

## Les femmes dans les associations

### La non-mixité des bureaux, reflet de centres d'intérêt différents ou modalité d'accession aux responsabilités pour les femmes ?

## Women in nonprofit organizations

### Single gender boards: Reflection of different interests or women's access to positions of authority?

Muriel Tabariés and Viviane Tchernonog

Number 297, July 2005

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021852ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021852ar>

[See table of contents](#)

#### Publisher(s)

Institut de l'économie sociale (IES)

#### ISSN

1626-1682 (print)

2261-2599 (digital)

[Explore this journal](#)

#### Cite this article

Tabariés, M. & Tchernonog, V. (2005). Les femmes dans les associations : la non-mixité des bureaux, reflet de centres d'intérêt différents ou modalité d'accession aux responsabilités pour les femmes ? *Revue internationale de l'économie sociale*, (297), 60–81. <https://doi.org/10.7202/1021852ar>

#### Article abstract

In a previous study on volunteer managers in nonprofit organizations (*Recma* no. 292, May 2004), Viviane Tchernonog highlighted women's limited access to executive positions. Based on surveys and studies conducted in 2003 and 2004, this article goes into greater depth on the issue of the role of women in nonprofit organizations. Although women have been less numerous than men in executive positions, have made up a smaller proportion of membership, and have been more often employees and less often volunteers, women have become more involved in the nonprofit sector since the early 1980s. This involvement is particularly the case in certain fields and in nonprofit organizations aimed at helping others. After establishing the profile of women in volunteer executive and managerial positions in nonprofit organizations, the article explores the relationship between mixed gender boards, types of nonprofit organizations and the experience of executives. In particular, the authors attempt to test the hypothesis that single gender boards—i.e., when the president, treasurer and manager are women—offer women greater access to managerial positions in nonprofit organizations.

# LES FEMMES DANS LES ASSOCIATIONS

La non-mixité des bureaux, reflet de centres d'intérêt différents ou modalité d'accès aux responsabilités pour les femmes ?

par Muriel Tabariés et Viviane Tchernonog<sup>(\*)</sup>

*Dans une précédente étude sur les dirigeants bénévoles d'association (Recma n° 292, mai 2004), Viviane Tchernonog soulignait déjà un accès limité des femmes aux fonctions de président. Sur la base d'enquêtes et d'études menées en 2003 et 2004, cet article approfondit la question de la place des femmes dans les associations. Moins présentes que les hommes dans les instances dirigeantes, montrant une adhésion moindre, plus souvent salariées et moins souvent bénévoles, les femmes tendent à s'investir davantage dans la vie associative depuis le début des années 80. Cette implication est plus particulièrement associée à certains secteurs d'activité et à une orientation de l'association vers autrui. Après avoir établi le profil des femmes présidentes ou dirigeantes bénévoles, l'article explore la relation entre mixité des bureaux, types d'associations et trajectoires des responsables. En particulier, les auteurs cherchent à vérifier l'hypothèse selon laquelle la non-mixité du bureau – à savoir président, trésorier et secrétaire sont des femmes – favoriserait l'accès des femmes aux responsabilités associatives.*

(\*) Matisse, UMR CNRS 8595, université Paris-I Panthéon-Sorbonne.

(1) Consultables sur le site du Matisse : <http://matisse.univ-paris1.fr/associations>.

(2) Ces résultats sont issus d'une enquête conduite en 2003 par le laboratoire Matisse du CNRS sur le profil des dirigeants associatifs et qui s'est effectuée dans le cadre du programme « Economie sociale et solidaire en région » de la Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale (DIISES).

Après avoir rassemblé et publié en 2004 un ensemble de données<sup>(1)</sup> issues de différentes sources permettant de situer la place des femmes dans les associations (salariées, adhérentes, bénévoles) et les premiers résultats d'une enquête conduite en 2003 par le Matisse sur les dirigeants associatifs<sup>(2)</sup>, nous présentons ici les résultats d'une exploitation de cette même enquête, concernant la composition des bureaux des associations et l'accès des femmes aux responsabilités associatives. Nous essaierons en particulier de comprendre si la non-mixité des bureaux constitue une modalité d'accès privilégiée pour les femmes aux instances dirigeantes des associations.

Dans une première partie, nous rappellerons les principaux résultats concernant la participation globale des femmes. Dans une deuxième partie, nous présenterons la synthèse des résultats de l'enquête menée en 2003 concernant le profil des dirigeantes associatives. Enfin, dans une troisième partie, nous analyserons les relations entre types de bureaux (mixtes ou non mixtes), trajectoires des responsables associatifs et types d'associations.

## Les principaux résultats concernant la participation globale des femmes à la vie associative

### Une moindre participation des femmes à la vie associative à presque tous les niveaux

Depuis quelques années, grâce à différentes enquêtes, comme l'enquête sur les conditions de vie des ménages de l'Insee<sup>(3)</sup>, les enquêtes sur le bénévolat de E. Archambault<sup>(4)</sup>, les travaux de L. Prouteau et F.-C. Wolff<sup>(5)</sup> sur le bénévolat, l'enquête du Credoc<sup>(6)</sup> sur la participation des Français à la vie associative, on dispose d'informations de cadrage sur la place des femmes parmi les salariés, les adhérents et les bénévoles des associations. Ces différents travaux nous montrent tous que l'accès des femmes à la vie associative est inférieur à celui des hommes dans tous les types de participation, sauf en ce qui concerne les salariés, mais que les différences observées ont tendance à s'atténuer.

### Mais un emploi salarié qui est largement féminin : deux salariés d'association sur trois sont des femmes

Sur les quelque 880 000 associations estimées vivantes et actives en 2001, près de 145 000 ont recours de façon ponctuelle ou régulière à l'emploi salarié, les autres ne s'appuyant que sur le travail bénévole pour développer leur projet. Selon l'Unedic, les associations employeurs comptent en 1999 environ 1 300 000 emplois salariés, parmi lesquels 68 % sont occupés par des femmes. Si les années 90 sont marquées par une forte croissance de l'emploi dans les associations, en revanche entre 1999 et 2002 cet emploi diminue au total en France de 13 %, ce qui ne l'empêche pas de continuer à se féminiser, puisque 70 % de ces emplois sont désormais occupés par des femmes. Au total, en 2002, l'emploi dans les associations représente 12 % de l'emploi privé féminin (contre 7,3 % de l'emploi total), tandis qu'il n'en représentait que 9 % en 1992 (5,5 % de l'emploi total).

La très forte féminisation des emplois associatifs est liée, d'une part, au caractère tertiaire de ces emplois, aux fonctions exercées (fonctions administratives, de secrétariat, d'accueil) et aux champs d'activité (services sociaux, santé, éducation) dans lesquels les femmes sont très présentes. D'autre part, le caractère occasionnel ou saisonnier<sup>(7)</sup> de nombreux emplois associatifs et, en particulier, la forte précarité des emplois et l'importance du travail à temps partiel dans le secteur associatif contribuent aussi à expliquer l'important taux de féminisation de ces emplois.

La féminisation des emplois associatifs concerne toutes les régions métropolitaines, même si elle apparaît moins élevée dans quelques régions, et notamment l'Ile-de-France, qui compte un nombre élevé de sièges d'associations dans lesquelles les femmes apparaissent moins présentes en tant que salariées.

(3) Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages de l'Insee, 1983, 1996, 2002.

(4) E. Archambault, 2002.

(5) L. Prouteau et F.-C. Wolff, 2002.

(6) Credoc, enquête auprès des ménages, 1999.

(7) L'enquête du Matisse évalue à 36 % la part des CDD dans les emplois associatifs.

### **Une adhésion moindre des femmes aux associations, malgré un resserrement des écarts : une femme sur trois mais un homme sur deux adhère à une association**

Même si les écarts entre les hommes et les femmes se réduisent entre 1983 et 2002, les femmes adhèrent toujours moins souvent que les hommes aux associations : le taux d'adhésion des hommes est de 49 % en 2002 et celui des femmes de 40 %<sup>(8)</sup>.

(8) « Enquête sur les conditions de vie des ménages de l'Insee », in *Insee première*, n° 920, septembre 2003.

Les enquêtes de l'Insee montrent une certaine différenciation entre les centres d'intérêt des hommes et des femmes, ces dernières étant plus nombreuses dans les associations de parents d'élèves, les associations religieuses et les clubs du troisième âge, tandis que les hommes sont plutôt adhérents d'associations liées au monde du travail (syndicats, retraités d'une entreprise, anciens élèves) et d'associations sportives, ce qui reflète aussi une différence dans les rôles familiaux et sociaux (par exemple, le lien entre l'investissement des femmes dans les associations de parents d'élèves et leur plus grand rôle éducatif au sein de la famille).

Par ailleurs, selon l'Insee, on assiste depuis une vingtaine d'années à une ouverture du monde associatif aux non-diplômés, aux jeunes et aux femmes, du fait notamment du développement des associations « centrées sur l'accomplissement individuel » (comme les associations culturelles et sportives) au détriment de celles « défendant des intérêts » (parents d'élèves, syndicats et groupements professionnels, qui connaissent un recul). Ainsi, les femmes sont devenues majoritaires dans les associations culturelles et humanitaires, qui étaient des fiefs masculins dans le passé.

La participation des femmes dans les associations s'est ainsi beaucoup développée en vingt ans, pour des raisons liées à la fois à l'augmentation du nombre de femmes diplômées et actives, au recul des bastions masculins et à la montée de l'« intérêt individuel » dans la pratique associative.

### **Les femmes moins souvent bénévoles...**

Si les femmes occupent une grande majorité des emplois salariés au sein des associations, elles sont en revanche moins nombreuses que les hommes à effectuer un travail bénévole dans des associations (22 % contre 30 %), selon l'enquête de 2002<sup>(9)</sup>. Le taux de bénévolat croît avec le niveau de diplôme et le revenu, le taux maximum étant atteint par les diplômés de l'enseignement supérieur (36 %) et les plus aisés (32 %). Ainsi, 55 % des bénévoles sont des hommes et 40 % ont un diplôme supérieur au bac. De plus, les bénévoles sont plus souvent des actifs (parmi lesquels les enseignants sont nombreux) et des retraités (souvent anciens cadres et professions intermédiaires) que des chômeurs et des inactifs. Il faut garder à l'esprit que ces résultats de l'Insee concernent le bénévolat en général, et pas seulement le bénévolat associatif : 17 % des bénévoles agissent dans le cadre d'organismes liés à l'action municipale et à l'école.

L'évolution de l'intégration des femmes sur le marché du travail et l'amélioration continue de leurs qualifications permettent de penser que

(9) *Insee première*, n° 946, février 2004.

(10) E. Archambault, 2002.

le taux de bénévolat féminin devrait croître dans les années à venir, dans la mesure où les tâches ménagères et éducatives seraient mieux partagées, car l'enquête de 1997 de E. Archambault<sup>(10)</sup> sur les dons et le travail bénévole (2 000 personnes interrogées) montre que l'engagement bénévole des femmes est identique à celui des hommes pour les niveaux de diplôme du secondaire et du supérieur, même si les champs associatifs des bénévoles varient selon le sexe, les femmes se tournant plus volontiers vers la culture, l'éducation, la santé et les associations confessionnelles, tandis que les hommes sont surreprésentés dans les sports et les loisirs, les associations professionnelles, civiques, les associations du logement et du développement local. Par ailleurs, les compétences mises au service du bénévolat par les hommes sont plus souvent des qualifications techniques (comptables, scientifiques, juridiques, managériales), tandis que les femmes font plutôt montre de compétences de communication, de rédaction et d'enseignement<sup>(11)</sup>, ce qui traduit à la fois des différences de formation et une division sexuée des tâches toujours à l'œuvre dans le monde du travail.

(11) Source: « Enquête "Vie associative" d'octobre 2002 », in *Regards sur la parité*, édition 2004, Insee Références.

### **... et peu impliquées dans la création d'association : un créateur d'association sur trois est une femme**

L'enquête conduite par le Matisse auprès des créateurs dans le Loiret (lire l'encadré méthodologique) donne un aperçu de la faible part des femmes à la création d'association<sup>(12)</sup>. Selon cette enquête, si les femmes représentent un tiers de l'ensemble de créateurs d'association, les hommes représentent la grande majorité des présidents fondateurs d'association, puisqu'ils représentent quatre cinquièmes des créateurs de premier rang, c'est-à-dire des futurs présidents de l'association ; il s'agit là d'une tendance très forte, puisque les chiffres sont restés stables à dix ans d'intervalle. Cette enquête montre aussi que les femmes créateurs de rang 1 ont un profil particulier : souvent sans profession, mais lorsqu'elles exercent une activité professionnelle, elles sont souvent enseignantes ou employées. Les associations qu'elles créent œuvrent plutôt dans le champ de l'action sociale et de la culture, sont plus souvent domiciliées à la mairie lors de la création et centrées sur des activités locales (quartier, commune), et beaucoup plus rarement positionnées à l'échelle régionale ou nationale.

(12) V. Tchernonog, 1999.

### **Mais une activité de création d'association comparable à la création d'entreprise**

La part des femmes parmi les créateurs d'entreprise, qui oscille entre 26 % (dans le cas des créations pures<sup>(13)</sup>) et 30 % (dans le cas des créations avec reprise d'entreprises<sup>(14)</sup>), est donc légèrement supérieure à leur part dans les créations d'association, du moins en ce qui concerne les créateurs de rang 1, ce qui peut paraître paradoxal : cela serait oublier que la majorité des entreprises créées par des femmes sont des entreprises sans salarié (professions libérales, commerces, etc.), et souvent dans le domaine des services aux particuliers.

(13) *Insee première*, n° 928, octobre 2003.

(14) *Insee première*, n° 887, mars 2003.

Les femmes créatrices d'entreprise sont, comme les créatrices d'association, des femmes inactives dans près d'un quart des cas, et plus souvent employées, moins souvent cadres que les hommes. Elles exercent leur activité plus souvent que les hommes dans le domaine de l'éducation, de la santé et de l'action sociale et des services aux particuliers. Les femmes sont même majoritaires dans le domaine de la santé. Ainsi, l'on constate, que ce soit au niveau de la création d'association ou au niveau de la création d'entreprise, que les femmes ont un profil et un champ d'activité qui diffèrent de ceux des hommes.

### **La participation des femmes aux instances dirigeantes des associations à partir de l'enquête sur les conditions de vie des ménages**

(15) *Insee première*, n° 946, février 2004.

D'après l'enquête sur les conditions de vie des ménages de l'Insee<sup>(15)</sup> concernant les dirigeants, les adhérents qui participent aux instances dirigeantes des associations sont essentiellement des hommes (dans 60 % des cas), même dans les associations où les femmes sont les plus nombreuses (à l'exception des associations de parents d'élèves). Le dirigeant associatif tel qu'il ressort de cette enquête est aussi plus souvent diplômé du supérieur, appartient plus souvent aux couches aisées de la population et est d'âge actif (il a entre 30 et 59 ans).

*A contrario*, les femmes sont plus souvent (comme les jeunes, d'ailleurs) participantes ou bénéficiaires des activités associatives, ce qui est un cas plus fréquent dans les associations de loisirs dont l'objet est prioritairement la pratique d'une activité. Ces participants ou bénéficiaires sont par ailleurs plus souvent inactifs et moins diplômés.

Par ailleurs, on assiste entre 1983 et 1996 à une croissance de l'implication des adhérents, y compris au niveau de la prise de responsabilité (46 % contre 41 %). Cela est particulièrement vrai pour les associations de parents d'élèves, où près des trois quarts des adhérents sont des participants actifs (contre 46 % des membres seulement en 1983)<sup>(16)</sup>. Ces grandes évolutions concernant cependant presque tous les types d'associations, on peut considérer que les femmes s'impliquent plus dans la vie associative, à la fois au niveau de leur adhésion et au niveau de leur engagement actif, depuis le début des années 80.

(16) *Insee première*, n° 542, septembre 1997.

## **Les premières données sur le profil des dirigeants bénévoles des associations**

Cette enquête sur les dirigeants associatifs, qui concerne environ 1 800 associations et 8 000 dirigeants (lire l'encadré méthodologique), a été la première à donner un point de vue global sur les dirigeants bénévoles de l'ensemble du monde associatif. Par ailleurs, et il est important de le souligner, c'est l'association qui a été interrogée, et non pas, comme dans les enquêtes sur l'adhésion ou le bénévolat, les ménages.

## ● Méthodologies des enquêtes du Matisse auprès des associations

### **Enquête sur les créateurs d'association et sur la mortalité associative (1997)**

Enquête conduite par le Matisse en 1997 dans le Loiret auprès de deux cohortes d'associations créées à dix ans d'intervalle; les données relatives aux créateurs portent sur un échantillon de 500 associations et sur les 2 213 créateurs qui en sont à l'origine.

### **Enquête sur le poids et le financement des associations (2000)**

L'enquête conduite à partir des mairies et en direction des associations a permis de collecter une centaine de variables relatives au profil, au financement, à l'emploi salarié et au travail bénévole auprès de 10 189 associations appartenant à tous les départements français; cette enquête contenait en outre des demandes de précisions en clair relatives au profil des populations bénéficiaires de l'activité des associations qui n'avaient pas encore été exploitées. Les analyses comparatives conduites avec d'autres études ayant procédé de manière différente sur la base de fichiers administratifs ont montré que l'échantillon était proche des caractéristiques par ailleurs connues de la population d'associations pour autoriser, après les redressements effectués, des extrapolations sérieuses.

### **Enquête sur les dirigeants associatifs (2003)**

Une seconde enquête a été conduite spécifiquement en janvier 2003 auprès du même échantillon d'associations: le questionnaire contenait des questions relatives aux acteurs associatifs, aux organes de décision et à leur fonctionnement, aux relations entre les différents acteurs, le point central du questionnement étant cependant le profil des dirigeants bénévoles (membres du CA, du bureau ou de structures de décision informelles). Au total, 1 800 associations ont participé à l'enquête et ont retourné le questionnaire rempli.

Les résultats présentés ont été extrapolés pour obtenir des données France entière à partir de la structure estimée du tissu associatif français\*.

\* Voir Tchernonog, 2001.

### **Une forte prédominance masculine dans les fonctions de président d'association: un président d'association sur quatre seulement est une femme**

L'enquête conduite par le Matisse en 2003 confirme les résultats portant sur la place des femmes parmi les créateurs d'association: si les femmes représentent 39 % des dirigeants d'association, elles sont largement minoritaires dans les présidences associatives, puisqu'elles ne représentent que 26 % des présidents d'association.

Cependant, c'est surtout pour le poste de président que la place des hommes est prépondérante, les femmes étant relativement plus souvent trésorières, bien qu'elles restent minoritaires, et encore plus souvent secrétaires, car elles sont dans ce poste plus nombreuses que les hommes. Il s'agit, il est vrai, d'un poste à contenu variable (secrétariat classique ou responsabilité de fonctionnement du bureau ou du CA).

**Tableau 1**  
**Sexe des dirigeants (membres du CA ou du bureau)**

	Hommes	Femmes	Total	Effectif de femmes estimé à partir de la projection sur 880 000 associations
Président	74 %	26 %	100 %	230 000
Trésorier	60 %	40 %	100 %	350 000
Secrétaire	45 %	55 %	100 %	480 000
Ensemble des dirigeants*	61 %	39 %	100 %	—

\* Y compris le président, le trésorier ou le secrétaire.

Source : enquête Matisse-CNRS auprès des associations, 2003.

### Un accès plus important des femmes aux fonctions de dirigeants dans les jeunes associations

On observe également une montée en puissance des femmes dirigeantes et notamment présidentes d'association dans les associations créées à partir des années 80, c'est-à-dire au moment où l'activité associative a connu une forte accélération des créations ; 64 % des présidentes dirigent une association créée après 1980, contre 54 % des présidents.

La montée des femmes en qualité de présidentes coïncide *grosso modo* avec leur entrée massive sur le marché du travail et avec un changement du type d'associations créées, plus en rapport avec les intérêts des femmes, comme nous le verrons plus loin. L'augmentation de la part des femmes dans les associations créées à partir des années 80 s'explique ainsi par un double mouvement de croissance de l'« offre » de postes de dirigeants dans les associations nouvelles et de croissance de la participation des femmes à la vie associative et à la vie économique et sociale.

### Femmes dirigeantes bénévoles : dans quelles associations ?

Trois critères apparaissent très importants pour expliquer la participation des femmes aux instances dirigeantes des associations : la nature des populations bénéficiaires, le secteur d'activité et le degré d'ouverture de l'association.

#### *Les femmes souvent aux commandes d'associations tournées vers les populations fragiles ou en difficulté*

Tout d'abord, si un grand nombre d'associations sont actives en direction de publics indifférenciés, les femmes apparaissent significativement plus nombreuses dans les présidences d'associations orientées vers les populations fragiles ou en difficulté, et les hommes dans celles qui regroupent les amateurs d'un côté et les militants de l'autre. Ainsi, les intérêts associatifs des femmes sont en lien avec leurs rôles traditionnels,



à savoir l'attention portée aux démunis, la protection, en droite ligne de leur rôle caritatif plus ancien, même s'il ne faut pas perdre de vue que la majorité des présidents hommes et femmes dirigent des associations tous publics.

*Des femmes dirigeantes plus nombreuses dans les secteurs de l'action sociale, de la santé, de l'action humanitaire, de l'éducation...*

Cette orientation vers des publics fragiles ou en difficulté explique la plus forte représentation des femmes dans les secteurs d'activité traditionnellement tournés vers ces publics : les présidentes sont majoritaires dans les associations d'action sociale, très présentes dans les associations sanitaires, caritatives et humanitaires, d'éducation, de formation et d'insertion. Elles sont en revanche en retrait dans les associations de défense des droits, des causes et des intérêts, et peu nombreuses dans les associations sportives et de défense des intérêts économiques, où elles ne représentent qu'un président sur dix.

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

*... et plus présentes parmi les dirigeants des associations orientées vers autrui*

Les différences qui viennent d'être relevées sont confirmées par l'inégale répartition des hommes et des femmes dirigeants d'associations classées selon leur degré d'ouverture<sup>(18)</sup>. Les femmes sont ainsi plus nombreuses à diriger les associations orientées vers les autres (57 % des présidentes contre 52 % des présidents).

Pour autant, les femmes ne sont pas moins nombreuses à diriger les associations gérant des budgets importants, comme le prouve d'ailleurs leur présence plus forte dans les associations d'action sociale, de santé et d'éducation qui figurent parmi les plus grandes en termes de budget géré et en termes d'emplois salariés. La taille de l'association n'est donc pas un critère discriminant, comme le montre la présence plus importante des femmes à la tête des associations employeurs (33 %) qu'à celle des associations de bénévoles (25 %).

**Profil des femmes présidentes ou dirigeantes bénévoles : des présidentes plus jeunes, souvent enseignantes et employées**

Les présidentes ne diffèrent pas seulement des présidents par leurs centres d'intérêt et le type d'association qu'elles président, mais aussi par l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le cadre d'activité professionnelle et le rôle antérieur dans l'association. En effet, les présidentes sont un peu plus jeunes, puisque 6 % d'entre elles ont moins de 35 ans (contre 3 % des

présidents), 21 % moins de 45 ans (contre 13 %) et que les plus de 65 ans sont moins nombreuses (29 %, contre 35 % chez les hommes). Si les femmes sont présidentes un peu plus tôt que les hommes et le sont moins souvent autour et au-delà de l'âge de la retraite, cela peut vouloir dire aussi qu'elles restent moins longtemps présidentes que les hommes. Ce fait est à relier au fait qu'elles sont plus présentes dans les associations employeurs, où peut jouer un effet « limite d'âge » dans un environnement où les salariés sont nombreux, mais un effet limité aux femmes parce qu'il ne semble pas jouer pour les hommes. L'âge serait plus « handicapant » pour les femmes que pour les hommes, comme cela se vérifie dans d'autres domaines.

L'effet lié à l'âge se retrouve dans l'activité professionnelle des présidentes, qui sont moins souvent retraitées (près d'un président sur deux est retraité, moins d'une présidente sur trois), plus souvent enseignantes et employées, ou inactives, ce qui reflète la structure professionnelle des femmes en général. Cette prépondérance reflète peut-être aussi la plus grande disponibilité offerte par ces professions pour assumer une présidence d'association, ce que l'on retrouve dans le cadre d'activité des présidents actifs, qui est dans un tiers des cas le secteur public (pour les deux sexes). Ces résultats sont convergents avec ceux de l'enquête « Emploi » de l'Insee, qui montrent que les salariés du secteur public ont des taux de participation supérieurs, sont plus souvent pluri-adhérents et responsables que les salariés du secteur privé (Prouteau et Wolff, 2005). Mais tandis que les présidents viennent ensuite du secteur privé (31 %), où ils sont souvent cadres, professions libérales, les présidentes travaillent aussi souvent dans des associations que dans le secteur privé (14 %). Les femmes présidentes ont ainsi une expérience associative non négligeable, qui les a sans doute préparées à prendre des responsabilités associatives par la suite. Mais on peut aussi estimer qu'elles sont, faute d'expérience dans d'autres secteurs, en quelque sorte enfermées dans le secteur associatif. Cela traduirait surtout leur plus difficile insertion professionnelle. Par ailleurs, on n'observe aucune présidente exerçant le métier d'ouvrière, contrairement aux hommes, où l'on trouve des ouvriers présidents d'associations sportives.

Au-delà de la faible représentation globale des femmes à la présidence des associations, on peut se poser la question de savoir si la non-mixité des bureaux traduirait une stratégie de contrôle sur les divers types d'associations, ou du moins une stratégie d'accession aux responsabilités pour les femmes. C'est ce que nous allons voir dans la troisième partie.

---

## La relation entre mixité des bureaux, types d'associations et trajectoires des responsables

### Un nombre important de structures dirigeantes non mixtes

Près de 40 % des bureaux où le sexe des dirigeants est renseigné ne sont pas mixtes : 27 % des bureaux sont purement masculins, tandis que

**Tableau 2**  
**Répartition des types de bureaux détaillés selon le sexe**

Type de bureau détaillé (président, trésorier, secrétaire)	Effectif	%
Homme, homme, homme .....	350	27 %
Homme, homme, femme .....	272	21 %
Homme, femme, homme .....	135	10,4 %
Homme, femme, femme .....	197	15,2 %
Femme, homme, homme .....	49	3,8 %
Femme, homme, femme .....	86	6,6 %
Femme, femme, homme .....	47	3,6 %
Femme, femme, femme .....	161	12,4 %
Total .....	1 297	100 %

Source : enquête Matisse-CNRS auprès des associations, 2003.

12 % sont purement féminins. Nous observons que les femmes ont une plus forte tendance à constituer des bureaux non mixtes (ceux-ci représentent 44,4 % des bureaux présidés par des femmes, contre seulement 37 % pour les bureaux présidés par des hommes). C'est cette propension que nous interrogerons, afin de savoir si elle est liée à une histoire ou à une trajectoire plus fréquente dans le type d'associations concernées.

### **La non-mixité des bureaux, une modalité d'accès aux responsabilités pour les femmes ?**

Dans la mesure des informations fournies par le questionnaire sur les trajectoires des dirigeants associatifs, nous nous intéressons dans cette partie aux liens entre la mixité des bureaux et les trajectoires d'accès aux responsabilités des femmes. Nous faisons l'hypothèse que la non-mixité des bureaux favoriserait l'accès des femmes aux responsabilités associatives, dans un contexte dominé par le poids des associations dirigées par des hommes.

Pour ce faire, nous procédons au regroupement des associations selon le type de bureau, en quatre types (présidé par un homme et non mixte ; présidé par un homme et mixte ; présidé par une femme et mixte ; présidé par une femme et non mixte). A partir de cette grille couplant sexe du président et mixité du bureau, nous observerons plus particulièrement le type de trajectoire des membres du bureau (histoire au sein de l'association, origine de l'engagement associatif, mode de désignation), plus la CSP, l'âge, le type de pilotage, etc.

**Tableau 3**  
**Répartition des types de bureaux regroupés selon le sexe**

Type de bureau regroupé	Effectif	%
Homme, homme, homme .....	350	27 %
Président H, mixte .....	604	46,6 %
Présidente F, mixte .....	182	14 %
Femme, femme, femme .....	161	12,4 %
Total .....	1 297	100 %

Source : enquête Matisse-CNRS auprès des associations, 2003.

### **Des activités et des bénéficiaires encore plus ciblés pour les bureaux non mixtes**

En matière de champs d'activité et de bénéficiaires, les deux types non mixtes s'opposent relativement fortement. En effet, à côté de la catégorie de bénéficiaires tous publics, qui est majoritaire dans tous les types de bureaux (plus de 38 %), le type féminin non mixte s'adresse essentiellement aux populations fragiles et en difficulté (32 % des cas), tandis que le type masculin non mixte s'adresse plus souvent aux militants (15 %) et est plus tourné vers l'intérêt des membres ; si les types mixtes apparaissent moins tranchés, on constate que la catégorie de bénéficiaires caractérise bien les bureaux non mixtes. En ce qui concerne les activités, le type masculin non mixte est relativement tranché et s'oppose à tous les autres, dans les domaines traditionnellement masculins (défense des causes et des intérêts, y compris économiques, sport, chasse et pêche), tandis que le type féminin non mixte s'occupe rarement de sport et plus souvent que tous les autres d'action sociale, de santé et de loisirs. Les associations de ce type sont d'ailleurs plus souvent hébergées à la mairie ou dans un établissement public que tous les autres. Ainsi, la mixité ou non des bureaux semble bien associée à des champs associatifs et à des types d'activité différents, les bureaux non mixtes ayant des intérêts beaucoup plus spécifiés. De même, la non-mixité accentue les caractéristiques d'ancienneté et de taille des associations : aux bureaux non mixtes masculins les plus anciennes et les plus grosses associations, et inversement pour les bureaux purement féminins. C'est ce que résume le tableau suivant, qui croise les types de bureaux et une typologie des associations selon la population bénéficiaire<sup>(19)</sup>.

(19) Voir le mode de construction de cette typologie et la présentation des types dans V. Tchernonog, 2004.

**Tableau 4**  
**Typologie des associations selon la population bénéficiaire**  
**en fonction du type de bureau**

	H. prés. Non mixte	H. prés. mixte	F. prés. mixte	F. prés. Non mixte	Total
Grandes empl. développant des actions articulées avec les politiques sociales .....	7 %	6 %	12 %	8 %	7 %
Associations employeurs tous publics .....	9 %	12 %	10 %	12 %	11 %
Associations sans salarié de militants .....	37 %	34 %	20 %	15 %	30 %
Associations sans salarié orientées vers les populations en difficulté .....	11 %	18 %	37 %	50 %	23 %
Associations sans salarié tous publics .....	36 %	30 %	21 %	15 %	29 %
Total .....	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête Matisse-CNRS auprès des associations, 2003.

**Plus de présidents fondateurs dans le type mixte,  
moins de présidentes fondatrices dans ce même type**

Si les présidents sont plus souvent fondateurs dans les deux types masculins, c'est surtout dans le type mixte, où 33 % des présidents ont fait partie des fondateurs. C'est dans ce même type que l'on trouve les présidents les plus âgés en moyenne (63,6 % ont plus de 55 ans). Or on sait que plus le président est âgé, plus il a de chances d'avoir été un des fondateurs. Les présidentes, qui ont moins souvent été fondatrices (environ 26 % dans les deux types), sont en général plus jeunes que les présidents, surtout dans le type mixte, qui est aussi celui où l'on trouve plus d'associations articulées aux politiques publiques et de présidentes représentant des personnes morales, dont des collectivités locales (22 % contre 8 % en moyenne) et les associations d'étudiants. C'est aussi dans ce type que le directeur salarié a participé à la création de l'association. Ainsi, en ce qui concerne l'âge et la fondation par le président, ce sont les types mixtes qui se différencient le plus, et non les types non mixtes : le type mixte féminin est celui où l'on trouve à la fois plus d'associations employeurs et de présidentes étudiantes. Mais les femmes ne sont pas plus souvent fondatrices dans le type purement féminin, ce qui n'indique pas une tendance à créer

des associations entre femmes pour pouvoir en devenir dirigeantes (ou alors un fort turn-over des dirigeantes).

**Inversement, plus de présidentes ayant été des bénévoles et des usagers, surtout dans le type non mixte**

Les bureaux purement féminins sont ceux où la présidente a été le plus souvent bénévole dans l'association (dans 71 % des cas) et usager (dans 20 % des cas). Ceux où le président a été le moins souvent bénévole (57 % des cas) et le moins souvent usager (10 %) sont de type mixte masculin, où l'activité est souvent la culture et où les bénéficiaires sont souvent des pratiquants. Par ailleurs, les présidents sont plus souvent élus par l'assemblée générale, surtout dans les bureaux non mixtes (74 %), et les présidentes sont plus souvent désignées à titre individuel (29 %), tandis que le type masculin non mixte comprend un peu plus de représentants de personnes morales. La trajectoire est ainsi différente pour les femmes et les hommes, les premières ayant été plus souvent bénévoles et usagers et moins souvent élues que les seconds, surtout dans le type non mixte. Le fait que ce soit dans les bureaux purement féminins que l'on trouve le plus de présidentes bénévoles et usagers va à l'encontre de l'hypothèse que nous formulions de facilitation de l'accès des femmes dans les bureaux non mixtes. C'est en effet dans ce type de bureau que la trajectoire semble la plus longue, tandis que les motivations des présidentes semblent moins « volontaristes » que celles des présidents (plus souvent le prolongement professionnel, la sensibilité au projet et les personnes proches, et moins souvent la volonté d'engagement et le mouvement d'idées). Cette trajectoire plus longue serait liée au fait que les femmes se sentent généralement moins formées pour prendre des responsabilités. Les présidentes semblent aussi avoir été plus souvent « cooptées » qu'élues, du fait peut-être de leur plus longue histoire au sein de l'association et du fait qu'elles ont souvent une expérience de salariées au sein d'associations.

**Tableau 5**  
**Président ayant été bénévole selon le type de bureau**

	H. prés. Bureau non mixte	H. prés. Bureau mixte	F. prés. Bureau mixte	F. prés. Bureau non mixte	Total
Oui	62 %	57 %	63 %	71 %	61 %
Non	38 %	43 %	37 %	29 %	39 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source: Enquête Matisse-CNRS auprès des associations, 2003.

**Tableau 6****Origine de l'engagement associatif du président selon le type de bureau**

	H. prés. Bureau non mixte	H. prés. Bureau mixte	F. prés Bureau mixte	F. prés. Bureau non mixte	Total
Prolongement professionnel	9 %	7 %	11 %	10 %	9 %
Mouvement d'idées	16 %	17 %	13 %	15 %	16 %
Sensibilité au projet	33 %	34 %	35 %	36 %	34 %
Personnes proches	4 %	7 %	8 %	8 %	6 %
Une volonté d'engagement	38 %	35 %	33 %	31 %	35 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête Matisse-CNRS auprès des associations, 2003.

**Tableau 7****Mode de nomination du président selon le type de bureau**

	H. prés. Bureau non mixte	H. prés. Bureau mixte	F. prés Bureau mixte	F. prés. Bureau non mixte	Total
A titre individuel	21 %	26 %	29 %	29 %	25 %
Il a été élu par l'AG	74 %	72 %	67 %	67 %	71 %
Il représente une personne morale	5 %	2 %	4 %	4 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête Matisse-CNRS auprès des associations, 2003.

**Des trajectoires relativement semblables pour le président, le trésorier et le secrétaire**

On retrouve pour les trésoriers à peu près les mêmes trajectoires que pour les présidents, les trésorières ayant été plus souvent bénévoles et usagers dans le type purement féminin et les trésoriers un peu moins bénévoles dans le type mixte. Les trésorières sont très peu souvent fondatrices dans le type non mixte, près de deux fois moins souvent que les trésoriers du type purement masculin. Leur mode de nomination est également le même que celui des présidents, à ceci près qu'ils sont plus souvent nommés à titre individuel.

Dans le type purement féminin, les secrétaires ont été très rarement fondatrices (5 % des cas), mais plus fréquemment usagers (21 % des cas), tandis que dans les deux types masculins, les secrétaires ont été plus souvent fondateurs (11 à 12 % des cas). Par ailleurs, on trouve une forte proportion d'employés dans le type mixte masculin, ce qui montre que les secrétaires de ce type sont plutôt des femmes. Cette caractéristique est à rapprocher du fait que leur type d'engagement est plus lié à « des personnes proches », comme dans le type purement féminin. Le mode de désignation est le même également que celui des présidents et trésoriers, les secrétaires femmes étant moins souvent élues par l'AG que les hommes. Les deux types non mixtes s'opposent, les secrétaires hommes mettant en avant leur volonté d'engagement, quand les secrétaires femmes avancent plus souvent les personnes proches et le prolongement professionnel, la sensibilité au projet restant cependant presque toujours le premier motif.

**Les catégories supérieures et les retraités dominant dans les bureaux purement masculins, les enseignantes, employées, inactives et retraitées dans les bureaux féminins**

En ce qui concerne la catégorie socioprofessionnelle des présidents, les quatre types présentent un profil particulier, en dehors du fait que la catégorie majoritaire soit celle des retraités, surtout chez les hommes cependant (plus de 40 % de retraités). Dans le type purement masculin, les cadres moyens,

**Tableau 8**  
**Catégorie socioprofessionnelle du président selon le type de bureau**

	H. prés. Bureau non mixte	H. prés. Bureau mixte	F. prés Bureau mixte	F. prés. Bureau non mixte	Total
Professions libérales, chefs d'entreprise	10 %	9 %	4 %	6 %	8 %
Cadres supérieurs	11 %	8 %	9 %	5 %	9 %
Cadres moyens	13 %	14 %	12 %	5 %	12 %
Enseignants	9 %	12 %	15 %	15 %	12 %
Employés	6 %	7 %	16 %	14 %	9 %
Ouvriers	4 %	3 %	1 %	NS	2 %
Retraités	41 %	42 %	31 %	34 %	39 %
Etudiants ou scolaires	NS	1 %	3 %	NS	1 %
Autres inactifs	1 %	1 %	7 %	15 %	4 %
Autres	5 %	3 %	2 %	6 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source: enquête Matisse-CNRS auprès des associations, 2003.



**Tableau 9**  
**Cadre d'activité professionnelle des présidents actifs**  
**selon le type de bureau**

	H. prés. Bureau non mixte	H. prés. Bureau mixte	F. prés Bureau mixte	F. prés. Bureau non mixte	Total
Secteur public	36 %	42 %	45 %	48 %	41 %
Entreprise	41 %	36 %	21 %	14 %	33 %
Association	11 %	9 %	17 %	22 %	12 %
Autre	12 %	13 %	17 %	16 %	14 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête Matisse-CNRS auprès des associations, 2003.

supérieurs et les professions libérales dominant, laissant un peu de place aux ouvriers (dans les associations sportives), tandis que dans le type non mixte féminin, les enseignantes, employées et inactives dominant, s'opposant presque terme à terme au premier type. Les deux autres types sont aussi caractérisés, le type mixte masculin comprenant un peu plus de cadres moyens, et le type mixte féminin plus de cadres moyens que le type purement féminin et moins de retraitées (31 % seulement) et d'inactives, et, enfin, en étant le seul type où les étudiantes sont représentées.

L'activité dans le secteur public domine de façon générale chez les présidents ayant une activité professionnelle, allant jusqu'à représenter un cas sur deux dans le type non mixte féminin. Chez les hommes, l'entreprise est le cadre d'activité dominant dans le type non mixte masculin (41 %). Les présidentes ont plus souvent une activité au sein d'une association, surtout dans le type non mixte (22 %). Ainsi, non seulement les professions exercées par les présidents sont différentes, mais le cadre d'activité professionnelle aussi, les contrastes les plus grands se voyant entre les types non mixtes. En particulier, la proportion importante de présidentes travaillant dans des associations permet de penser que cette activité est un tremplin pour elles vers les responsabilités associatives, comme nous l'avons noté plus haut. La faible proportion relative des présidentes travaillant dans des entreprises pourrait refléter le fait qu'un temps de travail plus élevé<sup>(20)</sup> dans le secteur privé, joint à la prégnance des tâches ménagères, serait pour les femmes un obstacle à la prise de responsabilités associatives.

### **Un pilotage des décisions plus externe pour le type mixte féminin**

Le mode de pilotage des associations varie selon le type de bureau, et selon le fait d'être employeur ou non. Si les deux types féminins sont plus souvent

(20) Enquête « Emploi du temps » de l'Insee 1998-1999, cité par Prou-teau et Wolff, 2005.

employeurs (21 %), le type mixte féminin est celui qui est le plus caractérisé par un mode de prise de décision piloté de l'extérieur, avec une tutelle ayant voix consultative ou droit de refus dans les instances décisionnelles (dans plus de 50 % des cas), l'obligation de rendre des comptes dans 74 % des cas, des administrateurs ayant moins voix au chapitre, du fait de l'intervention fréquente des salariés dans la prise de décision (plus de 50 % des cas), ce que l'on peut rapprocher du fait que le directeur salarié, quand il y en a un, a participé à la création de l'association dans un quart des cas. Le rôle de la présidente dans ce type apparaît donc plus encadré et moins « libre » que dans les autres types, y compris dans le type mixte masculin. Par ailleurs, le type non mixte masculin voit également une intervention de la tutelle, qui va jusqu'au refus de certaines décisions. On observe dans le type purement féminin une participation plus active des salariés aux décisions (44 %, contre 35 % en moyenne pour les bureaux masculins) grâce aux contacts fréquents qu'ils ont avec les administrateurs (62 %, contre 42 % pour les bureaux masculins), ce que l'on peut relier à une plus grande fréquence de l'évolution récente de l'objet associatif dans ce type, et donc peut-être à une plus forte variabilité des buts de l'association. Cependant, il faut noter que le pilotage reste essentiellement le fait des administrateurs dans tous les types, que ce soit pour la gestion courante ou pour les décisions plus importantes.

### **Finalement, une ressemblance assez forte au sein des bureaux**

En ce qui concerne la catégorie socioprofessionnelle ou l'âge, les présidents, trésoriers et secrétaires tendent à se ressembler, et particulièrement dans les associations où dominent les étudiants et les retraités, comme le montrent les deux tableaux suivants. De même, les trajectoires des uns et des autres

**Tableau 10**  
**Age du trésorier en fonction de l'âge du président**

Age président \ Age trésorier	Moins de 26 ans	De 26 à 35 ans	De 36 à 45 ans	De 46 à 55 ans	De 56 à 65 ans	66 ans et plus	Total
Moins de 26 ans	67 %	5 %	1 %	1 %	NS	NS	1 %
De 26 à 35 ans	10 %	35 %	14 %	10 %	6 %	1 %	7 %
De 36 à 45 ans	13 %	24 %	29 %	17 %	11 %	5 %	13 %
De 46 à 55 ans	NS	22 %	26 %	41 %	23 %	12 %	24 %
De 56 à 65 ans	10 %	7 %	18 %	19 %	34 %	26 %	25 %
66 ans et plus	NS	7 %	12 %	12 %	26 %	56 %	30 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source: enquête Matisse-CNRS auprès des associations, 2003.

**Tableau 11**  
**CSP du trésorier en fonction de la CSP du président**

	CSP prés.	Prof. lib. chefs d'entreprise	Cadres sup.	Cadres moyens	Enseignants	Employés	Ouvriers	Retraités	Etud., scolaires	Autres inactifs	Autres	Total
Prof. lib., chefs d'entr.		20 %	10 %	5 %	8 %	2 %	6 %	3 %	NS	NS	12 %	6 %
Cadres supérieurs		19 %	25 %	5 %	6 %	2 %	3 %	4 %	NS	2 %	9 %	8 %
Cadres moyens		13 %	16 %	29 %	12 %	7 %	3 %	11 %	NS	10 %	9 %	13 %
Enseignants		10 %	9 %	7 %	23 %	6 %	1 %	4 %	5 %	4 %	4 %	8 %
Employés		13 %	16 %	20 %	15 %	40 %	30 %	8 %	13 %	12 %	16 %	15 %
Ouvriers		2 %	NS	3 %	2 %	5 %	24 %	1 %	NS	2 %	NS	2 %
Retraités		17 %	21 %	21 %	21 %	29 %	20 %	62 %	NS	34 %	21 %	38 %
Etudiants ou scolaires		NS	NS	NS	2 %	1 %	3 %	NS	82 %	NS	NS	1 %
Autres inactifs		2 %	3 %	7 %	6 %	6 %	1 %	4 %	NS	28 %	5 %	5 %
Autres		4 %	NS	3 %	5 %	2 %	9 %	3 %	NS	8 %	24 %	4 %
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête Matisse-CNRS auprès des associations, 2003.

sont proches : quand le président a été fondateur ou bénévole, le reste du bureau l'a souvent été également.

Ainsi, les bureaux des associations se caractérisent généralement par une assez grande homogénéité, que ce soit sur le plan social, sur le plan de l'âge, et un peu moins sur le plan du sexe. Les dirigeants ont également des trajectoires parallèles, les membres du bureau étant plus souvent fondateurs ou bénévoles quand le président l'est. En ce qui concerne le sexe, on observe que, quand les bureaux sont non mixtes, les autres dirigeants (le conseil d'administration) sont plus fréquemment de même sexe que les membres du bureau, mais encore plus chez les hommes. Plus le bureau comporte de femmes, plus les autres administrateurs ont de chances d'être des femmes. En définitive, les présidents qui sont étudiants, enseignants ou employés semblent mieux répartis dans l'ensemble des types, et plus particulièrement dans les types mixtes. Ceux qui sont cadres supérieurs ou ouvriers dirigent plus souvent des bureaux non mixtes masculins, et celles qui sont inactives, plus souvent des bureaux non mixtes féminins. Enfin, les présidents cadres moyens ou retraités sont plus souvent à la tête de bureaux mixtes. Ainsi, les associations qui sont le moins mixtes ou le plus exclusives sont celles dirigées par des ouvriers ou des cadres supérieurs pour les hommes et par des inactives pour les femmes. Si dans le premier cas l'exclusivité semble liée à des centres d'intérêt particuliers, en général valorisés (la défense des

**Tableau 12**  
**Répartition des présidents selon leur catégorie socioprofessionnelle dans les types de bureau**

	H. prés. Bureau non mixte	H. prés. Bureau mixte	F. prés Bureau mixte	F. prés. Bureau non mixte	Total
Prof. libér., chefs d'entreprise	32 %	52 %	7 %	9 %	100 %
Cadres supérieurs	34 %	45 %	14 %	7 %	100 %
Cadres moyens	27 %	54 %	14 %	5 %	100 %
Enseignants	20 %	47 %	18 %	15 %	100 %
Employés	19 %	36 %	26 %	19 %	100 %
Ouvriers	41 %	55 %	4 %	NS	100 %
Retraités	28 %	51 %	11 %	10 %	100 %
Etudiants ou scolaires	NS	43 %	57 %	NS	100 %
Autres inactifs	9 %	14 %	29 %	48 %	100 %
Autres	30 %	42 %	9 %	19 %	100 %
Total	26 %	48 %	14 %	12 %	100 %

Source : enquête Matisse-CNRS auprès des associations, 2003.

causes et intérêts, le sport), dans le second cas, on peut penser que l'exclusivité est plus « défensive » et que les femmes se rabattent sur des centres d'intérêt moins disputés par les hommes et donc moins valorisés (l'action sociale, la santé, les clubs du troisième âge), où elles peuvent accéder plus facilement aux responsabilités. La forte présence des inactives dans ce type d'associations laisse supposer que c'est bien le cas.

En revanche, le caractère plus mixte des bureaux d'association dirigés par les enseignants, les étudiants ou les employés ouvre peut-être, du fait de la plus grande jeunesse des présidents et du plus large spectre d'activités concernées, une voie d'accès plus variée aux femmes dans les instances dirigeantes associatives. Ainsi, la non-mixité des bureaux, si elle apparaît faciliter l'accès aux responsabilités des femmes, aurait également tendance à les cantonner dans un certain type d'associations. Mais on peut aussi considérer que cette expérience de dirigeantes, particulièrement en ce qui concerne les inactives, leur permettra à terme de s'investir dans d'autres types d'associations. Elle constitue en quelque sorte une solution « de rechange », qui leur permet de participer pleinement à la vie sociale, même si les champs restent limités, tout en acquérant des compétences de gestion associative.

---

## Conclusion

Les données récentes sur la place des femmes et en particulier des dirigeantes dans les associations permettent de constater que les résultats obtenus sont en ligne avec les données mieux connues sur la place des femmes dans la société, et dans le monde du travail plus particulièrement. Tant au niveau du salariat, où les femmes sont surreprésentées dans les associations, pour des raisons tenant aux types de tâches ou de professions et au type de contrat de travail (CDD, temps partiel), qu'au niveau de la prise de responsabilités, où les femmes sont sous-représentées, il apparaît que la place des femmes est conforme à leur situation générale dans l'économie et la société. En particulier, on y retrouve une forme de division du travail entre hommes et femmes dans les tâches accomplies, qui relèvent souvent de compétences acquises dans le cadre du travail domestique (s'occuper d'enfants, gérer un budget, organiser des repas) ou qui reproduisent la division du travail marchand (enseigner, soigner, s'occuper de personnes dépendantes, être standardiste ou secrétaire, accueillir, etc.). Cette place par ailleurs évolue sans doute au même rythme que leur situation générale, puisque l'on observe une montée régulière des femmes dans la participation associative et dans la prise de responsabilités depuis les années 80, qui correspond à leur participation croissante au monde du travail et à la vie politique. Si les femmes restent aujourd'hui largement en retrait des fonctions de présidents d'association et si leur place reste encore très minoritaire dans les fonctions de dirigeants associatifs, leur accès aux fonctions dirigeantes apparaît facilité par la non-mixité des bureaux, c'est-à-dire par l'existence d'associations où les organes de décision sont composés uniquement de femmes.

Cependant, les dirigeantes sont dans ce cas moins « fondatrices », leur trajectoire reste plus lente et leurs champs d'activité demeurent cantonnés dans les secteurs typiquement féminins. Les femmes sont ainsi plus volontiers dirigeantes bénévoles d'associations orientées vers des populations vulnérables ou en difficulté comparativement aux hommes, et ce surtout dans les bureaux non mixtes. Leur place aux postes de dirigeants bénévoles apparaît ainsi relativement importante dans les secteurs de l'action sociale, de la santé, de l'action humanitaire et de l'éducation, qui sont par ailleurs souvent des associations employeurs, c'est-à-dire celles qui gèrent les plus gros budgets. Ce qui ressort en définitive de l'analyse des bureaux des associations, c'est leur relativement forte homogénéité, que ce soit sur le plan de l'activité professionnelle ou de l'âge, ou même de la trajectoire. Cette homogénéité est moins forte sur le plan du sexe, car 60 % des bureaux sont mixtes. Comme nous ne disposons pas de données équivalentes pour les années passées, il est impossible d'apprécier le progrès représenté par l'accès aux responsabilités *via* des bureaux purement féminins, sauf si l'on considère que ces bureaux sont plus fréquents dans les jeunes associations. Cependant, les bureaux non mixtes féminins constituent peut-être une des seules modalités pour les inactives d'accéder aux postes de dirigeantes, et particulièrement de présidentes, car c'est dans ce type de bureau qu'on les trouve majoritairement. Dans la mesure où l'on sait que de nombreux élus locaux le deviennent après avoir occupé des fonctions de dirigeants associatifs<sup>(21)</sup>, la prise croissante de responsabilités associatives par des femmes peut induire une montée des femmes dans la vie politique, y compris pour des inactives. Ces résultats quantitatifs ouvrent des perspectives de recherche plus qualitative sur les trajectoires des femmes dans les associations, sur l'origine des freins qu'elles rencontrent dans l'accession aux responsabilités et sur les différents types de solutions possibles, dont la non-mixité des instances dirigeantes. ●

---

(21) Cf. la communication de N. Péry (p. 24) au séminaire du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, « Les enjeux de la participation des femmes à la vie associative », le 26 avril 2001, et celle de G. Le Neve, de *Familles rurales* (p. 112).

## Sources et références

« Le milieu associatif de 1983 à 1996 », *Insee première*, n° 542, septembre 1997.

« Une personne sur deux est membre d'une association en 2002 », *Insee première*, n° 920, septembre 2003.

« La vie associative en 2002, 12 millions de bénévoles », *Insee première*, n° 946, février 2004.

« Les créateurs d'entreprises en 2002 », *Insee première*, n° 928, octobre 2003.

« 30 % de femmes parmi les créateurs d'entreprises », *Insee première*, n° 887, mars 2003.

**Archambault E.** (2002), « Le travail bénévole en France et en Europe », *Revue française des affaires sociales*, volume 56, n° 4, décembre, pp. 13-36.

**Alfandari E. et Dutheil PH.- H.** (2000), *Associations*, Paris, Dalloz, collection « Dalloz Action ».

Séminaire « Les enjeux de la participation des femmes à la vie associative », 26 avril 2001, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, atelier de M. Mitrani.

**Credoc** (1999), *La participation des Français à la vie associative*.

**Prouteau L. et Wolff F.-C.** (2002) « La participation associative au regard des temps sociaux », *Economie et Statistique*, n° 352-353.

**Prouteau L. et Wolff F.-C.** (2005), « Participation associative des salariés et temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 101, janvier-mars, pp. 59-70.

**Tchernonog V.** (1999), « Trajectoires associatives : premiers éléments sur la mortalité des associations », *Recma*, n° 272, pp. 26-44.

**Tchernonog V.** (2001), « Le monde associatif aujourd'hui, données de cadrage », texte présenté au colloque organisé par le Conseil économique et social dans le cadre des manifestations officielles de la célébration du centenaire de la loi de 1901, « 1901-2001, un défi renouvelé », 21 juin 2001, 12 pages.

**Tchernonog V.** (2004), « Quels acteurs dans les associations ? Premières données sur les dirigeants bénévoles et sur les bénéficiaires », *Recma*, n° 292, pp. 9-41.