ère) d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ) dans un service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) chargé(e) du soutien à la vie associative.

Le préfet du département a saisi votre service pour contribuer au plan départemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes, label « grande cause nationale », qui sera valorisé lors de la prochaine journée internationale des droits des femmes.

Votre chef de service vous sollicite pour préparer avec des représentants de fédérations associatives un groupe de travail pour appuyer le fonctionnement des associations autour de deux priorités : garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité, et sensibiliser les nouveaux responsables et élus associatifs à la culture de l'égalité.

À cet effet, il vous demande de lui préparer une note regroupant les enjeux et vos propositions.

Pour la réaliser, vous pourrez vous appuyer sur les repères et exemples proposés dans le dossier joint, ainsi que sur vos connaissances et vos expériences personnelles.

Sujets JUR – Corpus documents

N°	document	Pages
1 4 pages	Y. Lecorps, « Les femmes encore largement minoritaires à la présidence des associations » - INJEP mars 2023-. https://injep.fr/publication/les-femmes-encore-largement-minoritaires-a-la-presidence-des-associations/	1 à 4
2 2 pages	Secrétaire d'État à l'économie sociale, solidaire et responsable, « Livret ESSentielles ». (extraits) 10 mars 2021. https://www.associations.gouv.fr/livret-essentielles-comment-favoriser-l-egalite-hommes-femmes-dans-mon-association.html	5 à 6
3 3 pages	Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, « Guide pratique “développons l'égalité femme homme dans les associations” », https://www.associations.gouv.fr/actualisation-du-guide-pratique-developpons-l-egalite-femme-homme-dans-les-associations.html	7 à 9
4 3 pages	L. Prouteau et V. Tchernonog, « Financement public des associations et écart salarial entre hommes et femmes : nouvelles perspectives pour l'égalité professionnelle ? : », <i>RECMA</i> , vol. N° 360, n° 2, p. 60-75, avr. 2021, doi: 10.3917/recma.360.0060 .	10 à 12
5 2 pages	Association Galilée, « Propositions d'ateliers pour les acteurs de l'ESS ». [En ligne]. Disponible sur: galilee-asso.fr	13 à 14
6 3 pages	Union des employeurs de l'ESS, « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'ESS ». 17 novembre 2022. [Extraits]. https://www.udes.fr/outilsguides/egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes-dans-less-passer-de-conviction-laction	15 à 17
7 3 pages	Premier ministre, <i>Annexe 5 à la circulaire Premier ministre relative aux relations partenariales entre les pouvoirs publics et les associations</i> . 2015, p. 3. https://www.associations.gouv.fr/	18 à 20



Les femmes encore largement minoritaires à la présidence des associations

Les femmes ne représentent que 35 % des président(e)s d'associations selon la dernière enquête de l'INSEE sur la situation des associations, menée en 2018. Elles sont en revanche mieux représentées à la fonction de trésorier et majoritaires à la fonction de secrétaire. Cette faible proportion de femmes à la première fonction dirigeante est encore accentuée dans les plus grosses associations en termes de nombre de bénévoles, et à l'inverse, moins prononcée dans les associations employeuses. La situation est également très hétérogène selon les secteurs : un quart seulement des président(e)s d'associations sportives sont des femmes, contre la moitié dans l'hébergement social ou le médicosocial. Enfin, la place des femmes au sein des bureaux des associations a légèrement progressé entre 2013 et 2018 : la proportion de bureaux majoritairement masculins recule ainsi de 3 points.

Yann Lecorps,
post-doctorant, INJEP,
Le Mans université

Les hommes restent encore largement majoritaires à la tête des associations françaises, en dépit d'une progression constante mais lente de la part des femmes aux fonctions dirigeantes au cours des dernières années (Tabariés, 2019). Quelles associations sont présidées par des femmes ? Quelles places occupent ces dernières au sein des bureaux ? L'enquête *Situation des associations en 2018* (INSEE) [encadré « Source », p. 2] permet d'apporter des éléments de réponse en fonction des caractéristiques clés des associations.

Les hommes plus souvent présidents, les femmes plus souvent secrétaires

La très grande majorité des associations disposent d'un « bureau » (90 % en 2018), bien qu'il ne s'agisse pas d'un organe obligatoire. Son rôle principal est de gérer au quotidien l'association et de permettre son bon fonctionnement, notamment en appliquant les décisions votées en assemblée générale ou par le conseil d'administration. Le bureau inclut le plus souvent les

”

fonctions de président, trésorier et secrétaire et éventuellement des membres supplémentaires

Seulement 35 % des président(e)s et 48 % des trésorier(ère)s d'associations sont des femmes. (adjoints par exemple). En 2018, 95 % des associations ont un(e) présidente, 94 % ont un(e)

trésorier(ère) et 86 % ont un(e) secrétaire. Seulement 35 % des président(e)s et 48 % des trésorier(ère)s d'associations sont des femmes, alors que c'est le cas de 60 % des secrétaires. Le niveau d'engagement associatif des femmes est pourtant proche de celui des hommes puisque, en 2021, 27 % d'entre elles se déclarent bénévoles et 39 % participent aux activités d'une association (comme bénévole, adhérente, volontaire...), contre respectivement 28 % et 43 % pour les hommes (Didier, 2023). Les femmes représentent par ailleurs 71 % des salariés associatifs en 2018.



SOURCE

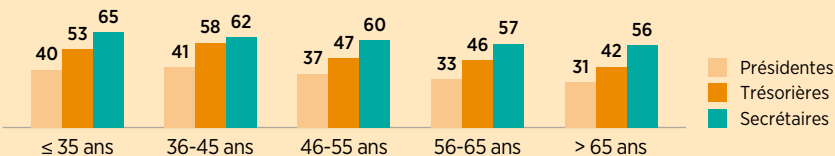
Enquête sur la situation des associations en 2018

L'Enquête sur la situation des associations en 2018 est une enquête statistique de l'INSEE collectée fin 2019 par internet et voie postale (Dumartin, Firquet, 2021). Son objectif est de fournir des données sur l'ensemble des associations relevant de la loi 1901 et assimilées, ayant eu au moins un jour d'existence administrative en 2018, qu'elles aient employé des salariés ou non. Les principaux thèmes abordés dans l'enquête portent sur leurs activités, leurs ressources humaines et courantes, leurs dépenses, leur organisation, leur rayon d'intervention et leur appartenance à des réseaux. 34 200 associations implantées en France ont été interrogées : pour moitié, des associations employeuses (ayant eu au moins un salarié en 2018) et pour moitié, des associations non-employeuses. Cette enquête fait suite à une première édition menée en 2014 sur la situation des associations en 2013.

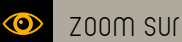


graphique 1

Pourcentage de femmes selon l'âge du dirigeant ou de la dirigeante



Lecture : 41 % des président(e)s âgées de 36 à 45 ans du secteur enseignement, formation et recherche sont des femmes. Champ : associations relevant de la loi 1901 et assimilées, ayant eu au moins un jour d'existence en 2018 en France. Source : INSEE, Enquête sur la situation des associations en 2018.



ZOOM SUR

L'évolution de la place des femmes dans les bureaux et conseils d'administration entre 2013 et 2018

L'enquête *Associations 2014* sur la situation des associations en 2013 ne contenait pas de questions précises sur le profil des dirigeants (sexe, âge), à l'inverse de l'enquête de 2018. Elle contenait néanmoins des informations sur la part de femmes dans les bureaux pour l'ensemble des associations, et dans les conseils d'administration (CA) pour les associations employeuses qui disposent d'un tel organe [tableau 5, en ligne]. Entre 2013 et 2018, la place des femmes dans les bureaux a légèrement progressé : les bureaux majoritairement masculins reculent de 3 points, au profit de bureaux paritaires (+0,5 point) et surtout de bureaux composés en majorité de femmes (+2,6 points). Ce mouvement général est particulièrement marqué parmi les associations non-employeuses dont les bureaux composés en majorité de femmes passent de 35,8 % en 2013 à 38,5 % en 2018. Parmi les associations non-employeuses, les bureaux paritaires progressent également, passant de 12,1 % en 2013 à 12,8 % en 2018. Dans les associations employeuses, la progression est très lente : entre 2013 et 2018, on observe une hausse de 1 point de pourcentage seulement des bureaux composés en majorité de femmes et de 0,7 point des bureaux composés à parité de femmes et d'hommes. La composition des conseils d'administration reste très stable entre 2013 et 2018 : 37,4 % des conseils d'administration d'associations employeuses sont composés en majorité de femmes en 2013 contre 37,5 % en 2018. Les conseils d'administration strictement paritaires sont quant à eux en léger recul de -0,6 point.

Les présidentes légèrement plus jeunes en moyenne que les présidents

La féminisation des bureaux varie selon l'âge des dirigeant(e)s : 41 % des

président(e)s et 58 % des trésorier(ère)s âgé(e)s de 36 à 45 ans sont des femmes, alors qu'au-delà de 45 ans, la place des femmes ne cesse de décroître quelle que soit la fonction [graphique 1]. En conséquence, les présidentes sont

âgées en moyenne de 54 ans, contre 56 ans pour les présidents, un âge relativement élevé dans les deux cas, soulignant la place prise par les seniors dans la gouvernance des associations. Cet âge moyen élevé s'explique aussi par la durée souvent longue des mandats à la tête des associations : près d'un(e) président(e) sur deux exerce sa fonction depuis cinq ans ou plus et près d'un(e) président(e) sur quatre depuis dix ans ou plus (Tabariés, 2019).

Les dirigeant(e)s d'associations sont également plus diplômé(e)s que la moyenne : 60 % des présidents et 62 % des présidentes sont diplômé(e)s d'au moins un bac + 2. Les présidentes sont le plus souvent employées (36 %) et enseignantes (18 %) alors que les présidents sont à 46 % des cadres' (Tabariés, 2019).

Un quart seulement de présidentes dans les associations sportives

La part de femmes présidentes d'associations varie très fortement selon les domaines d'activité, de 48 % dans le secteur de l'hébergement social ou médicosocial à 22 % dans celui de la gestion des services économiques et le développement local, en passant par 24 % dans celui du sport [graphique 2, p. 3]. Secteur regroupant un quart des associations en 2018 (Dumartin, Firquet, 2021), le sport est l'un des domaines d'activité les plus éloignés de la parité dans les fonctions dirigeantes : dans ce secteur, les femmes ne représentent que 24 % des président(e)s, 40 % des trésorier(ère)s et 48 % des secrétaires. Même en tenant compte du profil des associations et de celui du titulaire de la fonction, les effets restent très marqués dans le champ du sport alors qu'ils ne sont pas significatifs dans les autres secteurs, à l'exception de la gestion des services économiques et de la défense de causes, droits et intérêts. Ainsi, les chances que les associations sportives soient présidées par une femme plutôt que par un homme sont 20 points plus faibles que dans les associations de loisirs. Cette situation reflète en partie l'appétence plus grande des hommes pour les clubs sportifs : en 2021, 18 % des hommes participaient aux activités d'une association sportive (comme bénévole, adhérent, volontaire...) contre 13 % des femmes (Didier, 2023).

Les associations politiques et professionnelles également peu souvent présidées par des femmes

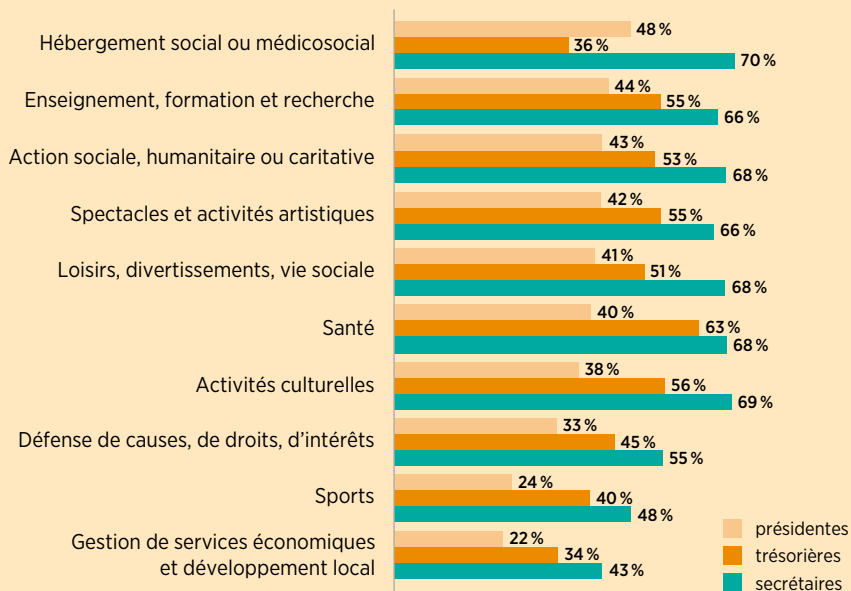
Au sein même d'un secteur donné, la proportion de femmes à la fonction de président peut être fortement hétérogène. C'est ce que révèle l'analyse des résultats au niveau du secteur d'activité détaillé en 65 catégories [tableau 4, en ligne]. Par exemple, dans les associations de défense de causes, de droits, d'intérêts, la part des femmes à la fonction de président est très différente selon les causes défendues. Dans certains cas, comme les associations patriotiques ou d'anciens combattants pour lesquelles presque 100 % des présidents sont des hommes, cela s'explique par la nature même de la cause. Pour d'autres secteurs, l'explication est moins évidente. C'est le cas des organisations politiques, clubs et cercles de réflexions dans lesquels seuls 23 % des président(e)s sont des femmes ou encore les organisations professionnelles parmi lesquelles seulement 15 % des président(e)s sont des femmes. De manière générale, les femmes participent peu à ces associations (comme bénévole, adhérente, volontaire...) : elles ne représentent que 43 % des participant(e)s des associations professionnelles et 32 % des associations politiques (Didier, 2023).

Les femmes davantage représentées dans les associations récentes

Plus l'association est ancienne, plus la proportion de femmes aux fonctions dirigeantes est faible : on compte 39 % de présidentes d'associations et 51 % de trésorières dans les associations ayant moins de dix ans d'existence alors qu'elles ne sont plus que respectivement 31 % et 42 % dans les associations créées il y a plus de trente ans [tableau 1]. Pour la fonction de secrétaire, l'écart est moindre, mais tout de même de 6 %. Cette plus forte représentation des femmes aux fonctions dirigeantes dans les associations les plus récentes pourrait être le signe d'une féminisation en cours dans le secteur associatif, qui permettrait de tendre vers la parité dans les prochaines années. Ce n'est pourtant

graphique 2

Part des femmes aux fonctions dirigeantes selon le domaine de l'association



Lecture : 44 % des président(e)s dans les associations du secteur enseignement, formation et recherche sont des femmes.

Champ : associations relevant de la loi 1901 et assimilées, ayant eu au moins un jour d'existence en 2018 en France. Source : INSEE, Enquête sur la situation des associations en 2018.

tableau 1

Part des femmes aux fonctions dirigeantes selon les caractéristiques de l'association

	% présidentes	% trésorières	% secrétaires
Ensemble	35,4	48,4	59,8
Ancienneté de l'association			
Moins de 10 ans	38,7	51,1	62,2
10 à 29 ans	36,4	49,5	61,0
30 ans ou plus	30,5	42,4	56,6
Nombre de salariés			
Non-employeuse	34,9	48,3	59,4
Moins de 10 salariés	40,0	51,5	63,6
10 salariés ou plus	35,6	39,8	61,2
Nombre d'adhérents			
Moins de 30	37,9	48,7	59,1
30 à 99	33,3	47,7	59,9
100 ou plus	33,2	49,9	64,2
Nombre de bénévoles			
Moins de 5	39,5	50,1	57,9
5 à 14	36,8	49,0	60,8
15 ou plus	30,0	46,4	60,2

Lecture : parmi les associations non-employeuses, 34,9 % ont une présidente femme.

À partir des données du tableau, il est possible de déduire les « écarts bruts » de représentation des femmes selon les différentes modalités d'une même variable. Par exemple, l'écart brut de représentation des femmes à la fonction de secrétaire entre les associations âgées de plus de 30 ans et les associations de 0 à 10 ans est de (56,6-62,2) soit -6,2 points de pourcentage. Ces écarts sont bruts car ils ne tiennent pas compte des autres caractéristiques des dirigeants et des associations pouvant influencer sur la représentation des femmes.

Champ : associations relevant de la loi 1901 et assimilées, ayant eu au moins un jour d'existence en 2018 en France. Source : INSEE, Enquête sur la situation des associations en 2018.

pas le cas. D'abord, un tel phénomène avait déjà été mis en évidence à partir des données de l'enquête *Paysage associatif français* de 2005 (Prouteau *et al.*, 2008), sans que le mouvement de féminisation ait été rapide depuis lors. De plus, dans l'enquête *Situation des associations* mobilisée ici, l'effet de l'ancienneté sur la parité ne persiste pas, à autres caractéristiques des associations égales (domaine d'activité, nombre d'adhérents, de bénévoles, etc.), sauf pour la fonction de secrétaire : les associations créées il y a plus de trente ans ont moins de chances qu'une femme occupe cette fonction (-6 points qu'une association de moins de dix ans) [tableau 2, en ligne]. La féminisation des bureaux des associations est significative mais relativement lente au cours des dernières années : la part des bureaux majoritairement féminins a augmenté de 2,6 points entre 2013 et 2018 [encadré « Zoom sur », p. 2].

Plus de femmes à la tête des associations employant moins de 10 salariés

Les femmes tendent à être plus représentées au sein des bureaux des associations disposant de ressources salariales d'un niveau intermédiaire : parmi les associations employant de 1 et 9 salariés, 40 % des président(e)s, 52 % des trésorier(ère)s et 64 % des secrétaires sont des femmes contre respectivement 35 %, 48 % et 59 % au sein des associations non-employeuses [tableau 1, p. 3]. Ces dernières sont d'ailleurs très majoritaires dans le paysage associatif :

plus de 1,1 sur 1,3 million d'associations actives n'emploient aucun salarié en France en 2018. À caractéristiques similaires, la probabilité que la présidence soit occupée par une femme est 12 points supérieure dans les associations employeuses de moins de 10 salariés que dans les associations non-employeuses. *A contrario*, cette différence ne s'observe pas entre les associations non-employeuses et employeuses de 10 salariés ou plus ; ces dernières ont même une probabilité plus faible (-8 points) que la fonction de trésorier soit assurée par une femme.

Les femmes souvent cantonnées à la fonction de secrétaire dans les associations qui comptent beaucoup d'adhérents

Quelles que soient les caractéristiques de l'association considérées (ancienneté, secteur, nombre de salariés, d'adhérents, etc.), les femmes sont largement majoritaires à la fonction de secrétaire. La proportion de femmes au poste de secrétaire atteint son point culminant lorsque les adhérents sont nombreux : dans près des deux tiers des associations qui comptent plus de 100 adhérents, la fonction de secrétaire est occupée par une femme [tableau 1, p. 3]. À autres caractéristiques égales, le fait qu'une association compte plus de 100 adhérents (plutôt que moins de 30) augmente de 7 points la probabilité que la fonction de secrétaire soit occupée par une femme [tableau 2, en ligne]. L'effet diminue en ampleur et en significativité pour la fonction de

trésorier et il est non significatif pour la fonction de président.

Ainsi, au-dessus d'un certain seuil de charge de travail – ici, s'investir dans la direction d'une association de plus de 100 adhérents –, les hommes se détournent encore plus fortement de la fonction de secrétaire, qui comporte un pouvoir décisionnaire moins important que le rôle de président. Plus généralement, les écarts de représentation des femmes selon les différentes caractéristiques des associations sont systématiquement moindres pour la fonction de secrétaire que pour les fonctions de trésorier et de président : les femmes accèdent donc plus souvent à une fonction qui implique un pouvoir décisionnaire limité, mais une charge administrative importante (Tabariés, Tchernonog, 2007).

Fonctions de président et de trésorier : la proportion d'hommes croît avec le nombre de bénévoles

Plus l'association comporte de bénévoles, et plus les hommes occupent les fonctions de président et de trésorier : ces derniers occupent ainsi 70 % des présidences d'associations de 15 bénévoles ou plus [tableau 1, p. 3]. À caractéristiques égales, les associations qui comptent 15 bénévoles ou plus ont une probabilité d'être présidées par une femme inférieure de 10 points aux associations de moins de cinq bénévoles.

1. Il s'agit du statut de leur dernier emploi occupé s'ils sont retraités.

sources bibliographiques

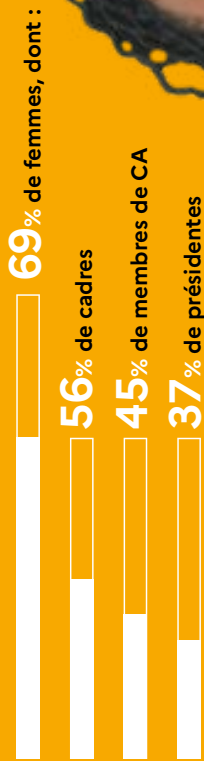
- Didier M., « Deux tiers des Français impliqués dans la vie associative », *INJEP analyses et synthèses*, n° 64, 2023.
- Dumartin S., Firquet S., « 1,3 million d'associations : des hôpitaux et Ehpad aux associations de parents d'élèves et aux clubs de gym », *INSEE Première*, n° 1857, 2021.
- Prouteau L., Tabariés M., Tchernonog V., « L'âge des associations a-t-il une influence sur le profil sociodémographique de leurs dirigeants ? », *Économie et solidarités*, n° 2, vol. 39, 2008.
- Tabariés M., « Profil des dirigeants bénévoles », in Tchernonog V., Prouteau L., *Le paysage associatif français. Mesures et évolutions*, 3^e éd., Paris, Dalloz/Juris associations, 2019.
- Tabariés M., Tchernonog V., « La montée des femmes dirigeantes dans les associations : évolutions structurelles, évolutions sociétales », *Revue internationale de l'économie sociale*, n° 303, 2007.

Directeur de la publication : Augustin Vicard.
Comité éditorial : Samuel James, Mathilde Renault-Tinacci, Thomas Venet.
Rédacteur en chef : Roch Sonnet.

Correction : Rachel Laskar.
Mise en page : Opixido.
Impression : MENJS.
ISSN 2555-1116.

L'ESS, c'est 69% de femmes*

et 16,8% d'écart de salaire



Focus Gouvernance**

Absence de renouvellement :

69% des hommes occupent un mandat depuis plus de 10 ans

65% des hommes occupent plusieurs mandats

54% de femmes occupent des postes de secrétaires

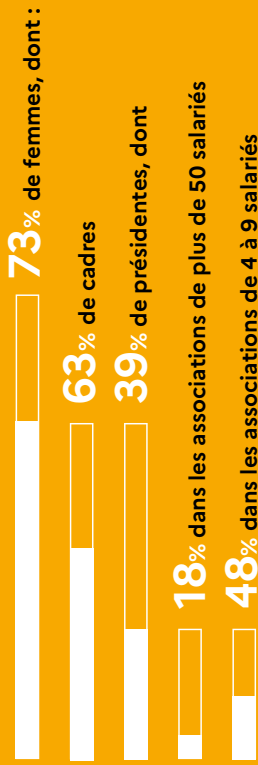
33% des administratrices ont déjà été la cible de propos ou comportements sexistes dans le cadre de leur mandat

41% des structures de l'ESS n'évoquent jamais ou rarement le sujet de la parité des instances de gouvernance



La place des femmes dans l'ESS

Associations***



Mutuelles***

71% de femmes, dont 55% de cadres et 12% de présidentes

Coopératives***

58% de femmes, dont 47% de cadres et 38% de membres de Conseil d'administration

Fondations***

13% de femmes cadres

Entreprises sociales***

33% de créatrices d'entreprises sociales

Document 2

Sources

* Données : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS - CNCRESS Enquête gouvernance 2019.

** Enquête CFS et Centre de recherche sur les associations « le Paysage associatif français », 2018 et Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS - CNCRESS Enquête gouvernance 2019.

*** Rapport triennal de février 2017 du Conseil supérieur de l'ESS, Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS - CNCRESS Enquête gouvernance 2019, Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCREE, d'après INSEE-CLAP, 2015

Les bonnes questions à se poser



	oui	non
1. Avez-vous déjà sensibilisé vos salariés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes ?		
2. Disposez-vous de données permettant de suivre l'évolution de la parité dans votre structure ?		
3. Avez-vous lancé des campagnes internes pour lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme dans votre structure ? Si oui, avez-vous mis en place une personne référente à l'égalité femmes-hommes dans votre structure ?		
4. Avez-vous mis en place des processus de recrutement pour limiter les biais de genre ? Si oui, avez-vous féminisé les fiches de poste pour les postes à responsabilité ?		
5. Avez-vous une communication pour inciter les femmes à s'engager dans les instances locales comme nationales de représentation ?		
6. Favorisez-vous la détection et la promotion de talents féminins ?		

	oui	non
7. Organisez-vous des programmes de formation à destination des femmes ?		
8. Veillez-vous à l'égalité dans les promotions et l'attribution des primes ?		
9. Disposez-vous d'un suivi de l'évolution des rémunérations pour garantir une égalité entre celle des femmes et des hommes à poste égal ?		
10. Disposez-vous de formation à la négociation salariale ?		
11. Favorisez-vous le télétravail et un aménagement souple des horaires de travail ?		
12. Prévoyez-vous des modes de gardes d'enfant ou des dispositifs favorisant la facilitation de la garde d'enfants pour vos salariés ?		
13. Favorisez-vous la prise de congé paternité ?		
14. Proposez-vous à vos salariés en contrat précaire ou temps partiel les mêmes avantages qu'aux autres ?		

Un guide, pourquoi ?

Le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, chargé de la Vie associative, est largement impliqué dans la mise en œuvre du Plan d'action adopté le 30 novembre 2012 par le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce guide en constitue l'une des actions.

Les engagements internationaux et européens de la France, sa législation et ses principes de respect des droits humains proclament l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est pour autant constaté chaque année la persistance d'inégalités dans de nombreux domaines (voir Chiffres clés - parution annuelle du ministère chargé des droits des femmes www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/publications/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/). Cette persistance fait l'objet d'études qui conduisent à mettre en lumière les préjugés véhiculés inconsciemment par chacun-e-, œuvrant à notre « cœur » défendant contre l'égalité que l'on croyait pourtant respecter... Et lorsque la prise de conscience a eu lieu, les bonnes volontés se trouvent souvent démunies quant à la mise en œuvre réelle et effective de l'égalité.

Le guide « Développons l'égalité entre les femmes et les hommes dans les associations », réalisé par la Direction départementale de la cohésion sociale du Rhône, propose d'aider les associations à développer l'égalité en leur sein. Il fournit des outils pour faciliter le travail de mise à jour des inégalités éventuelles, des pistes de réflexion pour analyser, comprendre, expliquer la situation potentiellement inégalitaire et identifier les freins ainsi que des leviers de changement pour agir globalement et concrètement.

La démarche proposée

Prendre en compte l'égalité femmes hommes procède d'une démarche simple, pouvant se résumer par la formule « connaître, comprendre, agir! » :

- Quelle est la situation dans notre association ? Pour le savoir, il faut établir une photographie précise. Il ne faut pas se contenter d'un affichage général car les inégalités sont souvent cachées. Le guide vous propose des tableaux et des questionnements que vous pouvez utiliser pour vous aider à établir cette photographie.
- Quelle analyse peut être faite de la situation ainsi mise en lumière ? Il s'agit de comprendre les freins et les stéréotypes qui se jouent. Le guide vous donne quelques éléments généraux de compréhension.
- Comment agir ? L'analyse effectuée orientera les solutions à apporter. Le guide propose des pistes d'action (non exhaustives).

Sommaire

Le présent document vous propose de vous aider dans une mise en œuvre simple de l'égalité.

1. L'égalité dans le fonctionnement interne

- Diagnostic « bénévolat associatif » page 4
- Diagnostic « instances décisionnelles » page 5
- Diagnostic « employeur » page 7

2. L'égalité dans les actions

- Démarche générale page 14
- Consulter les diagnostics nationaux sur les thématiques suivantes : page 15
 - ▶ Culture page 16
 - ▶ Médias page 18
 - ▶ Éducation page 20
 - ▶ Équipements et loisirs socio-éducatifs page 22
 - ▶ Sport page 24
 - ▶ Économie sociale et solidaire page 26
 - ▶ Agriculture page 28
 - ▶ Création d'entreprise page 30

3. Boîte à outils

- Aide-mémoire égalité page 33
- Quelques liens utiles page 37

L'égalité dans les actions

Pour permettre des transformations concrètes, pour favoriser l'émancipation individuelle et collective, la prise en compte de l'égalité ne doit pas se limiter à assurer l'accès de chacun-e-s, bénévoles et salarié-e-s, aux postes à responsabilité dans l'association.

Avoir des hommes et des femmes au conseil d'administration, participant à l'égalité, c'est bien. Mais quel impact si, par ailleurs, les actions que vous engagez véhiculent des stéréotypes "féminins" et "masculins"? Si dans les activités quotidiennes, les uns et les unes, sont enfermés-e-s dans des rôles, assignés-e-s à des tâches liées aux représentations dominantes de ce qui est féminin et de ce qui est masculin ? Si les inégalités sont reproduites ?

La question de l'égalité doit être traitée de façon transversale pour toutes les actions, toutes les activités de l'association. L'outil proposé ci-après invite ainsi à prendre en compte l'objectif d'égalité femmes/hommes, filles/garçons dans chacune des actions menées par l'association, à chaque étape du projet.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez des données précises et actualisées par secteur d'activités

■ Culture	page 16
■ Médias	page 18
■ Education	page 20
■ Équipements et loisirs socio-éducatifs	page 22
■ Sport	page 24
■ Économie sociale et solidaire	page 26
■ Agriculture	page 28
■ Création d'entreprise	page 30



Démarche générale

En amont, au stade de la construction de l'action

- Entourez-vous de femmes et d'hommes pour élaborer votre projet (au moins 30 % de l'un ou de l'autre sexe). Cela devrait permettre de prendre en compte les contraintes des deux sexes, à condition d'établir également les conditions de l'expression pour permettre à celles et ceux qui n'oseraient pas, de prendre la parole.
- Intégrez des objectifs « égalité » adaptés à votre secteur. À vous de définir ceux prioritaires pour votre action (référez-vous aux diagnostics nationaux précités et faites-vous aider, voir pages suivantes).
- Questionnez votre pratique et vos représentations pour éviter la reproduction inconsciente des stéréotypes. Pour ce faire, organisez une formation sur les questions d'égalité peut s'avérer bien utile pour vous-même, les bénévoles, les salarié-e-s et les participant-e-s à l'action.
- Définissez votre public cible : combien de femmes et combien d'hommes et pour chaque sexe les caractéristiques (âge, niveau de formation, etc.) ainsi que les éventuelles contraintes particulières (facilités d'accès aux modes de transports en commun, aux modes de garde...). Étudiez quelles pourraient être les incidences (positives et négatives) de votre nouvelle action sur les femmes et sur les hommes, sur les filles et sur les garçons.
- Portez attention aux supports visuels et textuels (bonnes pratiques possibles : femme et homme ayant le même rôle sur une photographie, pas que des garçons pour illustrer des activités sportives, féminisation et masculinisation des noms des rôles sociaux et professionnels, etc.).

Pendant le déroulé de l'action

- Mesurez l'impact de votre action en établissant un suivi spécifique des objectifs propres à l'égalité.
- Apportez les éventuelles corrections nécessaires en fonction des constats que vous aurez établis.
- Communiquez sur vos résultats auprès du public, de votre public, de vos financeurs (notamment si vous avez bénéficié de financements européens).

SITUATION ACTUELLE: QUAND LES CHIFFRES PARLENT D'EUX-MÊMES

- 100 % de garçons dans les stades, 95 % dans les skates parcs, 80 % dans les salles et lieux de répétition des musiques actuelles
- Décrochage des jeunes filles des activités publiques à partir de 12 ans sauf pour des activités très connotées « féminines »

LES FREINS À L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS

- Géographie des sexes: on imagine la présence (et la protection) des femmes dans l'espace public par la valorisation de leur rôle maternel au sein de couloirs de circulation, parc pour jeunes enfants, « maisons » de l'enfance, de la parentalité. Les filles qui pratiquent le skate (5 %) sont souvent bien acceptées car elles sont en général performantes et qu'elles ont adopté le comportement et les tenues des garçons.
 - Les aménagements d'espaces publics se pensent « neutres » mais ne le sont pas. Les subventions publiques bénéficient donc principalement aux garçons.
 - La prévention de la délinquance par le sport et les loisirs a conduit à n'investir que pour les garçons renforçant par là-même une socialisation viriliste, sexiste et homophobe.
- ## DES PROPOSITIONS POUR AGIR
- Programmer des activités dites masculines (de rugby et de skate...) pour les filles dans des espaces réservés dans un premier temps si le besoin s'en fait sentir puis sur les mêmes lieux;
 - Programmer des activités dites « féminines » (danse notamment...) pour les garçons en travaillant notamment sur le vocabulaire « viriliste » à mettre en avant.
 - Permettre l'accès des maisons de quartiers, centres sociaux aux filles en limitant le zonage des garçons devant ces lieux par la création d'un espace de discussion à l'intérieur.
 - Afficher et rappeler la loi à l'intérieur des espaces de loisirs et d'activités.

Sources :

Les périphéries urbaines entre normes et innovations.
Les villes du Sud de l'Europe. Colloque de Bordeaux, Juin 2008

De nouveaux modèles de virilité : musiques actuelles et cultures urbaines. Yves Raibaud

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique

- Nombre d'activités non stéréotypées/nbre d'activités proposées
- Évolution de la répartition du nombre de filles/garçons en fonction des activités

À qui m'adresser? Qui peut m'aider?

- Aménagements des espaces: Robin des villes <http://www.robinsdesvilles.org>



L'ÉCONOMIE SOCIALE EN RECHERCHES

Dans le secteur sans but lucratif, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, mesuré en termes de rémunération horaire, est généralement inférieur à celui qui prévaut dans le secteur privé lucratif. Ce constat a été mis en évidence aussi bien par des travaux conduits à l'étranger que par des études françaises (Leete, 2000 ; Hirsch *et al.*, 2018 ; Étienne et Narcy, 2010 ; Prouteau, 2019). Toutefois, au sein même du secteur sans but lucratif, cet écart salarial est susceptible de varier. Les facteurs de ces variations n'ont fait l'objet que d'une attention limitée¹.

Dans le présent article, c'est à cette question de la diversité des écarts salariaux hommes-femmes dans le secteur associatif que nous nous attachons. Plus précisément, nous nous interrogeons sur l'existence éventuelle d'une relation entre ces écarts et le niveau de dépendance des ressources des associations à l'égard des fonds d'origine publique. À notre connaissance, cette question n'a, à ce jour, pas été étudiée. Seule a parfois été évoquée l'incidence possible du financement public des organisations sans but lucratif sur le niveau des salaires pour tout ou partie de leurs salariés, mais sans distinction de sexe (Hallock, 2002 ; Evans *et al.*, 2005).

Cette carence de travaux sur le sujet est surprenante puisqu'il est aujourd'hui largement admis, et pas seulement en France, que le financement public, surtout lorsqu'il prend la forme d'appels d'offres dans le cadre de marchés publics, est un outil dont les pouvoirs publics peuvent faire usage pour inciter à l'égalité professionnelle hommes-femmes, notamment en matière de rémunérations. À ce titre, les associations sont tout autant concernées que les entreprises privées lucratives ou les autres organisations de l'ESS. Elles le sont d'autant plus qu'elles sont confrontées à des évolutions de ce financement public, avec en particulier une substitution d'une logique contractuelle au subventionnement. Dans un premier temps, nous rappelons succinctement quelques étapes de la construction par les pouvoirs publics locaux et nationaux d'une promotion de l'égalité salariale hommes-femmes via le financement qu'ils accordent aux entreprises. Nous présentons ensuite les données utilisées pour notre investigation empirique ainsi que la méthode de cette investigation. Après quoi, nous communiquons les résultats obtenus et les commentons avant de conclure².

Le financement public comme vecteur possible de promotion de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

S'interroger sur l'existence possible d'un lien entre financement public et écarts de salaire entre les hommes et les femmes dans le secteur associatif n'a rien de saugrenu. En effet, ces ressources y sont importantes, même si leur part a décliné au cours des vingt dernières années (Tchernonog et Prouteau, 2019). Par conséquent, elles peuvent servir de levier aux mains des pouvoirs publics

(1) Il faut néanmoins citer l'article de Faulk *et al.* (2013), qui analyse l'écart salarial hommes-femmes en lien avec les caractéristiques des domaines d'activité dans lesquels les organisations sans but lucratif sont insérées. Les auteurs concluent qu'aux États-Unis cet écart est plus faible dans les domaines d'activité où la part du secteur sans but lucratif est forte en termes d'emplois et dans ceux où la part des emplois occupés par des femmes est traditionnellement importante.

(2) Ce travail a bénéficié d'une aide de l'Etat gérée par l'Agence Nationale de la Recherche au titre du programme Investissements d'avenir portant la référence ANR-10-EQPX-17 (Centre d'accès sécurisé aux données - CASD).

pour favoriser l'égalité salariale. Ce propos ne se limite pas aux associations, même si elles sont les seules ici à être étudiées, mais s'étend à l'ensemble des entreprises dès lors qu'elles réalisent des travaux pour les pouvoirs publics ou leur fournissent des biens ou des services.

Le recours aux marchés publics

L'utilisation des marchés publics par les pouvoirs publics pour influencer les politiques de rémunération des entreprises n'est pas nouvelle, en France comme à l'étranger. Ainsi, il y a plus d'un siècle, le décret Millerand du 10 août 1899 visait à faire obstacle à des comportements de « moins-disance » salariale de la part des opérateurs privés concourant entre eux pour être fournisseurs de l'État. En revanche, ce n'est que beaucoup plus récemment que l'égalité de genre en matière d'emploi et de salaire est progressivement devenue une préoccupation dans le cadre de la passation de marchés publics, dans le sillage des clauses sociales et environnementales, dont la version 2006 du Code des marchés publics (article 14) a autorisé l'insertion dans les appels d'offres.

Des initiatives ont contribué à la diffusion de cette préoccupation, portées par les collectivités locales ou l'Etat :

– La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale³ a été signée en 2006 sous l'égide du Conseil des communes et régions d'Europe. Son article 12 engage les signataires à promouvoir cette égalité dans le cadre de leurs contrats d'achat⁴. Mais un document réalisé en 2015 pour la Commission européenne à partir d'une enquête auprès des signataires de la charte, consacré à la mise en œuvre de cette dernière (Mantouvalou *et al.*, 2015), montre le caractère limité des progrès réalisés en matière d'engagement « *en faveur de politiques d'égalité de genre* » dans le domaine des marchés publics (*ibid.*, p. 5) : l'insertion de telles clauses dans les contrats publics ou les accords de financement n'était attestée que par 24 % des signataires (p. 48).

– La loi du 4 août 2014 pour « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » contient elle aussi des dispositions concernant les marchés publics, les concessions de travaux publics et les délégations de services publics. Elle interdit de candidature plusieurs catégories d'entreprises : celles ayant fait l'objet au cours des cinq dernières années de condamnations pour discrimination, celles ayant été condamnées depuis moins de cinq ans pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle et celles n'ayant pas respecté leurs obligations de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes. Mais, si les dispositions sont claires, leur application se heurte à certains obstacles. En l'absence de liste publique des entreprises condamnées pour des infractions les rendant inaptes à soumissionner, l'acheteur public doit s'en remettre aux déclarations sur l'honneur des candidats, sans possibilité de vérification⁵.

(3) « La Charte européenne pour l'égalité. Des femmes et des hommes dans la vie locale », Conseil des communes et régions d'Europe.

(4) La Charte comptait 291 signataires de collectivités territoriales françaises au 31 janvier 2020.

(5) Sur cette question, voir par exemple Christine Berkovicius, « L'égalité femmes-hommes à la traîne dans les contrats publics », *La Gazette des communes*, 7 novembre 2018. Lien : <https://www.lagazette-descommunes.com/589984/legalite-femmes-hommes-a-la-traine-dans-les-contrats-publics/>

Les subventions, autre levier possible

Les ressources associatives d'origine publique ne se limitent pas à celles obtenues par voie de marchés publics, mais prennent aussi la forme de subventions. Si cette forme naguère majoritaire a été supplantée par un financement public de nature contractuelle au cours des vingt dernières années, elle n'en reste pas moins d'un montant non négligeable pour le tissu associatif pris globalement (Tchernonog et Prouteau, 2019). La pratique qui consiste à demander aux associations bénéficiaires, au moment de l'octroi de ces subventions, à ce qu'elles s'engagent à ne pas effectuer de discriminations entre hommes et femmes, gagne peu à peu du terrain. Les engagements demandés peuvent concerner la participation aux instances dirigeantes, comme le fait la région Nouvelle-Aquitaine⁶. Ils peuvent aussi explicitement viser l'égalité salariale : tel est le cas, par exemple, du règlement des subventions régionales normandes versées aux associations comme aux entreprises⁷. La portée pratique de telles attentes ne doit pas être surestimée. Il n'en demeure pas moins qu'elles contribuent à créer un contexte dont les associations ne peuvent faire complètement abstraction.

Données et méthode : l'appariement de deux bases

À l'aune des développements qui précèdent, l'hypothèse selon laquelle une plus forte dépendance des associations au financement public pourrait s'accompagner d'un moindre écart salarial mérite de faire l'objet d'investigations empiriques. À cette fin, nous avons effectué l'appariement de deux bases de données.

Construire la base de données à partir de l'enquête de l'Insee « Associations 2014 » et des DADS 2013

Notre étude requiert la disposition de données fournissant à la fois des informations sur les ressources financières associatives et leur nature, et sur les rémunérations individuelles de la main-d'œuvre. Aucune base de données unique ne remplit à ce jour ces conditions. L'enquête de l'Insee « Associations 2014 », qui est la première de la statistique publique à concerner spécifiquement les organisations associatives, renseignait de manière détaillée sur le montant et la nature de leurs ressources d'exploitation. Mais, s'agissant de l'emploi et des salaires des associations employeuses, seules des grandeurs globales étaient communiquées (nombre de salariés, nombre d'heures de travail, charges de personnel).

Pour obtenir des données individuelles sur les salariés de ces associations et les postes qu'ils occupent, nous avons eu recours aux déclarations annuelles de données sociales (DADS)⁸ de la même année que celle documentée par l'enquête « Associations 2014 » de l'Insee, c'est-à-dire 2013. Nous avons apparié ces DADS avec les associations employeuses incluses dans l'enquête de l'Insee en utilisant le Siren

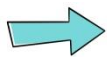
(6) Voir le règlement d'intervention « Vie associative » adopté en séance plénière du 13 février 2017.

Lien : https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/sites/default/files/2019-07/vieasso_rgl.pdf

(7) « Règlement des subventions régionales de Normandie », applicable à compter du 1^{er} septembre 2019. Lien : https://aides.normandie.fr/sites/default/files/reglement_subventions_region_normandie.pdf

(8) L'intérêt d'un recours aux DADS, devenues depuis déclarations sociales nominatives (DSN), est souligné dans l'encadré.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : les acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire s'engagent !



Trois ateliers pour mobiliser vos équipes



Les objectifs de la session

- Sensibiliser vos salarié·e·s et/ou vos bénévoles aux enjeux de l'égalité professionnelle.
- Développer en interne une culture commune de l'égalité qui facilitera l'échange et permettra la mise en œuvre de projets et actions
- Questionner vos pratiques actuelles : Gestion des ressources humaines, prise en compte de l'égalité dans vos actions, sensibilisation des usagers et bénéficiaires...
- Définir des pistes prioritaires pour l'action
- Valoriser vos engagements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



Contenu des ateliers

Séance 1 :

- L'égalité, comment ça va ? (présentation de données sur l'égalité entre les femmes et les hommes, plus particulièrement dans les associations et dans l'ESS)
- Un sujet sensible : évocation de la difficulté d'aborder un sujet qui remet en question des constructions sociales, éducatives et culturelles.
- Le lexique : Que signifient les mots utilisés lorsque l'on parle de l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- Les obligations des employeurs

Séance 2 :

- Les leviers pour l'action dans les associations et activités de l'ESS
- Mise en évidence des actions et engagements actuels de la structure
- questionnements / difficultés éventuelles à résoudre / axes de progrès (neuf thèmes abordés).

Séance 3 :

- Synthèse de l'état des lieux partagé entre les participant·e·s.
- Actions qui pourraient être mises en œuvre rapidement
- Mise en perspective à moyen terme
- Définition des moyens et de l'organisation qui permettront la réalisation des objectifs



Format et pédagogie

Chacun des ateliers est d'une durée de 2,5 heures. Ils sont organisés sur une période de 2 mois afin de laisser le temps aux participant·e·s d'effectuer des recherches et observations si nécessaire ou de formuler des propositions. Les pédagogies utilisées visent à faciliter la participation de tou·te·s (jeux, travaux en sous-groupes, mini-débats...).

Publics concernés

Salarié·e·s et/ou bénévoles des associations et organismes de l'ESS.

Constitution des groupes : Collectif de 8 à 15 participant·e·s. Possibilité de regrouper plusieurs organismes dans une même session.

Lieu de réalisation / horaires

Définis ensemble afin de permettre la participation de tout·e·s

Pour toute information



Jean-Paul Moutiez / Marie-Charlotte Widehem

12 rue Edouard Devaux, 62 500 Saint-Omer

Tel : 03 21 88 17 66 / 06 63 40 64 66

Contact@galilee-asso.fr

Paroles de participant·e·s :

« c'est intéressant, cela fait réfléchir et donne des outils »

« répartir les séances sur plusieurs mois permet de prendre du recul »

« je connaissais le sujet mais la formation m'amène à me poser de nouvelles questions sur l'égalité »

« j'ai particulièrement apprécié la richesse des échanges, le partage de points de vue et l'apport d'outils utilisables dans notre structure »

« c'est important, nous ne pouvons plus nous contenter d'évoquer la seule mixité lorsque l'on parle égalité »

« merci »

Les ateliers de l'égalité en ESS sont soutenus par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité des Hauts de France.

POURQUOI CE GUIDE ?

L'égalité professionnelle femmes-hommes demeure un objectif à atteindre dans un grand nombre d'entreprises, lointain pour certaines et plus proche pour d'autres. L'économie sociale et solidaire (ESS) peut et doit aussi mieux faire en la matière, au nom du respect du droit et des valeurs de transformation sociale et d'humanisme qu'elle porte. Si l'objectif semble consensuel, le passage à la pratique reste plus ardu.

Des enjeux particuliers pour l'Égalité professionnelle dans l'économie sociale et solidaire :

- Démontrer la cohérence avec les valeurs affichées de respect des personnes, d'inclusion, de justice sociale et de démocratie et répondre aux attentes de ses salarié-e-s ;
- Assurer la capacité à répondre à ses besoins en ressources humaines, soutenus malgré la crise économique, et, sur la durée, attirer toujours plus d'hommes et de femmes engagé-e-s et compétent-e-s pour assurer le renouvellement des équipes et des gouvernances ;
- Agir pour la qualité des emplois, occupés à 68 % par des femmes, voire beaucoup plus dans certains métiers non mixtes, et parfois à temps partiel ;
- Soutenir la dynamique d'innovation nourrie d'une réelle diversité : innover dans les réponses apportées par ses entreprises aux besoins sociétaux, innover aussi dans ses modes d'organisation en ouvrant la place à d'autres voix et modes de fonctionnement.

C'est pourquoi l'UDES et les partenaires sociaux ont acté leur ambition de porter cette problématique fondamentale au plus haut de leurs préoccupations en signant le 27 novembre 2015 un accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes (étendu par arrêté du 20 avril 2018).




En relais de cet accord-cadre, ce guide pratique¹ se veut une incitation et une aide concrète pour permettre aux employeurs de l'ESS de :

- faire le point sur les enjeux de l'égalité professionnelle : tant au niveau des bénéfices que des risques aux plans social et humain, économique ou juridique.
- diagnostiquer la situation de leur structure pour faire évoluer les représentations en objectivant leurs points forts et leurs priorités de progrès.
- découvrir des outils et méthodes simples, et des bonnes pratiques mises en place ailleurs.
- d'agir effectivement pour atteindre l'égalité professionnelle.

POUR QUI ?

Ce guide s'adresse indistinctement à tous les employeurs quels que soit leur statut, leur secteur d'activité ou leurs métiers. Il apporte des réponses appropriées et concrètes aux problématiques d'égalité professionnelle caractéristiques de l'ESS induites par sa démographie

Les pictogrammes de ce guide :

Obligation légale  Attention  À savoir 

et les spécificités de ses activités : une forte féminisation des métiers au global, des écarts de rémunération femmes-hommes et un taux d'encadrement féminin plutôt meilleur que dans le reste du secteur privé mais en gardant une marge de progression dans l'accès égal aux emplois qualifiés, aux responsabilités et une vigilance sur le recours au temps partiel plus important que dans le reste de l'économie.

Les structures de moins de 50 salarié-e-s, qui ne sont pas nécessairement pourvues d'un responsable des ressources humaines y trouveront des pistes concrètes d'action pour les différentes thématiques liées à l'égalité professionnelle, classées par fiches. Les entreprises ou associations plus grandes pourront également s'en inspirer pour enrichir leurs pratiques, le dialogue social et la négociation d'accords sur le sujet.

L'UDES

L'UDES (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) fédère aujourd'hui 23 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles, coopératives) correspondant à 16 branches et secteurs professionnels. Avec plus de 30 000 entreprises, employant plus d'1 million de salariés, l'UDES est l'organisation multiprofessionnelle de l'économie sociale et solidaire. Elle rassemble 80% des employeurs fédérés de l'économie sociale et solidaire.

L'UDES est engagée dans la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité. Cela s'est traduit, notamment, par la publication de guides pratiques : l'ESS au-devant de la diversité, le guide pratique sur l'emploi des personnes en situation de handicap, la signature de la Charte de la diversité en 2010, l'obtention du label Diversité de l'Afnor, en 2015.

Parallèlement, cet engagement s'est manifesté par son activité au sein de diverses instances. L'UDES est présente au Haut Conseil de l'Égalité, dans sa formation spécialisée en matière d'égalité professionnelle, qui est saisi sur tout projet de loi et de décret en la matière. En outre, l'UDES participe activement à la commission Égalité femmes-hommes du Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire. Ce dernier établit un rapport triennal en matière d'égalité femmes-hommes dans l'Économie sociale et solidaire et formule des propositions.

Les engagements de l'UDES

« Suite à la signature en 2011 d'un accord sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire (ESS), l'accord du 27 novembre 2015 sur l'égalité professionnelle est une nouvelle étape pour les employeurs de l'ESS, visant à approfondir la thématique de l'égalité femmes-hommes.

La signature de cet accord multiprofessionnel à l'unanimité des cinq confédérations syndicales de salariés, aux côtés de l'UDES, témoigne de la pertinence des mesures qu'il entend mettre en œuvre et de l'engagement de tous. Plus que jamais nécessaire, l'égalité professionnelle est l'affaire de chaque employeur, à son niveau, qui doit en faire une réalité.

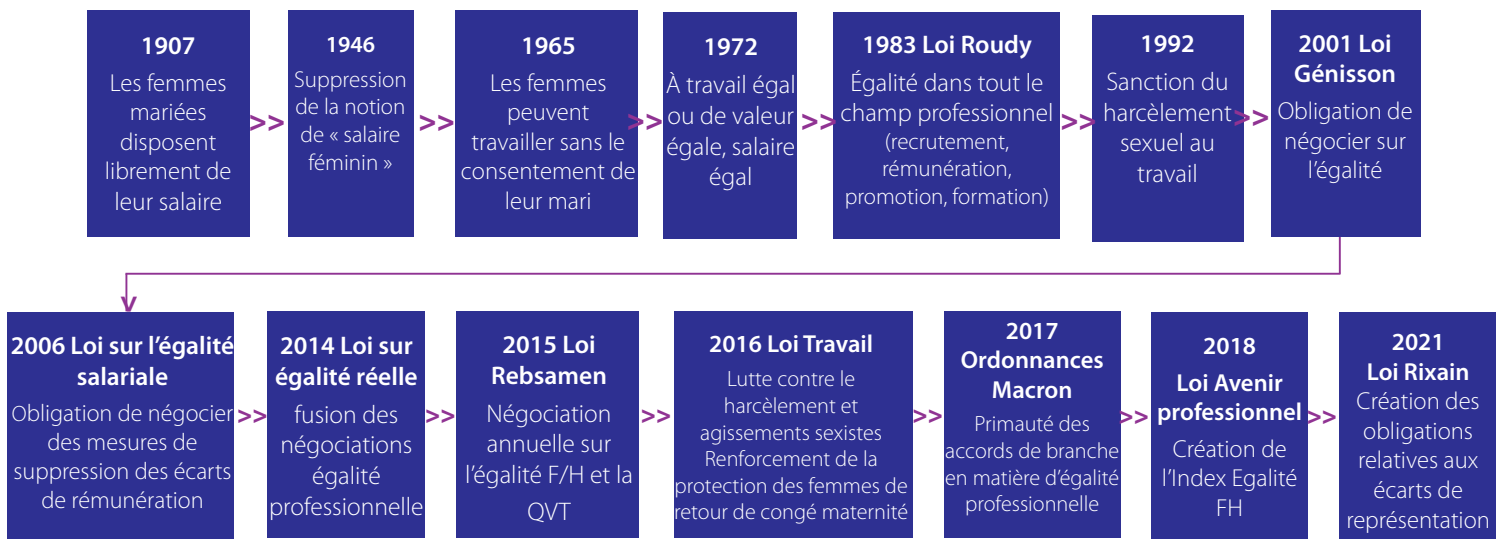
C'est pourquoi, au-delà de cet accord, l'UDES a souhaité apporter un soutien opérationnel à la dynamique qui doit s'engager, en proposant ce guide, qui, au travers de 12 outils et mesures concrets, servira de levier aux entreprises.»


Hugues Vidor - Président de l'UDES

¹ L'UDES a organisé une [webconférence sur le thème « Égalité professionnelle femmes / hommes dans l'ESS : des ambitions aux actes »](#). Celui-ci revient sur le guide pratique et fait un point sur la situation des branches et entreprises de l'ESS en la matière.

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Quelques repères dans la progression de l'égalité professionnelle femmes-hommes en France :



 **Vous devez appliquer le Code du travail et, le cas échéant, les dispositions des conventions collectives dont vous dépendez, voire les accords sectoriels ou d'entreprise.**

Les points-clés de l'accord du 27/11/2015
Un engagement fort des représentants salariés et employeurs de l'ESS en faveur de l'égalité professionnelle effective.
Un outillage des branches professionnelles pour favoriser la mise en place d'un cadre commun propre à l'ESS.
Les branches s'engagent à recueillir des données par sexe sur leurs salarié-e-s.
Les branches s'engagent à (re-)négocier des accords d'égalité professionnelle dans un délai de deux ans, y compris des mesures pour supprimer les écarts injustifiés de rémunération.
Actions de communication sur les métiers pour améliorer la mixité.
Mise en place d'outils d'objectivation des processus de recrutement.
Formation de tous les acteurs, y compris les partenaires sociaux avant négociation.
Utilisation de l'entretien professionnel pour encourager la progression de carrière.
Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de gouvernance et IRP.
Des critères de classification réévalués pour ne pas discriminer.
Mise en place de procédures en cas de harcèlement ou d'agissements sexistes.

L'égalité professionnelle dans l'ESS
Accord sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale – 23.05.2011
Texte de concertation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'ESS – 25.03.2014
Accord du 27/11/2015 sur l'égalité professionnelle femmes- hommes dans l'ESS
Rapport « Egalité Femmes-Hommes dans l'ESS » - et le « Guide sur les conditions d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'ESS » - CSESS
Les accords et dispositions conventionnelles dans les branches
Aide, accompagnement, soins et services à domicile - Titre VIII de la CCN du 21.05.2010
Mutualité - Accord du 05.02.2021
Personnels des PACT et ARIM - Avenant n° 7 du 04.10.2011 à la CCN
Tourisme social et familial - Accord du 27.05.2019
Animation - Accord du 17.12.2012
Ateliers et chantiers d'insertion - Accord du 20.09.2021
Sport - Accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité Femmes-Hommes dans la branche du sport
Acteurs du lien social et familial - avenant n°01-17 du 8 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes
Radiodiffusion - accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre Femmes et Hommes
Missions locales - Accord 20.06.2018



Le dynamisme des entreprises de l'ESS en faveur de l'égalité professionnelle : Les entreprises de l'ESS se saisissent de la question. En 2019, étaient dénombrés 1 128 accords d'entreprise signés sur l'égalité professionnelle dans l'économie sociale et solidaire. Cela représente 16 % des accords conclus dans l'ensemble de l'économie. Or, l'économie sociale et solidaire ne représente qu'un peu plus de 10 % de l'emploi en France. Cela traduit un réel dynamisme de la négociation et de la conclusion des entreprises de l'Economie sociale et solidaire en matière d'égalité professionnelle.

Tournez la page S.V.P.

14. Je connais les aides et les accompagnements possibles pour favoriser l'égalité professionnelle					Fiche 11
<input type="checkbox"/> A Oui, je les ai utilisés	<input type="checkbox"/> B C'est sur mon bureau	<input type="checkbox"/> C J'en ai entendu parler par des confrères /consoeurs	<input type="checkbox"/> D Ça m'intéresse mais par où commencer ?	<input type="checkbox"/> E Ah bon, il y a des aides ?	
15. Je sais négocier un accord égalité professionnelle					Fiche 12
<input type="checkbox"/> A Oui, notre dernier accord est un succès de l'avis des DS	<input type="checkbox"/> B J'espère faire mieux la prochaine fois	<input type="checkbox"/> C Pas sûr-e	<input type="checkbox"/> D Vous avez un modèle ?	<input type="checkbox"/> E Je suis concerné-e ?	
16. Je connais les textes de référence dans ma branche et dans l'ESS					Section juridique Page 3
<input type="checkbox"/> A Parfaitement	<input type="checkbox"/> B Dans l'ensemble	<input type="checkbox"/> C Certains	<input type="checkbox"/> D Pas sûr-e	<input type="checkbox"/> E Jamais entendu parler	

Si vous avez une majorité de réponses A ou B, vous dominez le sujet. Mais pourquoi ne pas parfaire vos pratiques et étoffer vos ressources en vous référant aux différentes fiches ? Et n'hésitez pas à nous envoyer vos exemples de bonnes pratiques pour la prochaine édition du Guide !

Si vous avez une majorité de réponses C, D ou E, consultez les fiches qui vous donneront des conseils pratiques pour améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans vos équipes.

Des outils d'autodiagnostic sont disponibles dans les différentes fiches du guide.

ANNEXE 5

Les missions des délégués à la vie associative.

L'État s'est engagé par la charte des engagements réciproques signée le 14 février 2014 à donner une cohérence et une visibilité à la politique associative en renforçant le rôle des délégués départementaux à la vie associative.

Un certain nombre de politiques sectorielles relèvent aujourd'hui du préfet de région dont la mission générale d'observation, d'évaluation, de pilotage et de coordination des politiques de vie associative prévue par le décret du 10 décembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. Le décret du 30 décembre 2011 relatif au fonds pour le développement de la vie associative donne des compétences supplémentaires au préfet de région en matière de soutien à la vie associative. La désignation et l'explicitation du rôle d'un délégué régional est donc devenue indispensable.

Pour répondre à cet engagement, vous nommerez ou vous confirmerez dans ses fonctions, par arrêté, un délégué départemental ou, le cas échéant, régional à la vie associative choisi parmi les cadres de l'administration ayant une connaissance fine des enjeux et de la réglementation associatifs et un savoir-faire en matière d'animation de réseau.

La lettre de mission que vous lui adresserez définira ses objectifs adaptés au contexte territorial. Elle confirmera, en particulier, le rôle interministériel de sa mission. Il s'appuiera sur des correspondants associatifs désignés par chacun des chefs des services déconcentrés et des établissements sous tutelle de l'État.

La réalisation des missions nécessite que le délégué à la vie associative dispose d'une disponibilité effective, de moyens suffisants mis à sa disposition, d'un accès aux bases de données informatiques de l'État non publiques et puisse agir directement sous l'autorité des préfets afin de garantir un contact opérationnel rapide et efficace avec l'ensemble de ses interlocuteurs et les correspondants associatifs désignés dans les services et établissements publics, quelle que soit son implantation physique.

Des regroupements nationaux des délégués à la vie associative sont périodiquement réalisés par le ministère chargé de la vie associative pour parfaire leurs connaissances.

1. LE DELEGUE REGIONAL A LA VIE ASSOCIATIVE

La première mission du délégué régional est l'observation de la vie associative. L'État développe des outils de connaissance de la vie associative depuis plusieurs années. Des travaux importants engagés par l'INSEE à la suite de la dernière conférence de la vie associative ont conduit au lancement d'une enquête d'envergure actuellement en cours. Des travaux régionaux et départementaux doivent être régulièrement conduits pour améliorer la connaissance de la vie associative locale. Le délégué régional mobilise les services de la statistique publique et s'appuie en tant que de besoin sur les travaux des délégués départementaux, de chercheurs ou d'organismes privés ou publics pour coordonner l'observation de la vie associative sur le territoire. Cette compréhension du monde associatif est indispensable à la conduite de politiques publiques adaptées au territoire qui associent les associations. Le résultat de ces travaux participe par ailleurs aux

diagnostics préalables que vous pourriez mener pour répondre aux besoins locaux et est propice à l'évaluation ultérieure des politiques publiques de l'État.

La seconde mission du délégué régional est la coordination stratégique des délégués départementaux à la vie associative tout en veillant à garantir leur liberté de manœuvre opérationnelle au niveau départemental. À ce titre, le délégué régional réunit périodiquement les délégués départementaux de son territoire. Il s'assure en tant que de besoin de la transmission des dossiers entre deux délégués départementaux. Cette première coordination est doublée de l'identification nominative de correspondants au sein des services régionaux de l'État et de ses établissements, chargés d'un secteur associatif, pour assurer leur information et leur formation. Cela permet ainsi l'échange d'information sur les modalités de soutien aux associations au niveau régional.

Enfin, le délégué régional pilote le soutien à la vie associative au moyen du fonds pour le développement de la vie associative créé par le décret du 30 décembre 2011 précité. Une circulaire du ministère chargé de la vie associative précise l'objet et le fonctionnement du fonds régional et les priorités de financement en matière de formation des bénévoles conformément au décret susmentionné. Le délégué régional peut s'appuyer sur les délégués départementaux à la vie associative pour définir les priorités territoriales de financement en matière de soutien au lancement de projets ou d'activités associatives dans le cadre du développement de nouveaux services à la population, compte tenu de leur connaissance des besoins locaux. En vertu du décret précité, le préfet de région décide du contenu final des priorités de financement pour son ressort territorial, après avis de la commission régionale du fonds qu'il préside seul ou conjointement avec le représentant du conseil régional désigné à cet effet. L'association des financeurs publics, voire privés, dans le cadre du fonds doit pouvoir donner corps aux engagements pris à l'occasion de la conclusion d'une charte des engagements réciproques régionale.

2. LE DELEGUE DEPARTEMENTAL A LA VIE ASSOCIATIVE

La première mission du délégué départemental est d'identifier à tout moment les centres de ressources à la vie associative privés et publics membres ou non de fédérations, unions ou réseaux associatifs. Ces centres de ressources sont par exemple les dispositifs locaux d'accompagnement (DLA) prévus par l'article 61 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, les partenaires des conseils départementaux de l'accès au droit (CDAD) régis par la loi du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique, les délégués du défenseur des droits prévus par la loi organique du 29 mars 2011, les maisons des associations et les tiers de confiance de l'URSAFF dans le cadre du dispositif Service emploi associatif (Impact emploi). Le label Centre de ressources et d'information des bénévoles (CRIB) ou tout autre label local délivré par le délégué départemental permet d'identifier l'ensemble de ces centres de ressources départementaux répertoriés sur le site www.associations.gouv.fr. Le délégué départemental s'emploie à parfaire l'information et, le cas échéant, à organiser la formation des personnels privés et publics de ces centres de ressources. Il peut s'appuyer sur les correspondants associatifs désignés par chacun des chefs des services déconcentrés de l'État et de ses établissements. La coordination par le délégué départemental de ces correspondants associatifs actuellement désignée sous le vocable Mission d'accueil et d'information des associations, inclue systématiquement les centres de ressources privés et publics identifiés pour organiser leur maillage territorial eu égard à leurs compétences respectives. L'objectif est double. Il s'agit, d'une part, d'assurer l'accessibilité aux usagers d'une information de qualité sur l'ensemble du territoire et, d'autre part, d'accompagner les associations dans leurs projets.

La seconde mission du délégué départemental est de contribuer au développement de la vie associative, départementale et locale, autour de projets associatifs diversifiés, en facilitant l'engagement bénévole de tous et la prise de responsabilité (en particulier des femmes et des jeunes), ainsi que la professionnalisation et le développement des compétences associatives. Il participe à la sensibilisation des jeunes dans leurs

milieux scolaire ou universitaire. Il mobilise et dynamise les politiques publiques et les financements publics. Il organise l'échange d'information sur les modalités de soutien aux associations au niveau départemental. Interlocuteur central des responsables associatifs au plan départemental, il facilite la concertation, la consultation, la simplification des procédures administratives, le développement des relations partenariales transparentes et évaluées entre l'État et le monde associatif et les collectivités territoriales partenaires. À ce titre, il s'emploie à promouvoir auprès des collectivités territoriales de son ressort territorial l'adoption de chartes locales. Les éléments méthodologiques permettant la déclinaison locale de la charte sont fournis par le ministère chargé de la vie associative.

Dans moins de la moitié des départements, le greffe des associations est actuellement géré par le délégué départemental ou un service en direction départementale proche. Le greffe des associations est une mission multiple de l'État différente de celles du délégué départemental. Il comprend l'enregistrement des déclarations et modifications des associations. Des missions de contrôle y sont adjointes. Dans tous les cas une coordination effective entre celui-ci et le greffe permet d'enrichir l'information délivrée aux associations et facilite la circulation de l'information.

La mise en œuvre de l'ensemble de ces mesures, dont certaines sont peut-être déjà en place dans votre département, doit être menée de manière souple, lisible et coordonnée. Ces mesures ont clairement pour but de simplifier les relations entre le secteur associatif et les services de l'État dans les régions et les départements et non de rendre plus lourdes et plus complexes les procédures existantes.

INFORMATION AUX CANDIDATS

Vous trouverez ci-après les codes nécessaires vous permettant de compléter les rubriques figurant en en-tête de votre copie. Ces codes doivent être reportés sur chacune des copies que vous remettrez.

Spécialité : **JUR** « Sciences économiques et juridiques, pratiques associatives et coopératives »

CONCOURS EXTERNE

Concours	Option/section	Epreuve	Matière
CEPJE	JUR	102	2279

CONCOURS INTERNE

Concours	Option/section	Epreuve	Matière
CEPJI	JUR	101	2279

TROISIEME CONCOURS

Concours	Option/section	Epreuve	Matière
CEPJ3	JUR	101	2279