



1

Dans le cadre du décret Education Permanente

La Plate-forme francophone du Volontariat
présente :

ANALYSE

(12 317 signes avec espaces)

Volontariat et genre

Amandine Tiberghien

*Quelle place pour un engagement au féminin dans
le secteur associatif?*





Introduction

La question de l'égalité homme-femme est récente. Pendant très longtemps, la société s'est structurée sur l'homme en tant que représentant de la cellule familiale et de l'opinion. Il a fallu attendre 1948 pour que le vote des femmes soit possible par exemple. Mais les femmes n'ont pas attendu de pouvoir voter pour s'engager tant dans la sphère publique que privée. Dans la deuxième moitié du 19^e siècle, elles sont actrices à part entière dans le champ associatif mais on remarque qu'elles sont plus particulièrement présentes dans certains secteurs, notamment dans les actions en lien avec la santé, l'hygiène, ou le logement. Elles sont en fait les pionnières du travail social d'aujourd'hui. Cet engagement sera d'ailleurs un premier pas vers une implication dans la sphère politique.

Leur rôle dans l'histoire du volontariat est bien spécifique et marque toujours l'engagement féminin d'aujourd'hui. Pas facile en effet de mettre de côté deux siècles d'histoire. Est-ce que cette influence a évolué avec le temps ? Quels sont les éléments qui influencent l'engagement des femmes actuellement ?

2

1. Égalité-mixité-parité : des notions différentes

Le concept d'égalité s'est imposé progressivement à la société. Ce principe fondamental selon lequel chaque être humain est investi des mêmes droits et des mêmes obligations a été consacré dans plusieurs écrits officiels. C'est le cas dans la Déclaration des droits de l'Homme : *« Tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes soient considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité ».*

L'idée de parité, quant à elle, désigne le principe d'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives. Cette notion est inscrite uniquement dans la sphère politique et renvoie à la notion de démocratie paritaire. Elle se fonde sur le fait que l'inégalité des sexes dans la représentation mettrait en





cause les fondements de la démocratie en n'intégrant pas la moitié des citoyens.

La notion de mixité fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes d'un même lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. Autrement dit, elle remet en question l'attribution d'un travail à un sexe.

3

2. Parler de genre plutôt que de sexe...

En termes de vocabulaire, le choix du mot « genre » semble plus approprié que le mot « sexe ». Effectivement, le concept de sexe renvoie à des caractéristiques purement biologiques et à des caractéristiques immuables, tandis que la notion de genre est une construction rassemblant des comportements, des pratiques... Elle se réfère à un ensemble de règles implicites et explicites. Contrairement à la notion de sexe, elle n'est pas immuable. Une femme aujourd'hui n'est pas considérée de la même manière qu'il y a 50 ou 100 ans, elle ne sera pas considérée de la même manière en Belgique ou au Yémen, si elle est riche ou pauvre. Sa religion intervient également dans le façonnage de cette identité. On parle parfois du sexe social pour définir le genre.

Dans l'imaginaire collectif, l'univers féminin est celui du don et du relationnel, et cela tant dans la sphère privée que publique. L'image de la femme est liée à tout ce qui est du domaine du « Care »¹. L'identité de la femme ne se limite pas simplement à des éléments biologiques. Comme l'a dit Simone de Beauvoir : « *on ne naît pas femme, on le devient* ».

¹Les métiers du Care se caractérisent par une relation d'aide.





3. Genre et emploi du temps...²

Un emploi du temps peut être fractionné en différents « temps ». Il y a par exemple le temps productif, celui du travail, le temps privé, le temps des loisirs... Certains sont plus contraignants comme le temps du sommeil ou le temps de se nourrir car ils sont plus ou moins obligatoires et récurrents. Il existe également ce que l'on pourrait appeler le temps récréatif. C'est le temps qu'il reste lorsque le temps de travail est terminé, lorsque l'ensemble des tâches ménagères et des besoins personnels sont satisfaits. Il se décline de bien des manières en fonction des individus.

La participation sociale fait partie de ce temps récréatif. Elle comprend les rapports sociaux (téléphone, mail, sorties...), les rapports familiaux et l'implication associative. En moyenne, on consacre près de 11 heures par semaine à des activités de participation sociale.

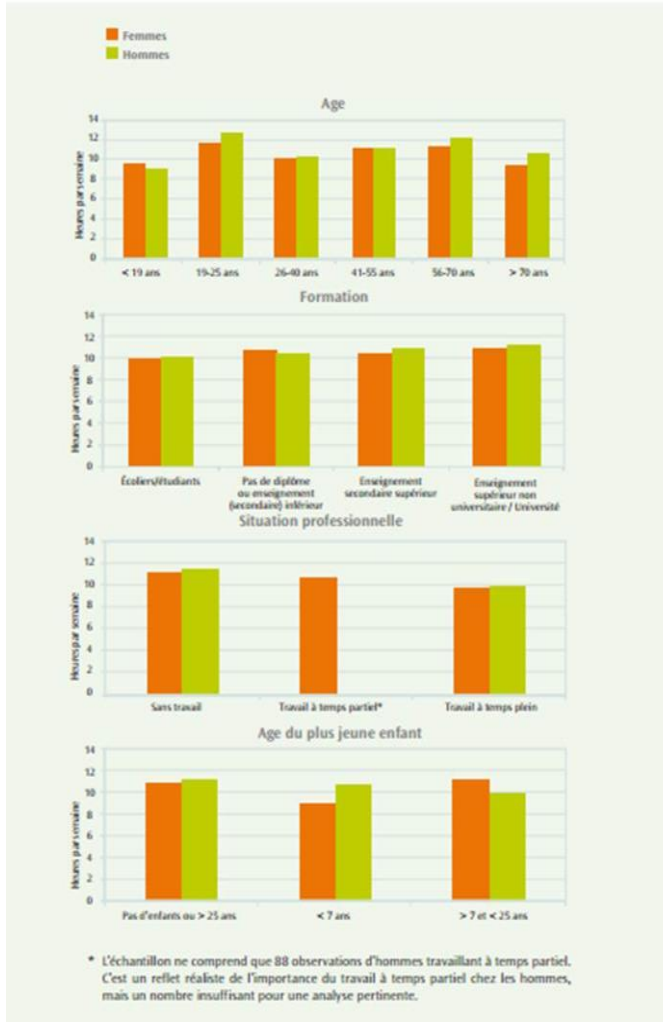
Une étude comparative réalisée par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes démontre qu'il y a peu de différence entre les sexes pour ce qui est du temps consacré à la participation sociale. Hommes et femmes prennent plus de temps le week-end qu'en semaine pour faire du bénévolat par exemple. Il y a quand même des nuances. Les femmes travaillant à temps plein avec des enfants de moins de 7 ans consacrent moins de 10 heures par semaine à cette participation sociale alors que les hommes restent dans la moyenne. On observe également des distinctions dans la répartition du temps dédié à la participation sociale. Les hommes sont plus impliqués dans la vie associative que les femmes (presque une demi-heure de plus par semaine). On pourrait en conclure que le secteur associatif est dominé par les hommes, néanmoins d'autres études ne montrent pas les mêmes résultats.

²http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/36%20-%20GenreEmploiDuTemps_FR_tcm337-82688.pdf





Figure 4.1 : Temps consacré à la participation sociale par les femmes et les hommes appartenant à la population belge à partir de 12 ans, selon l'âge, le niveau de formation, la situation professionnelle et l'âge du plus jeune enfant (EET'05 - n=6.400)



Source : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/36%20-%20GenreEmploiDuTemps_FR_tcm337-82688.pdf





La conciliation emploi-famille pendant et après la vie professionnelle permettrait-elle plus de volontariat ? Les engagements sont multiples et liés à différents enjeux des sphères familiale et professionnelle.

Durant la vie « active », vie de famille et emploi entrent parfois en conflit. Transformations du monde du travail, construction sociale bien ancrée et de la famille, retard dans la mise en place de politiques publiques (développement de crèches, mise place de sensibilisation, recherches, ...), ce sont là autant de facteurs qui ne favorisent pas l'harmonie entre vie privée et vie professionnelle.

Depuis la seconde moitié du 20^e siècle, les deux conjoints travaillent mais ce n'est pas pour autant qu'un équilibre se réalise dans le partage des tâches parentales et/ou domestiques. L'enquête menée par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes montre que, même si les rôles sont moins polarisés et mieux répartis, le partage du travail au sein du foyer reste défavorable aux femmes. Si les deux conjoints travaillent à temps plein, le temps professionnel est très important pour les hommes et compensé par un temps familial réduit. Les femmes, elles, coordonnent ces deux temps au détriment de leur temps personnel.

Cette gestion du temps a une implication sur la participation sociale des hommes et des femmes. Des avancées dans certaines politiques publiques en faveur d'une meilleure répartition des tâches (développement de gardes d'enfants...) pourraient favoriser une plus grande implication dans le volontariat des femmes en âge de travailler.

4. Genre et secteur associatif

En 2006, Catherine Davister a mis en avant qu'en Belgique le personnel associatif est plus féminisé que celui des entreprises. En effet, « *deux salariés d'association sur trois sont des femmes* ». ³ Elle précise que, malgré la féminisation de l'emploi au sein de l'économie

³ TCHERNONOG, Viviane, TABARIES, Muriel (2005), « Les femmes dans les associations », RECMA-Revue internationale de l'économie sociale, No.297, pp.60- 81.





sociale, l'entrepreneuriat reste relativement masculin.⁴ Globalement, les femmes sont moins présentes que les hommes dans les instances dirigeantes. Cette même tendance s'observe en France également.⁵

La féminisation de l'emploi dans le secteur associatif peut s'expliquer par différents facteurs. Le caractère tertiaire de ses emplois d'abord, tant au niveau des champs d'activités (éducation, soins, famille...) que des fonctions exercées (secrétariat, accueil...) qui sont généralement plus féminins. L'important taux d'emploi à temps partiel ensuite et le caractère occasionnel ou saisonnier de certains d'entre eux. Enfin, la flexibilité des horaires peut également expliquer le nombre important de femmes qui travaillent dans le secteur.

7

5. Genre et volontariat

Il n'existe que très peu de chiffres sur le volontariat en Belgique et, a fortiori, sur le volontariat au féminin. Néanmoins, on sait aussi que le taux de volontariat croît en fonction du niveau du diplôme et du revenu. Plus ils sont élevés, plus la personne aura de chances d'exercer une activité volontaire. Le volontariat est aussi plus présent chez les actifs et les retraités. Une femme-cadre ou pensionnée serait donc très probablement la « volontaire moyenne ». Mais ce profil devrait évoluer. L'ouverture du marché du travail aux femmes dans son ensemble, leur formation toujours plus poussée et une meilleure répartition des tâches ménagères et éducatives pourraient avoir un impact à long terme sur l'engagement volontaire féminin. De plus, le domaine du volontariat change : on observe une ouverture du secteur associatif aux jeunes, aux femmes, et aux moins-diplômés avec le développement des associations centrées sur l'épanouissement personnel.

Pour définir les distinctions entre hommes et femmes, les académiques ont développé plusieurs concepts. L'idée de ségrégation

⁴ DAVISTER, Catherine, « La GRH en économie sociale », Les cahiers de la Chaire Cera, 2006, Vol.1, pp.1-86.

⁵ Ibidem





horizontale d'abord, c'est-à-dire un cloisonnement des activités : certaines plutôt féminines, d'autres plus masculines. On parlera aussi de ségrégation verticale quand les femmes ou les hommes sont cantonnés à certains niveaux de responsabilités. Prenons l'exemple de l'enseignement. Les instituteurs primaires ont pendant très longtemps été des hommes. Mais en quelques décennies, ce secteur s'est énormément féminisé.

Malgré le manque de chiffres dans le domaine du volontariat, certains éléments peuvent être avancés. Des ségrégations horizontales et verticales existent bel et bien.

Tableau 4.3 : Pourcentage de femmes et d'hommes appartenant à la population belge et ayant effectué du travail bénévole au cours du mois de référence (EET'05)

	Femmes en % (n=3.288)	Hommes en % (n=3.124)	Les femmes consacrent plus de temps à l'activité ^a	Les hommes consacrent plus de temps à l'activité ^a
Bénévolat				
Mouvements de jeunesse / clubs de jeunes	2,8	3,5		0,7*
Clubs sportifs / associations sportives	3,8	8,0		4,2*
Communautés religieuses	3,0	2,8	0,2 ^{n.s.}	
Groupes d'aide (aux personnes handicapées, aux personnes aveugles, ...)	1,2	1,2	-	-
Partis politiques / syndicats	1,0	2,4		1,4*
Associations de retraités	0,8	1,3		0,5 ^{n.s.}
Croix-rouge / hôpitaux	1,2	1,4		0,2 ^{n.s.}
Associations de protection de la nature	0,5	0,8		0,3 ^{n.s.}
Groupes locaux (comité des fêtes, maison de quartier, ...)	0,7	0,5	0,2 ^{n.s.}	
Cercles artistiques et autres associations culturelles	2,5	3,1		0,6 ^{n.s.}
Sociétés de type Rotary, Lion's Club, ...	4,3	4,3	-	-
Institutions caritatives	0,3	0,7		0,4*
Associations pédagogiques	1,4	1,2	0,2 ^{n.s.}	
Autres	4,9	4,9	-	-
Total	20,6	26,2		5,6*

a En points de pourcent

* La différence est significative pour $p \leq 0.05$; n.s. : la différence n'est pas significative

Source : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/36%20-%20GenreEmploiDuTemps_FR_tcm337-82688.pdf





6. Un profil possible ?

Un profil définitif est impossible à déterminer mais quelques tendances ont été identifiées. Les résultats suggèrent que les hommes et les femmes suivent chacun leur propre modèle de participation aux activités de volontariat. A noter, toutefois, que la manière dont le volontariat est défini dans les enquêtes peut avoir un impact sur les résultats obtenus.

En recoupant les informations sur la gestion du temps et la place de la femme dans l'associatif, on peut définir les volontaires féminines comme des femmes-cadres ou prépensionnées, n'ayant pas d'enfant de moins de 7 ans et optant généralement pour du volontariat dans le domaine du « Care ». Mais l'évolution de la société et des politiques publiques va sans doute faire changer ce profil.

Beaucoup d'études dressent le même constat pour les hommes. Globalement, elles démontrent qu'ils s'impliquent davantage dans des activités volontaires que les femmes. Mais ceci est contredit par l'étude de Jacques Defourny qui date de 1994. Celle-ci indique que le profil type du bénévole correspond plutôt à celui d'une femme pensionnée ou prépensionnée, âgée de 55 à 64 ans.

Notons encore que selon l'enquête SVR de 2000 (Studiedienst Vlaamse Regering, 2000), les hommes sont majoritaires parmi les bénévoles de la tranche d'âge comprise entre 35 et 54 ans. Tandis qu'entre 54 et 65 ans, ce sont principalement les femmes qui s'engagent dans des activités volontaires.

Conclusion

La mise en place par l'Etat d'actions positives (c'est-à-dire qui visent à favoriser l'accès de personnes appartenant à des catégories discriminées à certaines ressources sociales), l'évolution des mentalités et de la société et une meilleure répartition des tâches entre hommes et femmes influencent l'engagement en termes de genre. Mais il est important que les associations se posent la question des genres et de la mixité. La mise en place d'une mixité obligée ne permet pas pour autant l'émancipation recherchée et amène parfois encore plus de discrimination. La liberté associative implique que





chaque structure fasse un choix mais ce choix doit venir de ceux qui la composent, pas d'une obligation extérieure.

La question du genre est d'abord une question de sens, cela ne se limite pas aux chiffres. Ce n'est pas non plus une simple mixité qui permettrait une conscientisation à la non-discrimination. Mais cette question implique plutôt une réflexion dans les pratiques quotidiennes des associations.

10

Bibliographie :

- DAVISTER, Catherine, « La GRH en économie sociale », Les cahiers de la Chaire Cera, 2006, Vol.1, pp.1-86.
- GLORIEUX I. & VAN TIENOVEN T.P., Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Genre et emploi du temps », 2009, pp.101 (http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/36%20-%20GenreEmploiDuTemps_FR_tcm337-82688.pdf)
- http://www.ces.ulg.ac.be/uploads/Dujardin__Maree__2007__La_mesure_du_volontariat_en_Belgique.pdf
- TCHERNONOG, Viviane, TABARIES, Muriel (2005), « Les femmes dans les associations », RECMA-Revue internationale de l'économie sociale, No.297, pp.60- 81.
- 100 mots pour l'égalité : Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Commission européenne, 1998
- Actes de la Semaine du Volontariat 2013, table-ronde organisée par la Plate-forme francophone du volontariat sur la question des genres avec Christine Delhayé

