

FÉDÉRATION **VOSGES**

la ligue de
l'enseignement

un avenir par l'éducation populaire

La Ligue de l'enseignement des Vosges

Se mobilise pour la journée des
droits des femmes.

*La place des femmes dans l'économie sociale et solidaire
&
dans le réseau de la Ligue de l'enseignement*



Edito

La Ligue de l'enseignement des Vosges célèbre la journée des droits des femmes

Pour avoir mis depuis longtemps au cœur de son projet associatif la question de l'égalité et d'en déployer dans de multiples activités et interventions tous les arguments en sa faveur, la Ligue de l'enseignement a souhaité, à l'occasion de la journée des droits des femmes, faire le point sur la place des femmes dans le monde associatif vosgien.

Il n'existe pas de données statistiques sur la part des femmes dans les associations vosgiennes. Néanmoins, on sait que 65% des emplois en Equivalant Temps Plein sont occupés par des femmes. Ajoutons que 66,4% des emplois associatifs sont issus du secteur social. L'Economie Solidaire et Sociale (ESS) est donc le secteur le plus féminisé en France et constitue un pilier majeur de l'emploi des femmes. Une femme sur sept travaille dans ce secteur contre un homme sur quatorze. Et il faut le dire, cette forte présence ne se traduit pas toujours par une égalité de conditions.

Cette non-mixité des métiers découle tout droit des stéréotypes de genre véhiculés dans la société par l'éducation et la socialisation et qui se cristallisent au moment de l'orientation professionnelle.

Notons que 41% des femmes dans l'ESS sont à temps partiel contre 26,7% dans l'économie globale. Et le salaire des femmes est en moyenne de – 23% de celui des hommes (notamment pour les cadres et les professions intellectuelles supérieures).

Le chemin vers l'égalité reste donc très important même si nous pouvons constater que les accords passés avec les entreprises, relatifs à l'égalité professionnelle, ont enregistré une hausse de 110% entre 2014 et 2019.

L'éducation à l'égalité reste donc un enjeu majeur. Elle relève de toutes les sphères : familiales, professionnelles (tous secteurs confondus), sociales... Les femmes elles-mêmes doivent s'en convaincre, trouver en elles les ressources pour faire évoluer les mentalités, faire des hommes leurs alliés pour parvenir progressivement à une société égalitaire, équilibrée et épanouie.

Christine DEVALLOIS, Présidente

Notre ambition.

La Ligue de l'enseignement des Vosges promeut à travers ces actions une économie sociale et solidaire (ESS) portée par l'éducation populaire.

Aujourd'hui, elle souhaite réaffirmer son rôle de fédération sur le territoire et de porte-parole de ses membres. Cette fonction est essentielle, car en tant que fédération, elle accompagne les organisations affiliées dans leurs projets et leurs actions, favorise la mutualisation et la coopération, met en avant les initiatives de ses membres et les représente auprès des instances publiques.

En mars, à l'occasion de la journée des droits des femmes, la Ligue de l'enseignement des Vosges souhaite aborder la question de la place des femmes dans le secteur associatif et, plus largement, dans l'économie sociale et solidaire. Il est crucial de mettre en lumière cet enjeu dans un secteur largement féminisé où demeurent encore des inégalités, et ce malgré les valeurs qu'il défend.

Cette note vise à rendre accessible et à diffuser de la connaissance autour de l'économie sociale et solidaire et à explorer la place des femmes dans ce modèle. Elle a également pour but de dresser une image de la situation dans les Vosges, en s'appuyant sur le soutien des affiliés de la Ligue.

Ce document ne constitue pas une analyse détaillée de la situation des femmes dans l'économie sociale et solidaire (ESS) et les associations.

Son but est de souligner les défis restant à surmonter en matière d'égalité des genres pour l'ESS et les associations, tout en offrant un soutien aux organisations affiliées afin de disposer de données pertinentes sur ce sujet.





L'économie sociale et solidaire de quoi parle-t-on?

L'Économie sociale et solidaire (ESS) a une longue histoire, vieille de 200 ans, sacralisée en 2014 avec la loi ESS. L'ESS c'est un mode d'entreprendre qui cherche à concilier activité économique et utilité sociale.

Les structures de ce modèle économique ont 4 formes juridiques :
associations, mutuelles, coopératives, fondations.

Ces organisations se préoccupent en premier lieu de placer l'humain avant le profit, en le replaçant au cœur de la prise de décision. Les principes fondateurs sont :

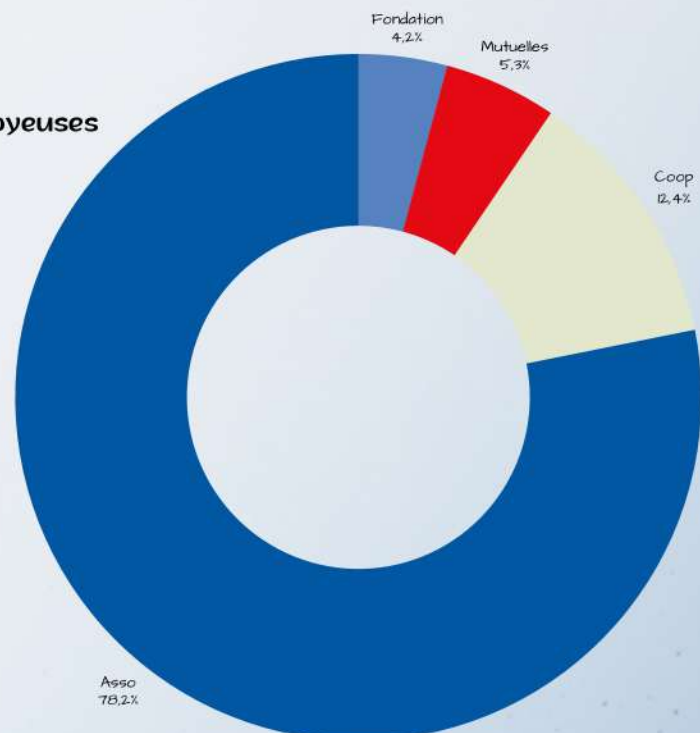
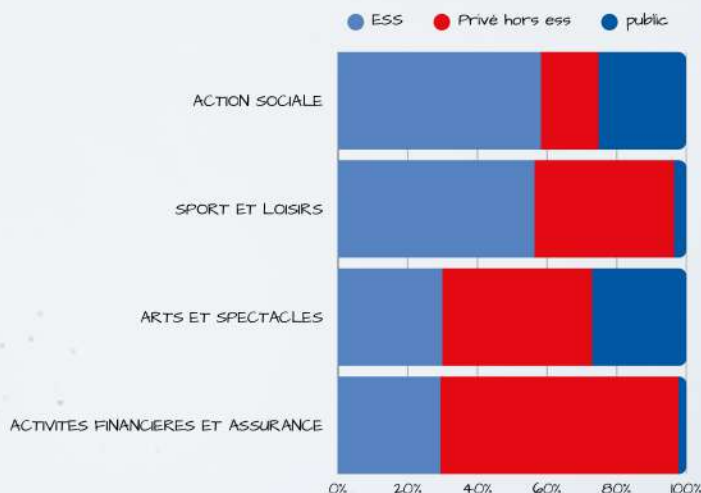
- **L'utilité sociale du projet de la structure**
- **Une gouvernance démocratique**
- **Une lucrativité limitée et une répartition équitable des excédents**

Ce mode d'entreprendre se déploie dans de nombreux secteurs d'activité : santé, habitat, petite enfance, commerce équitable, transport...

6.2 millions de salarié.e.s

14% de l'emploi

150 000 entreprises employeuses





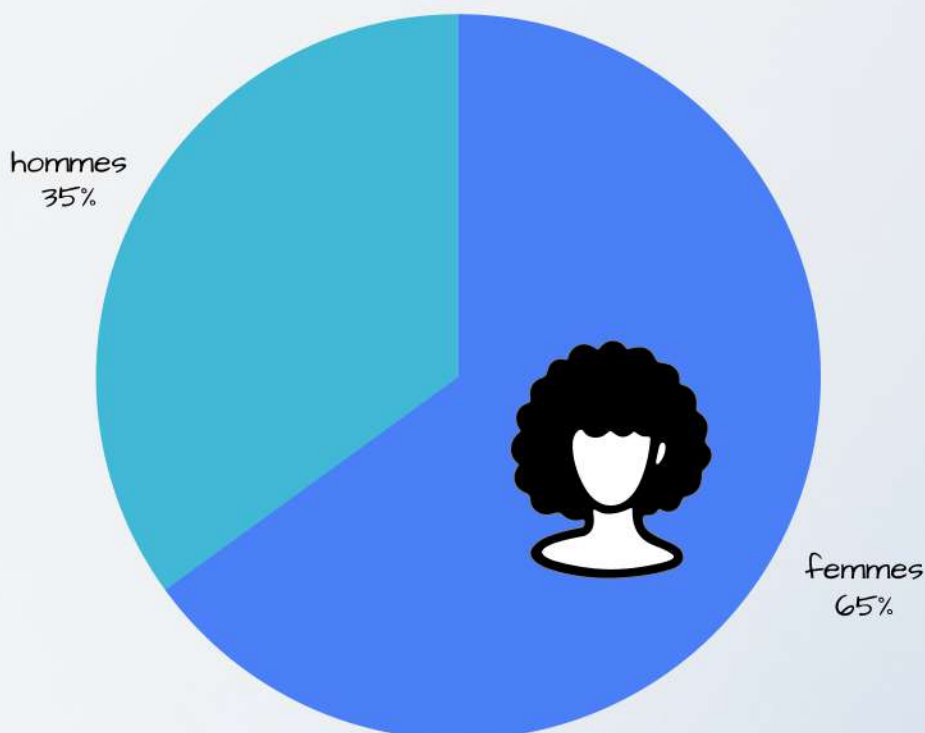
Les associations dans les Vosges

79.50 % des structures de l'ESS sont des associations, les derniers chiffres comptabilisent 6396 associations vosgiennes, portées par 60 000 à 70 000 bénévoles.

760 associations sont employeuses portant 10 040 emplois, dont 66.4% dans le secteur social, soit une part de l'emploi associatif dans les Vosges de 10.9%.

Il n'existe pas de données sur la part des femmes dans les associations vosgiennes, néanmoins, à l'instar du national, dans les Vosges **65%** des ETP de l'ESS sont des femmes.

Part des ETP hommes /
femmes dans l'ESS vosgien



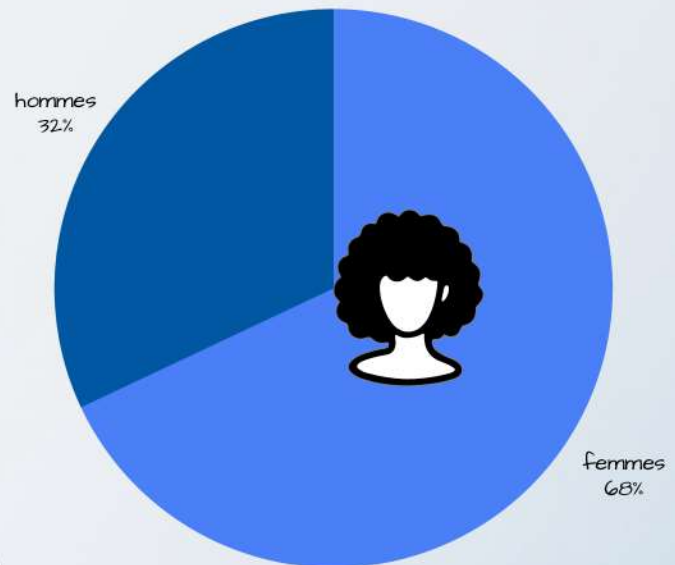


Et les femmes dans tout ça?

L'économie sociale et solidaire (ESS) est le secteur le plus féminisé en France, constituant un pilier majeur de l'emploi pour les femmes.

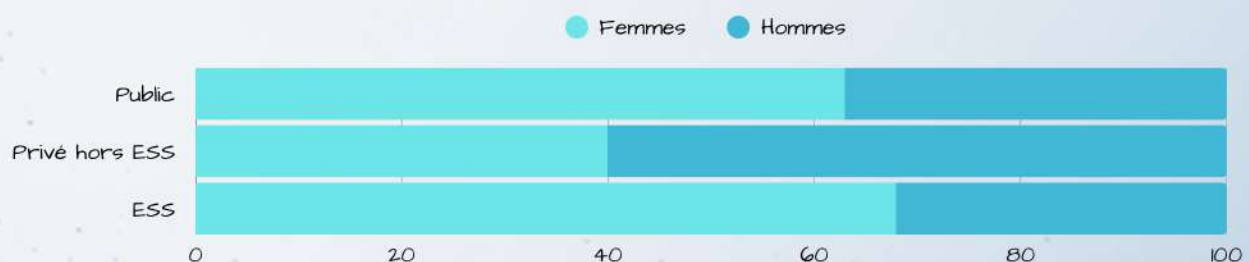
L'égalité entre les femmes et les hommes, en tant qu'idéal de démocratie, de justice et d'émancipation, est profondément ancrée dans les valeurs des organisations de l'économie sociale et solidaire. Pourtant, les inégalités de genre, bien qu'au cœur des valeurs de l'ESS, demeurent une réalité persistante au sein de ce secteur, reflétant souvent les dynamiques à l'œuvre dans l'économie globale. Un paradoxe d'autant plus marqué que l'ESS est considérée comme une économie non mixte au regard des chiffres et des effectifs. En effet, l'ESS est "l'économie" la plus féminisée de France, **une femme sur sept travaille dans ce secteur** contre un homme sur quatorze. Et **cette forte présence ne se traduit pas toujours par une égalité de conditions.**

Part des femmes / hommes salariées de l'ESS



Dans l'ESS, 1 femme sur 7 est employée, soit deux fois plus que les hommes.

Dans le secteur public 63% des salariés sont des femmes et seulement 40% dans le secteur privé.





Regards sur des inégalités persistantes

Ségrégation des métiers

Bien que l'emploi dans l'ESS soit principalement féminin, la répartition varie sensiblement selon les secteurs. Par exemple, **l'action sociale est le secteur le plus générateur d'emplois, avec 74 % de femmes employées**. À l'inverse, dans le commerce, l'industrie, ainsi que dans les sports et loisirs, les femmes représentent moins de 45 % des effectifs.

Les femmes sont surtout présentes dans les associations, les fondations et les mutuelles, avec des taux respectifs de 71%, 75 % et 73 %, contre 45 % dans les coopératives et seulement 27 % dans les SCOP.

Division sexuée du travail * très présente

Les femmes sont concentrées dans les secteurs de l'action sociale et de la santé : 96 % des aides à domicile sont des femmes **90 %** des aides-soignant-es, et 88 % des infirmier-ères en sont des femmes. Alors qu'elles ne sont à titre d'exemple, **33%** des entrepreneurs dans l'ESS.

Ces métiers, liés à la reproduction sociale et au soin d'autrui, sont souvent sous-valorisés et naturalisés comme une extension du rôle domestique des femmes, ce qui justifie des rémunérations plus faibles. (théorie de la mulier solidaria versus homo oeconomicus)

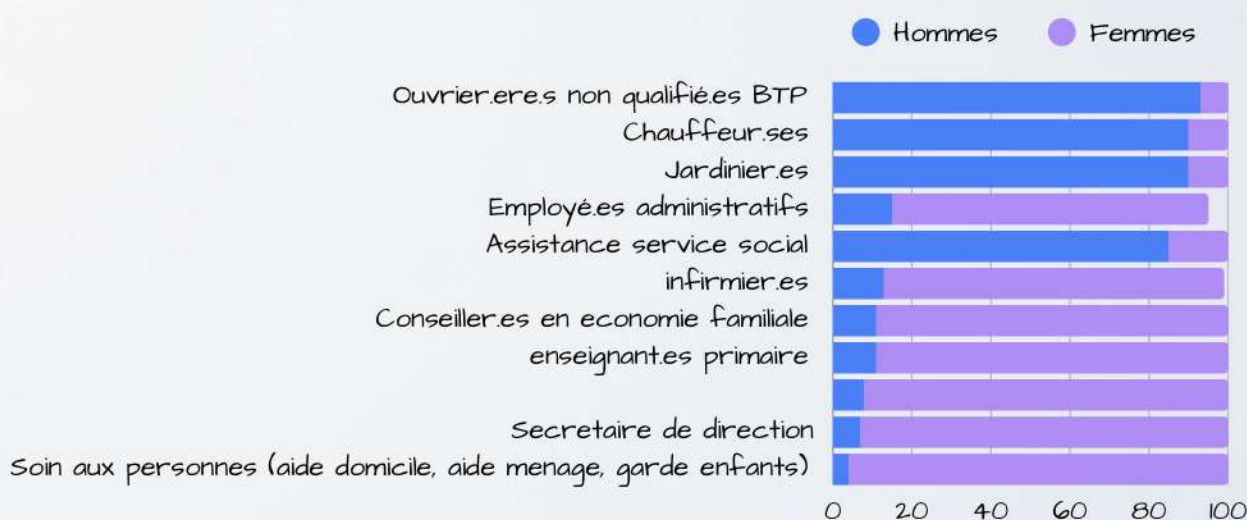
Cette non mixité des métiers découle tout droit des stéréotypes de genre véhiculés dans la société par l'éducation et la socialisation et qui se cristallisent au moment de l'orientation professionnelle.

*La "division sexuelle du travail est simplement une forme particulière de division sociale du travail : celle qui répartit les tâches, comme son nom l'indique, sur la base du sexe."



Regards sur des inégalités persistantes

L'ESS n'échappe pas à la règle, cette division sexuée du travail y est même globalement renforcée.



Contrats marqués par la précarité : CDD et bas salaires

Bien que l'ESS soit plus concernée que le secteur privé hors ESS par le recours au CDD, au temps partiel et à des salaires plus bas* que pour les secteurs privés hors ESS et public confondus, les femmes restent les plus touchées par ces conditions précaires, souvent plus subies plus que choisies.

Alors même que les salaires du secteur de l'ESS sont déjà inférieurs à ceux des autres secteurs, l'écart de salaire perdure, restant toutefois moins important que dans les autres secteurs.

41% des femmes de l'ESS sont à temps partiel (contre 26,7 % dans l'économie globale)

Parmi les salarié.es en CDD à temps partiel dans l'ESS **76%** sont des femmes.

*Les associations portent à elles seules 78% des postes de l'ESS, lesquelles souffrent de conditions restreintes : se projeter à long terme et de favoriser l'emploi en contrat à durée indéterminée peut paraître parfois difficile : financements incertains, contrats de projets...



Des écarts de salaires persistants

La rémunération annuelle brute pour un CDI à temps complet est de 29 999€ pour les femmes et 35 500€ pour les hommes, tous secteurs d'activités et types d'entreprises confondus.

Selon les secteurs d'activités et les métiers exercés, l'écart peut tant se réduire qu'augmenter.

23%

C'est l'écart de salaire moyen dans l'ESS (tous métiers et temps de travail confondus).

L'écart salarial est particulièrement frappant dans les mutuelles (43 %) et les fondations (21 %), alors qu'il n'est que **de 8 % dans les associations**, où les salaires sont globalement plus homogènes mais aussi plus faibles.

Toutefois, pour les équivalents temps plein l'écart se réduit à 16 % dans l'ESS, contre 18 % dans le reste de l'économie.

Écart de salaires entre femmes et hommes selon les catégories socio-professionnelles dans l'ESS

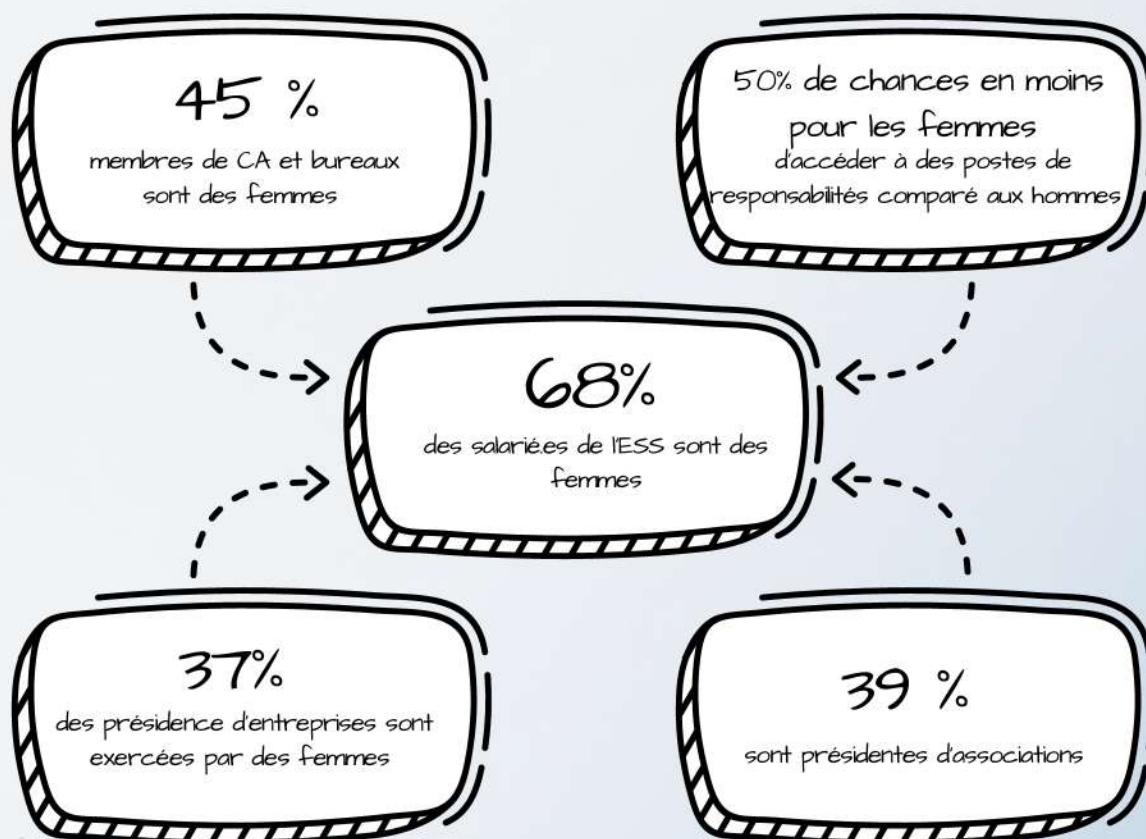




Le plafond de verre

L'expression "plafond de verre", originaire des États-Unis à la fin des années 1970, fait référence aux **"freins invisibles"** qui entravent la promotion des femmes au sein des structures hiérarchiques. Ce phénomène constitue un obstacle à leur avancement professionnel et restreint leur accès à des postes de responsabilité. Il est observé que les femmes sont moins souvent promues que leurs homologues masculins, et ce, dans toutes les classes sociales. De plus, elles subissent particulièrement cette discrimination avant l'âge de 35 ans, période où elles sont plus susceptibles de fonder une famille.

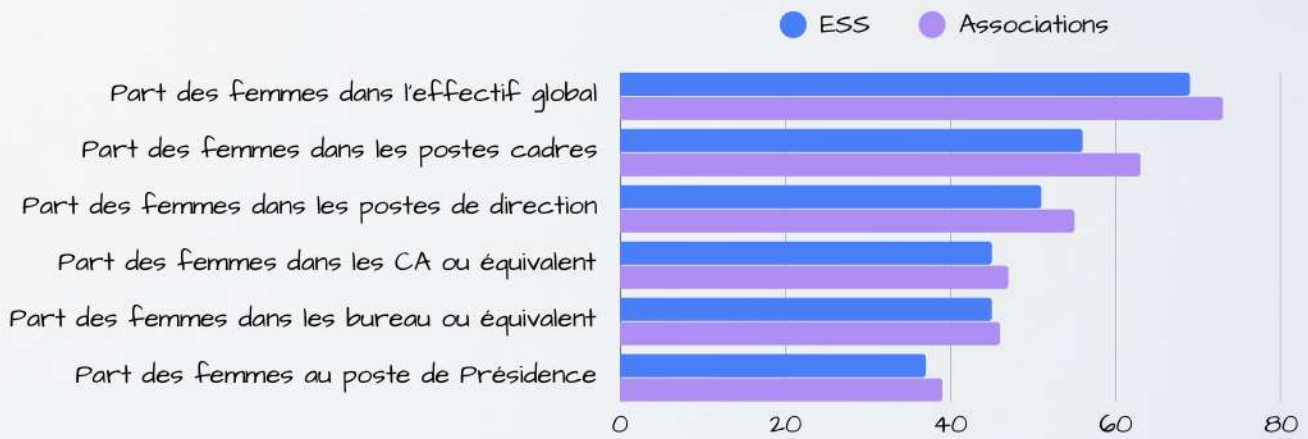
- Postes de cadres :
Seulement 13 % des femmes de l'ESS sont cadres, contre 22 % des hommes.
À titre de comparaison, 15 % des femmes sont cadres dans le reste du privé.
- Stagnation avec l'âge :
Avant 30 ans, 5 % des femmes sont cadres contre 4 % des hommes. Cependant, après 50 ans, on compte 15 % de femmes cadres contre 30 % d'hommes, montrant une stagnation nette des carrières féminines.



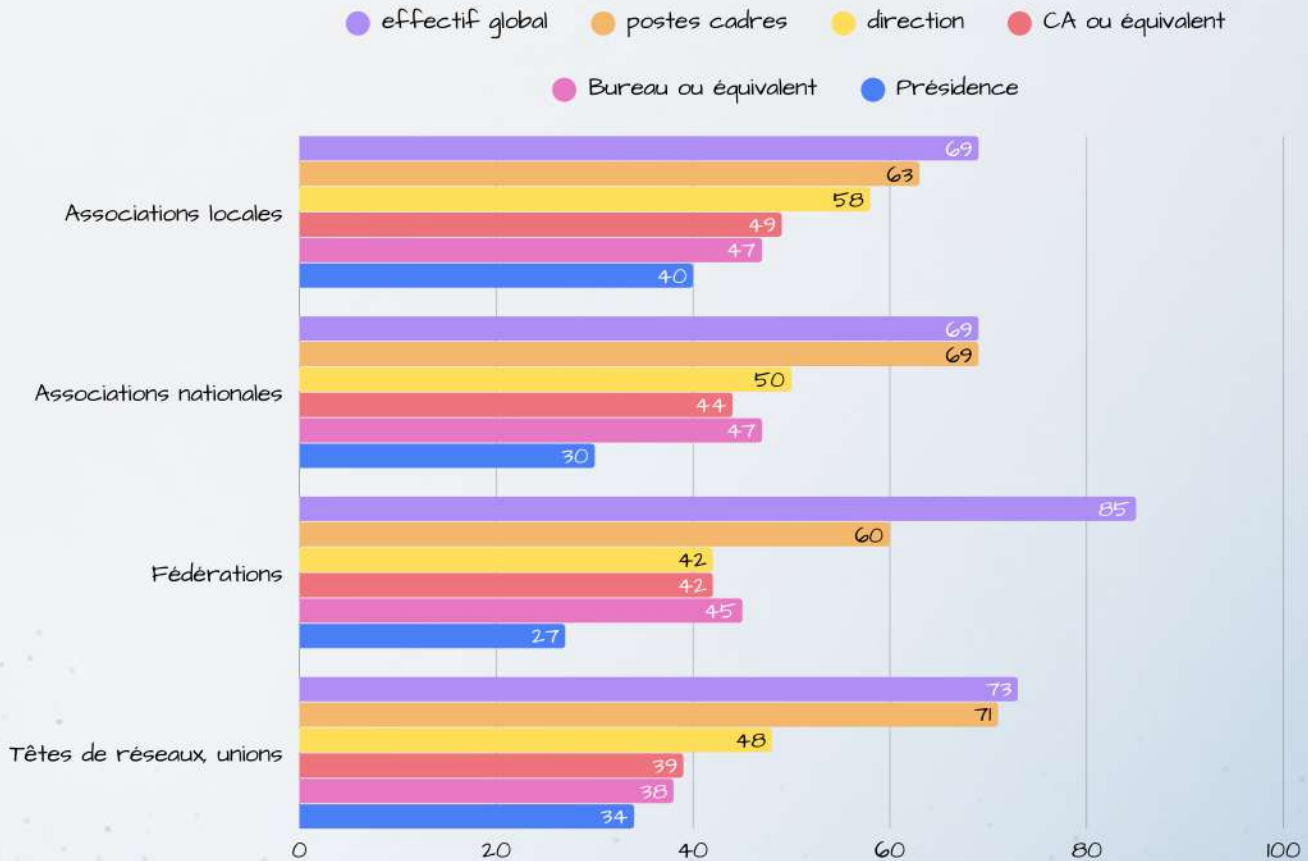


Focus sur les associations

Données nationales



Part des femmes selon les associations (données nationales)





Bénévolat et genre

Le bénévolat au sein des associations présente une image de parité en surface, mais d'après l'étude genre et bénévolat, **des disparités de genre sont soulevées**, concernant la nature, la durée et les responsabilités de l'engagement.

Un engagement paritaire mais différencié

Un engagement quasiment similaire : 42 % des femmes pratiquent le bénévolat contre 45 % des hommes et bien que les profils sociodémographiques soient similaires (niveaux d'études élevés, influence de la socialisation familiale), **les modalités de l'engagement divergent**.

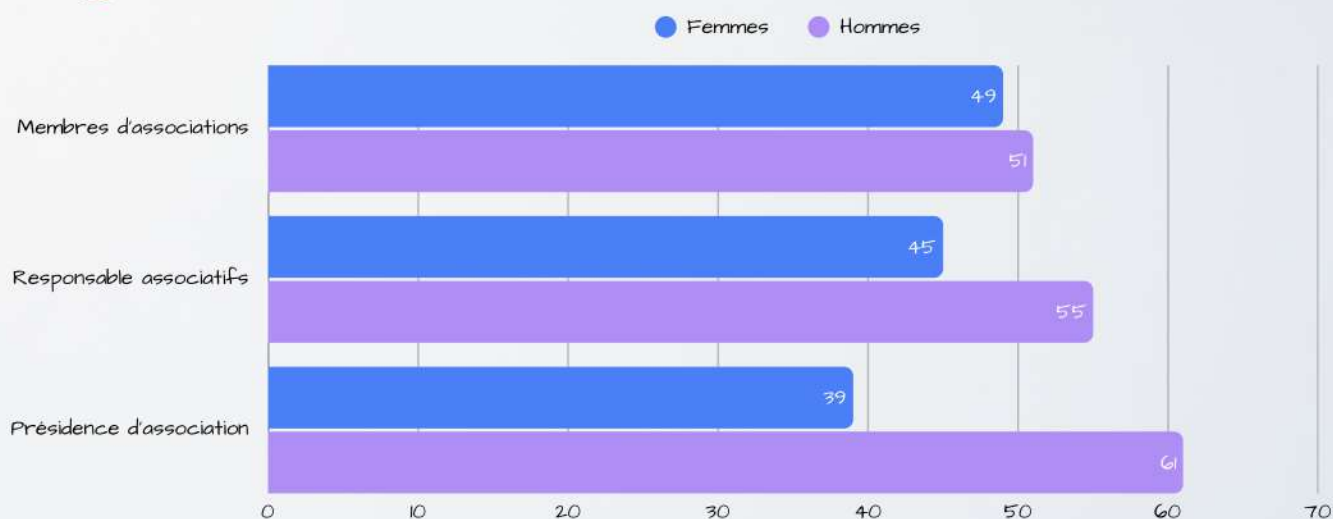
- 1** L'engagement des femmes est souvent plus court.
Elles sont majoritaires parmi les bénévoles de moins d'un an (54 %), tandis que les hommes dominent les engagements de plus de 10 ans (53 %)
- 2** Les femmes sont plus souvent bénévoles sans être adhérentes de l'association : 31,1 % contre 25,5 % pour les hommes.
- 3** Le bénévolat reproduit la division sexuée des tâches observée dans le monde professionnel.
Education : 68 % de femmes, la santé : 63 % de femmes et le social-caritatif : 59 % de femmes investies. Ces domaines sont souvent perçus comme une extension des rôles domestiques et de soin (le "Care").
Le sport reste massivement investi par les hommes, qui y représentent 68 % des bénévoles.
- 4** L'accès aux responsabilités reste plus restreint pour les femmes, avec une érosion de leur présence à mesure que le "niveau de pouvoir" s'élève
- 5** Les contraintes spécifiques : parentalité et temps. Le bénévolat des femmes est fortement impacté par des facteurs qui influencent dans une moindre mesure celui des hommes.



Bénévolat et genre

4

Part des femmes et des hommes parmi les membres des associations



5

Les contraintes spécifiques : parentalité et temps

- **Le frein des jeunes enfants** : Avoir un enfant de moins de 3 ans réduit la probabilité de bénévolat de 7 points pour les femmes, alors que cela n'a aucun impact statistique sur les hommes.
- **Le paradoxe de l'âge scolaire** : La probabilité de faire du bénévolat augmente chez les femmes avec le nombre d'enfants d'âge scolaire (+11 à 12 points), car elles prennent en charge les activités liées à la scolarité ou aux loisirs des enfants. (associations des écoles)
- **La disponibilité temporelle** : Les femmes consacrent annuellement 15 heures de moins que les hommes au bénévolat (médiane de 36-45h contre 52-63h pour les hommes). **Cet écart est directement lié au poids des tâches domestiques, dont les femmes assument encore 71 % en France.**

GENDER EQUALITY



Pourquoi ces inégalités perdurent - elles dans l'ESS?

Plusieurs facteurs expliquent le maintien de ces inégalités malgré les principes égalitaires affichés :

L'isomorphisme institutionnel :

En cherchant à gagner en crédibilité et compétitivité, **les structures de l'ESS adoptent souvent des modes de gestion du secteur privé lucratif**, basés sur un modèle masculin "de travailleur sans contrainte familiale", ce qui renforce les inégalités structurelles.

La parentalité et la "double journée" :

La charge parentale et domestique **pèse de manière disproportionnée sur les carrières des femmes**, entraînant des parcours hachés et des perspectives d'évolution réduites. **L'ESS ne fait pas exception et la parentalité entraîne souvent des interruptions ou des ralentissements de carrière pour les femmes**, en raison des congés maternité et de la gestion des responsabilités familiales.

- Dans l'ESS, si la proportion d'hommes cadres progresse avec l'âge, celle des femmes stagne après 30 ans, une période qui correspond statistiquement à l'arrivée des enfants.
- Certaines salariées sont de fait exclues des processus d'augmentation de salaire en raison de leur absence ou de leur état de grossesse, les employeurs privilégiant parfois une logique de performance immédiate.
- Les employeurs peuvent faire preuve de réticence à recruter des femmes pour des postes de haut niveau par crainte de parcours "hachés" liés à la maternité.

De plus, **les femmes assument encore la majeure partie des tâches domestiques (71 %) et parentales (65 %)**. Cette "double journée" limite la disponibilité des femmes pour des postes à haute responsabilité.

C'est l'une des causes du recours massif au temps partiel, qui concerne 41 % des femmes de l'ESS. De plus, lors de crises (comme la crise sanitaire), les arbitrages au sein des couples se font souvent au détriment des femmes : les mères étaient deux fois plus nombreuses que les pères à renoncer à travailler pour garder les enfants.

Ces mêmes arguments sont présents lors des discussions autour de la place des femmes au sein des instances associatives.



L' ESS reste un levier contre ces inégalités mais la route reste encore longue...

Tandis que les **femmes jouent un rôle crucial dans l'économie sociale et solidaire, elles restent souvent invisibles et les études les concernant sont encore peu nombreuses.**

L'augmentation du nombre de femmes dans l'économie sociale et solidaire a mis en lumière un déni au sein de certaines structures, qui pensent ne pas avoir de problèmes d'égalité en raison de cette majorité féminine. Et bien que l'ESS soit fondée sur des valeurs d'utilité sociale et d'égalité, ce déni crée un décalage par rapport à des entreprises de l'économie classique qui, elles, intègrent depuis longtemps l'égalité femmes hommes dans leur responsabilité sociétale.

De plus, de nombreuses structures de l'ESS, souvent de moins de 50 salariés, échappent aux obligations légales en matière de parité, et privilégient les questions financières au détriment de la qualité de vie au travail et de l'égalité des sexes, considérées comme des enjeux secondaires.

Par ailleurs, le sexisme persistant dans l'ESS reflète des problématiques sociétales plus larges concernant la place des femmes et des hommes. Les stéréotypes demeurent tenaces : évoquer le manque de femmes dans les conseils d'administration implique une remise en question du pouvoir masculin, ce qui suscite une résistance. La route vers l'égalité est encore longue ...

Pourtant, il ne faut pas nier que les structures de l'ESS même si elles ne sont pas exemplaires à cet égard, jouent un rôle essentiel dans la réponse aux enjeux de genre : associations féministes, organisations et fondations défendant les droits des femmes, promotion de l'entrepreneuriat féminin, et mise en avant de bonnes pratiques au sein des organisations de l'ESS, entre autres.

Les structures de l'ESS ont cette capacité d'adaptation et de prise en compte des inégalités qui semblent être plus rapide que les structures de l'économie classique.

**A titre d'exemple, l'ESS a vu une augmentation des accords relatifs à l'égalité professionnelle* :
hausse de 110 % entre 2014 et 2019.**

**Même si ces engagements restent parfois symboliques ils ont le mérite de réfléchir à la place des femmes dans le modèle de l'ESS.*



Les femmes dans le sport

Synthèse de l'étude COSMOS (organisation patronale représentant l'ensemble des employeurs du sport) Baromètre de la féminisation

Le sport au sein de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) est un secteur où la féminisation progresse de manière mesurée, mais reste confrontée à des barrières structurelles et culturelles importantes.

Bien que les femmes soient de plus en plus présentes dans la pratique, elles demeurent sous-représentées dans les instances dirigeantes et l'emploi salarié.

Résultat de l'enquête réalisée sur 1059 structures.

Chiffres clés :

- En 2026, les femmes représentent **40 % des effectifs pratiquants** au sein des associations sportives. Ce chiffre est stable par rapport à 2024 (39 %).
- Le sport est l'un des secteurs les plus masculinisés du bénévolat français. Les hommes constituent 68 % des bénévoles dans ce domaine, contre seulement 32 % de femmes.
- La féminisation des postes de direction reste très limitée. Seules 11 % des dirigeantes salariées sont des femmes (bien qu'en hausse de 3 points depuis 2024). Dans les fédérations sportives, la part des femmes aux postes de présidence n'est que de 27 %, contre 39 % pour l'ensemble des associations

Obstacles à la féminisation :

- Charge mentale : **40 % des structures identifient des contraintes parentales.**
- **Stéréotypes de genre** : 37 % perçoivent le sport comme masculin.
- Sentiment d'illégitimité : **17 % évoquent l'autocensure.**
- **Climat sexiste** : violences sexistes et sexuelles rendent le milieu peu attractif

Initiatives et leviers de changement :

- 68 % des organisations ont lancé des actions en 2025-2026.
- Adaptation des pratiques : journées découvertes en non-mixité et compétitions adaptées.
- Référents féminisation : 49 % des structures prévoient de nommer des référents.
- Formation : programmes pour accompagner les femmes vers des postes de responsabilité.
- Évolutions législatives : la Loi Sport de 2022 impose des quotas et la parité.
- Expertise santé : connaissance des spécificités physiologiques féminines pour mieux accompagner les pratiquantes.



Un peu d'histoire

Le rôle des associations dans l'émancipation des femmes est central au sein de l'économie sociale et solidaire, car elles **constituent des espaces privilégiés pour repositionner les femmes comme sujets politiques et transformer les rapports de pouvoir traditionnel**. Les femmes ont d'ailleurs *"indéniablement contribué à l'expansion du mouvement pour l'association, en tant qu'initiatrices, salariées ou bénévoles, au sein d'organisations sans but lucratif productrices de biens ou de services"* (*Une économie solidaire peut-elle être féministe, p157*)

Les associations vecteur d'émancipation des femmes

Après 1901, les femmes ont saisi l'opportunité des ligues religieuses en France pour faire valoir leurs voix en tant que citoyennes, dans ces temps où elles n'avaient encore ni droit civique, ni politique. **Intégrer les associations a pour elles, été l'occasion de « sortir de la sphère privée pour entrer et agir dans la sphère publique. Les femmes ont utilisé l'association comme passerelle entre ces deux mondes très compartimentés ».**

Entre 1920 et 1939, la présence des femmes dans les ligues catholiques est passé de 650 000 adhérentes à 2 millions. **Le bénévolat représentant pour elles une opportunité d'émancipation.** Des nombreuses femmes ont été fondatrices d'association sanitaires et sociales. Les femmes appartenant au protestantisme s'engageaient plus dans des associations laïques. (Association française des femmes diplômées d'université, planning familial...)

Exemple du planning familial

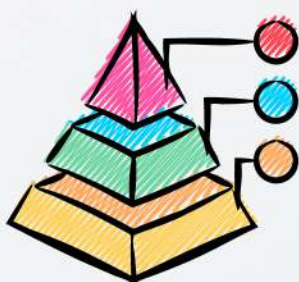
"En 1956, en plein " baby boom ", une poignée de femmes créaient la Maternité heureuse, avec l'espoir d'une révision de la loi de 1920 qui réprimait la contraception et le militantisme néo-malthusien. Dans les années 1960, la Maternité heureuse, se transforme en Planning familial. Plus qu'une simple association, un véritable mouvement se mettait en marche, pesant sur l'opinion publique, interpellant le législateur. Les combats d'hier sont aujourd'hui des libertés garanties par la loi, des " droits des femmes " : la contraception (1967), l'avortement (1975), deux acquis fondamentaux qui doivent beaucoup à l'action du Planning familial"



A la Ligue de l'enseignement des Vosges



76 % de femmes salariées



1 directrice

**4 femmes responsables de service
contre**

3 hommes responsables de service

1 femme Présidente

1 homme trésorier

1 femme secrétaire



Bureau

3 femmes

1 homme

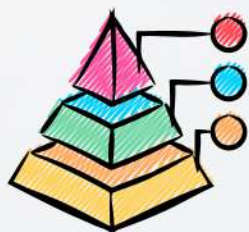
**Conseil
d'administration**

10 femmes

8 hommes



Chez les structures affiliées



52% de femmes présidentes
ou représentantes légales



80% des postes de trésorier sont tenus
par des femmes

68% des postes de secrétaires sont tenus
par des femmes



Agir pour l'égalité à l'échelle vosgienne

Afin de relever les défis liés à l'égalité entre les hommes et les femmes, les structures affiliées sondées suggèrent de :

- ORGANISER DES ATELIERS DÉBAT SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE LORS D'ÉVÉNEMENTS SPORTIFS
 - METTRE EN PLACE PLUS D'ACTIVITÉS SPORTIVES MIXTES
 - FAVORISER DES JEUX AXÉS SUR LA COOPÉRATION
- METTRE EN VALEUR DES TALENTS DE CHACUN QUELQUE SOIT LE SEXE
 - PROMOUVOIR LE RESPECT, DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'ÉGALITÉ
 - INCITER LA PARITÉ DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES
 - ORGANISER DES ACTIVITÉS NON GENRÉES POUR LES ENFANTS
 - SENSIBILISER AU CONCEPT DE GENRE
- RÉALISER DES ACTIONS SPÉCIFIQUES DÉDIÉES AUX ADOLESCENT.ES
 - ANIMER PLUS D'ATELIERS SUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES
 - SOUTENIR DES INITIATIVES ENGAGÉES
 - CRÉER DES PARTENARIATS AVEC DES ACTEURS SPÉCIALISÉS
- PARTAGER LES BONNES PRATIQUES ENTRE STRUCTURES AFFILIÉES

Et si on passait à l'action ?



Témoignages

"Dans une société aussi développée que la nôtre, il paraît inconcevable de devoir se battre chaque jour pour établir une égalité entre les sexes. Devrions-nous même parler d'équité. Enjeu néanmoins encore crucial aujourd'hui, nous estimons que le premier levier de transformation se trouve dans l'éducation, notamment celle de nos enfants, futurs citoyens acteurs de la société. Nous le voyons en Angleterre, depuis septembre 2025 des cours sur l'analyse de la culture misogyne, ou encore des ateliers de sensibilisation sur les stéréotypes de genre sont rendus obligatoires. Ces mêmes approches de lutte contre le sexisme devraient être développées dans le monde professionnel. En proposant des formations à l'ensemble des salariés, nous pourrions réaffirmer la place des femmes, souvent bafouée par des principes réducteurs encore trop ancrés"

Laura PERROTTEY pour Saulcy EnVert

"Pour réfléchir à la place et au rôle des femmes dans le sport, je me suis d'abord tournée vers deux athlètes féminines de haut niveau. Ces deux sportives ont partagé avec moi leur ressenti sur la situation des femmes dans le monde sportif. L'une d'elles a évoqué un sentiment de manque de reconnaissance des performances et des succès féminins par rapport à ceux des hommes. Les efforts et les victoires des femmes ne sont pas valorisés au même niveau que ceux de leurs homologues masculins. Néanmoins, la situation évolue, car de plus en plus de femmes pratiquent des sports, même si les inégalités persistent.

Une autre athlète que j'ai interrogée a souligné le manque de médiatisation des sports féminins engendrant des salaires professionnels beaucoup plus bas que ceux des hommes. Dans le cyclisme, domaine qui lui est cher, les femmes doivent souvent se tourner vers l'étranger pour rejoindre une équipe. De plus, certaines structures ne sont pas adaptées aux pratiques féminines, et l'absence d'infrastructures de proximité constitue également un frein.

En tant que femme à la tête d'un comité sportif, je constate que les postes de direction et d'entraîneurs sont largement dominés par des hommes. Malgré cela, l'accueil que je reçois est toujours très positif. Toutefois, il est vrai qu'en tant que femme évoluant dans un milieu principalement masculin, on peut parfois se sentir un peu "à part".

Les politiques publiques semblent être en train d'évoluer. L'effort en faveur de la parité a permis d'augmenter le nombre de femmes dans les instances, et des manifestations sont organisées, même si cela demeure marginal. Par exemple, je participerai bientôt à une randonnée sur l'engagement féminin dans le sport. Cette initiative vise à favoriser le dialogue entre femmes dirigeantes, et elle est organisée par le Comité national olympique et sportif, en collaboration avec le CDO8 des Vosges, son comité départemental. Pour finir, je remarque que le comité est majoritairement constitué de femmes. Toutefois, il est important de rappeler que l'USEP provient d'un milieu éducatif d'école primaire qui est déjà très féminisé... Finalement je dirai que les choses bougent mais lentement.

*Veronique MANEHON
Présidente USEP Vosges*



Ressources de la Ligue de l'enseignement ou partenaires sur le sujet

Affiche CNIDFF : Evolution des droits des femmes

Boîte à film : féminin - masculin, 100 films à voir pour lutter contre les stéréotypes (fédération de la Drôme)

Exposition et outils d'animation (débat, jeux animation) : L'égalité, c'est pas sorcier ! Cette exposition est un outil de sensibilisation et de prise de conscience auprès des décideurs et du grand public.

Exposition : Dépliants antisexiste

Exposition et livret pédagogique : Dessine-moi l'égalité des genres, Cartooning for peace

Jeu d'animation : Des solutions pour plus d'égalité

Jeu d'animation : Un pas en avant

Jeu d'animation: Planète Fého

Débat mouvant de l'égalité

Fiches : 17 fiches pédagogiques pour l'apprentissage de la mixité

Guide : Feminists in progress, guide d'accompagnement de l'ouvrage de Lauraine Meyer à destination des éduc, Ligue de l'enseignement

Guide : L'égalité femmes hommes dans l'ESS. Notion, repères et outils pour agir et accompagner dans le cadre du DLA.

Guide : Livret pour les élèves de CP et CE1 : filles et garçons cassons les clichés (fédération de Paris)

Guide pratique : Pour une communication publique sans stéréotype de genre, Haut conseil à l'égalité

Livre : Comment parler de l'égalité filles-garçons aux enfants par Jessie MAGANA

Livre : Maudite Guerre par Sylvie Arnoux, engagement féministe, Edition du Pourquoi Pas

Livre : Libres d'Etre par Thomas Scotto et Cathy Ytak, Edition du Pourquoi Pas

Présentation : Les stéréotypes de genre

Quizz : Egalité homme femme

Support vidéo : Un homme sur deux est une femme (7min)



Sources documentaires

- *Baromètre féminisation COSMOS 2026 : entre progression mesurée, difficultés et mobilisation des structures*
- *Carenews INFO - le 31 mai 2021, Egalité femmes hommes dans l'ESS : « On a tendance à regarder moins attentivement ce qu'il se passe en bas de l'échelle »*
- *Carenews INFO, La lente féminisation des associations ne permet toujours pas aux femmes d'accéder aux instances dirigeantes, 2023, Célia Szymczak*
- *Christine Bard, Janine Mossuz-Lavau. Le Planning familial : histoire et mémoire, 1956-2006. Presses Universitaires de Rennes, pp.210, 2007*
- *CRESS Ile de France, L'ESS doit s'attaquer à la division sexuée du travail, Publié le 29 mars 2019; Juliette Poirier*
- *DEMARGEAT Christophe, BOURDEAU Vincent, Ariel GUILLET Ariel, SANTORO Chloé. Division sexuelle du travail et domination sociale : retour sur quelques idées reçues. Mouvements : des idées et des luttes, 2021, n° 106*
- *DIEBOLT Evelyne, FOUCHÉ Nicole. Un siècle de vie associative : quelles opportunités pour les femmes ?. In: Matériaux pour l'histoire de notre temps, n°69, 2003. Regard sur les associations, sous la direction de Robert Frank. pp. 45-48.*
- *DUHAUTOIS Richard, CNAM, Equal play, equal pay : des « inégalités » de genre dans le football*
- *ESS France, <https://www.ess-france.org/egalite-femmes-hommes>*
- *FLAHAUT, É. et GUARDIOLA, A., Genre et associations en Europe : le pouvoir en question. Informations sociales, 2009*
- *France Radio, MOUV podcast, L'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans le sport est toujours très loin d'être acquise, Vendredi 24 janvier 2025*
- *FEMMES DU MONDE, Un réseau d'entrepreneures solidaires QUARTIERS DU MONDE, Guide d'orientation pédagogiques, Accompagnement à l'entrepreneuriat social et solidaire avec perspective de genre, Entreprendre Autrement pour une autonomie socio-professionnelle des femmes*
- *KEDADOUCHE Garance, Les inégalités de genre dans l'ESS, 2025, prix des mémoires*
- *Note sur l'étude de J. Lafranchi et M. Narcy (2013), « Female Overrepresentation in Public and Nonprofit Sector Jobs : Evidence From a French National Survey », dans Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, XX, p. 1-28, 2013.*
- *Observatoire de l'égalité femmes hommes dans l'économie sociale et solidaire, Genre et bénévolat : Femmes et hommes, un même engagement bénévole ?, Juin 2020*
- *Observatoire de l'égalité femmes hommes dans l'ESS, Etat des lieux des l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, 2019, CN CRESS*
- *Observatoire des inégalités, <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux>*
- *RICHEZ-BATTESTI Nadine, PETRELLA Francesca, La fabrique de l'égalité femmes-hommes au sein de l'ESS dans 3 pays européens : Une porte d'entrée pour de nouveaux imaginaires ? 11ème journées GESS, Sociales, solidaires et économiques, tensions et convergences des organisations de l'ESS, IRG, UPEC, Université Gustave Eiffel, Dec 2024, Paris, France*
- *Saint-Pierre, Céline and Monique De Sève. "La division sexuelle du travail : un jeu de miroirs." International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire, number 25 (65), spring 1991, p. 93-102. <https://doi.org/10.7202/1033913ar>*
- *VERSCHUUR Christine, GUÉRIN Isabelle, et HILLENKAMP Isabelle, Une économie solidaire peut-elle être féministe? Homo oeconomicus, mulier solidaria*

FÉDÉRATION **VOSGES**

la **ligue** de
l'enseignement

un avenir par l'éducation populaire

