

Coopératives : intégrer le genre pour une gouvernance incluante

Le volet genre dans la recherche-action Manucoop

- des personnes engagées sur le genre et l'égalité F/H à Oxalis et Coopaname
- des constats et des points à creuser
- la recherche-action avec 24 personnes de 9 structures coopératives et 6 chercheuses et chercheurs.

Freins et leviers pour une gouvernance incluante

- Niveau de conscientisation au sein du collectif ou des résistances sur le sujet du genre et de l'égalité F/H
- Méthodes édictées
- Sentiment de (l)légitimité, confiance en soi, prise de parole
- Temps et parentalité

Le genre : Règles formelles ou informelles

3 types de profils ressortent :

- pas de prise en compte de la thématique en tant que telle
- une prise en compte formelle, qui fonde le collectif
- une prise en compte informelle

Modèle véhiculé dans le secteur / Une autre référence professionnelle et légitime dans la coopérative

- valorisation d'un modèle masculin ou superwoman
- lien fort entre modèle professionnel et légitime dans la gouvernance
- Modèle alternatif

Les compétences transversales

- compétences transversales
- compétences transversales
- compétences transversales

Les compétences transversales

- compétences transversales
- compétences transversales
- compétences transversales

Les compétences transversales

- compétences transversales
- compétences transversales
- compétences transversales

Elsa Manghi
Manufacture Coopérative
Coopaname

Coopératives : intégrer le genre pour une gouvernance incluante

Le volet genre dans la recherche-action Manucoop

- des personnes engagées sur le genre et l'égalité F/H à Oxalis et Coopaname
- des constats et des points à creuser
- la recherche-action avec 24 personnes de 9 structures coopératives et 6 chercheuses et chercheurs

Freins et leviers pour une gouvernance incluante

- Niveau de conscientisation au sein du collectif ou des résistances sur le sujet du genre et de l'égalité F/H
- Méthodes électorales
- Sentiment de légitimité, confiance en soi, prise de parole
- Temps et parentalité

Le genre : Règles formelles ou informelles

3 types de profils ressortent :

- pas de prise en compte de la thématique en tant que telle
- une prise en compte formelle, qui force le collectif
- une prise en compte informelle

Modèle whirled dans la structure / Lien entre réussite professionnelle et légitimité dans la coopérative

- valorisation d'un modèle masculin ou hyper-masculin
- lien fort entre réussite professionnelle et légitimité dans la gouvernance
- Modèle alternatif

Les temps et la parentalité

- la parentalité est un enjeu central dans l'engagement des personnes dans les coopératives

Le rôle des femmes

- les femmes ont un rôle central dans les coopératives

La gouvernance

- la gouvernance est un enjeu central dans les coopératives

Elsa Manghi
Manufacture Coopérative
Coopaname

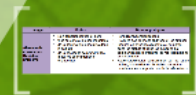
Le volet genre dans la recherche-action

Manucoop

- des personnes engagées sur le genre et l'égalité F/H à Oxalis et Coopaname
- des constats et des points à creuser
- la recherche-action avec 24 personnes de 9 structures coopératives et 6 chercheuses et chercheurs.

Freins et leviers pour une gouvernance incluante

- Niveau de conscientisation au sein du collectif ou des résistances sur le sujet du genre et de l'égalité F/H
- Méthodes électorales
- Sentiment de (il)légitimité, confiance en soi, prise de parole
- Temps et parentalité



Thèmes	Freins	Bonnes pratiques
Absence de conscience / Déni des problème	<ul style="list-style-type: none">• Non conscientisation et déni :• face au constat de ces inégalités• de la domination masculine dans la société• de la nécessité de prendre des mesures pour amener le changement	<ul style="list-style-type: none">• Formations/sensibilisations• Produire des données chiffrées et les diffuser• Inscrire les principes d'égalité ou de parité dans les statuts et dans les supports de communication (combattre les représentations et stéréotypes)• Revenir/rediscuter régulièrement sur les règles tacites, informelles ou formelles car tout le monde ne les interprète pas de la même façon

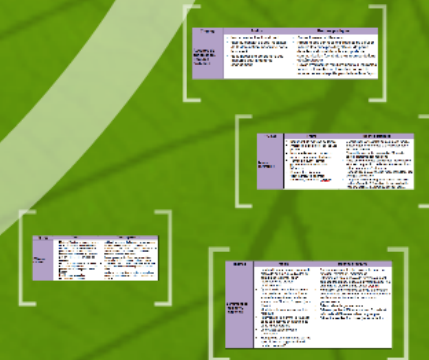
Thèmes	Freins	Bonnes pratiques
Méthodes électorales	<ul style="list-style-type: none"> • Modes d'élection et d'organisation de la démocratie potentiellement dissuasifs, voire désavantageux pour celles et ceux qui ne se mettent pas en avant, qui parlent peu en public, qui n'ont pas les codes... • Le pouvoir qui ne se <u>lache</u> pas ! Pas d'intérêt pour ceux qui ont le pouvoir de le partager ou de le laisser • Système de cooptation • Le cumul des mandats 	<ul style="list-style-type: none"> • L'objectif n'est pas de faire entrer les femmes dans un système conçu pour et par la domination masculine, mais de proposer autre chose, de sortir de l'opposition femmes-hommes, dominé-dominant... • Tirage au sort et élections sans candidats (nécessite de bien préparer et organiser) • Construire des modèles innovants, sans faire reposer cette créativité uniquement sur les femmes. • Limiter le nombre de mandats, le cumul des mandats pour lutter contre l'appropriation du pouvoir

Thèmes	Freins	Bonnes pratiques
Sentiment de légitimité / illégitimité	<ul style="list-style-type: none"> • Légitimité pour ne pas prendre la place de quelqu'un-e d'autre qui serait plus légitime, pour représenter le groupe publiquement. • Question de la confiance en soi pour parler en public ou donner son avis, croisé avec la classe sociale, les études, l'origine (race sociale) • Modèle entrepreneurial est très masculin • Interroge le lien entre la réussite dans son activité et la légitimité dans la coopérative • Les sujets et les modes d'animation • Manque de connaissance sur les spécificités en organisation du mode coopératif 	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement entre pairs à la prise de fonction, formation, <u>marrainage</u> • Diffusion de rôle modèle de femmes qui ont pris ses fonctions, modèles diversifiés pour ne pas faire la promotion de <u>super-women</u> • Formation des instances pour qu'elles soient accueillantes des femmes. Bienveillance entre les femmes notamment au sein de la gouvernance. • Désacraliser la gouvernance. • Développer les différents cadres formels et informels, différentes tailles de groupes • Décentraliser les fonctions (représentation...)

Thèmes	Freins	Bonnes pratiques
Temps, parentalité	<ul style="list-style-type: none"> • Sentiment de manque de temps • Impression d'empiéter sur sa vie privée • Manque de temps pour soi ou pour un engagement ailleurs • Temps productif / temps gouvernance et implication bénévole • Contraintes diverses : géographiques, charges familiales, technicité (skype) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser sur l'égalité au sein de la famille, Encourager les hommes à s'impliquer dans leur rôle paternel • Bienveillance sur la parentalité, Mode de garde, Horaires des réunions • Prise en compte des contraintes individuelles et poser la question de la tenue des réunions si tout le monde n'est pas là • Partage des pouvoirs, des responsabilités, des charges collectives • L'implication dans la gouvernance peut elle rester bénévole ? Question de la valorisation (non monétaire) de l'implication collective.

Freins et leviers pour une gouvernance incluante

- Niveau de conscientisation au sein du collectif ou des résistances sur le sujet du genre et de l'égalité F/H
- Méthodes électorales
- Sentiment de (il)légitimité, confiance en soi, prise de parole
- Temps et parentalité



Le genre : Règles formelles ou informelles

3 types de profils ressortent:

- pas de prise en compte de la thématique en tant que telle
- une prise en compte formelle, qui fonde le collectif
- une prise en compte informelle

formelles : la
ion des écrits, et
n sur l'iconographie,
leurs de la
ve
informelles : la
d'un équilibre F/H
différentes instances,
ntation de la
ve (gérance ou
re) à une F.

Pas
com
ni in
-> une réparti
sexe (métiers
gouvernance
-> malgré des
modalités éle
l'égalité, si la c
alors ces met
pour résister a

Prise en compte
formelle du genre

Pas de prise en compte ni formelle, ni informelle

-> une répartition des tâches en fonction du sexe (métiers stéréotypés) et aussi dans la gouvernance (symbolique ou formelle)

-> malgré des modes de prise de décisions, modalités électives, innovantes et propices à l'égalité, si la conscience explicite n'est pas là, alors ces méthodes ne servent plus à rien pour résister aux inégalités.

Prise en compte formelle du genre

- il s'agit de collectifs créés en non-mixité
- se distinguent sur la promotion d'un modèle alternatif du coopérateur et de la coopératrice
- et sur des méthodes pointues de gestions des temps et de la parentalité
- dans les valeurs fondatrices de ces coopératives : conscience d'un rôle sociétal

formelles : la
on des écrits, et
sur l'iconographie,
eurs de la
e
informelles : la
d'un équilibre F/H
fférentes instances,
tation de la
e (gérance ou
) à une F.

Le genre : Règles formelles ou informelles

3 types de profils ressortent:

- pas de prise en compte de la thématique en tant que telle
- une prise en compte formelle, qui fonde le collectif
- une prise en compte informelle

- Les règles formelles : la féminisation des écrits, et l'attention sur l'iconographie, l'objet/valeurs de la coopérative
- Les règles informelles : la recherche d'un équilibre F/H dans les différentes instances, la représentation de la coopérative (gérance ou présidence) à une F.

**Modèle véhiculé dans la
structure / Lien entre réussite
professionnelle et légitimité dans
la coopérative**

- valorisation d'un modèle masculin ou superwoman
- lien fort entre réussite professionnelle et légitimité dans la gouvernance
- Modèle alternatif

Les temps et la parentalité

- une question centrale dans le développement de l'activité économique
- solutions d'aménagements d'horaires...
- être coopérateur-riche et parent

Non-mixité et résistances

- la non-mixité une nécessité
- mais pas une finalité
- intégration des hommes
- résistances

Poursuivre la recherche-action

- un réseau de coopératives, coopératrices, coopérateurs, chercheurs et chercheuses qui travaillent ces questions de genre

Coopératives : intégrer le genre pour une gouvernance incluante

Le volet genre dans la recherche-action Manucoop

- des personnes engagées sur le genre et l'égalité F/H à Oxalis et Coopaname
- des constats et des points à creuser
- la recherche-action avec 24 personnes de 9 structures coopératives et 6 chercheuses et chercheurs

Freins et leviers pour une gouvernance incluante

- Niveau de conscientisation au sein du collectif ou des résistances sur le sujet du genre et de l'égalité F/H
- Méthodes électives
- Sentiment de légitimité, confiance en soi, prise de parole
- Temps et parentalité

Le genre : Règles formelles ou informelles

3 types de profils ressortent :

- pas de prise en compte de la thématique en tant que telle
- une prise en compte formelle, qui force le collectif
- une prise en compte informelle

Modèle whirled dans la structure / Lien entre réussite professionnelle et légitimité dans la coopérative

- valorisation d'un modèle masculin ou hyper-masculin
- lien fort entre réussite professionnelle et légitimité dans la gouvernance
- Modèle alternatif

Les temps et la parentalité

- la parentalité est un enjeu de genre
- la parentalité est un enjeu de genre
- la parentalité est un enjeu de genre

Le temps et la parentalité

- la parentalité est un enjeu de genre
- la parentalité est un enjeu de genre
- la parentalité est un enjeu de genre

Le temps et la parentalité

- la parentalité est un enjeu de genre
- la parentalité est un enjeu de genre
- la parentalité est un enjeu de genre

Elsa Manghi
Manufacture Coopérative
Coopaname