

Journée du 2 mars 2017 –
« SEMINAIRE RENOUVELLEMENT
GENERATIONNEL »
Promouvoir l'Égalité Femmes-Hommes

PREAMBULE

Le renouvellement générationnel est une thématique très protéiforme car elle englobe à la fois la mixité sociale, la parité, le rajeunissement des effectifs, la sécurisation des parcours d'élus (dans le cadre du volet « militant »). La porte d'entrée de séminaire est et reste le renouvellement générationnel. Ce point est crucial car il permet de cadrer les débats, de les cantonner au cadre du militantisme et de l'emploi et de ne pas tomber dans un « règlement de compte entre sexes ». Le positionnement des organisateurs.trices est que la parité, égalité et mixité, ne peuvent se co-construire que tous ensemble et non en opposant Femmes et Hommes.

LES OBJECTIFS DE LA JOURNEE :

- favoriser la prise de conscience
- sensibiliser les dirigeant.e.s de l'ESS (bénévoles et salariés)
- contribuer à l'essaimage de bonnes pratiques
- outiller les entreprises de l'ESS

LE PROGRAMME DE LA JOURNEE :

9h30 PROPOS D'OUVERTURE

10h00-11h00 - LES CONSTATS : AU CROISEMENT DU RENOUVELLEMENT GENERATIONNEL ET DE L'EGALITE

- **Manon LAMBERT**, Directrice Adjointe de la CRESS PACA
- **Pascale VION**, Présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité au CESE.

11h00-12h00 - LES ENJEUX : Pourquoi promouvoir l'égalité ?

- **Dominique JOSEPH**, Secrétaire générale de la Mutualité Française, Présidente du Réseau MutElles.
- **Pascale VION**, Présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité au CESE.
- **Carole HAZE**, Secrétaire Générale de Solimut.

- **Serge JACQUET**, Président de la Commission Renouvellement Générationnel de la Mutualité Française PACA.

12h-12h30 - Echanges avec les participant.e.s

12h30-14h00 - DÉJEUNER - Exposition « L'Égalité professionnelle en tout genre » - IPEP

14h-15h00 - Table ronde : LES RESEAUX AU FEMININ

- **Dominique JOSEPH**, Présidente de MutElles et Secrétaire Générale de la Mutualité Française
- **Danièle PRIEUR**, Présidente d'Altafemina

15h30-16h30 – Table ronde : PROMOUVOIR EGALITÉ FEMME HOMME : QUELS OUTILS ?

- **Simon VALDENNAIRE**, Chargé de mission, IPEP
- **Dominique JOSEPH**, Secrétaire Générale de la Mutualité Française
- **Camille LECARDONNEL-VIDAL**, Chargée de projet Métiers & Mixité, Cité des Métiers
- **Emmanuel BOUTTERIN**, Membre du Bureau de l'UDES et Membre du conseil supérieur de la prud'homie

16h30-17h00 - Echanges avec les participant.e.s

17h00 : Conclusion de Serge JACQUET, Président de la Commission Renouvellement Générationnel de la Mutualité Française PACA

000

RESTITUTION DES ECHANGES DE LA MATINEE

000

MOT D'OUVERTURE DE SERGE JACQUET

Serge Jacquet accueille les participants et remercie le Conseil départemental des Bouches-du-Rhône pour son accueil et salue la présence de Madame la Vice-Présidente et déléguée à l'insertion sociale et professionnelle, Marine Pustorino pour l'ouverture de cette journée.

Il rappelle que cette journée proposée par la Mutualité Française PACA et la CRESS PACA aura pour thématique du renouvellement générationnel.

Il convient que c'est une thématique ambitieuse, très protéiforme puisqu'elle englobe à la fois la mixité sociale, la parité, le rajeunissement des effectifs, la sécurisation des parcours de militants et la question centrale de ce séminaire : la promotion de l'égalité femmes-hommes.

La porte d'entrée de la journée, même si elle brosse l'ensemble des sujets, restera le renouvellement générationnel. Renouvellement générationnel comme

objectif pour assurer la continuité des activités, la poursuite du rôle de mouvement social qui sont au cœur de métiers respectifs.

Il prévient que les échangés devront éviter de tomber dans une approche trop restrictive qui se limiterait à un « règlement de compte des sexes ».

« La parité, la mixité, l'égalité sont des enjeux majeurs qui ne peuvent se co-construire que si nous le décidons collectivement et si nous agissons tous ensemble. » déclare Serge Jacquet

Il rappelle quels sont objectifs de cette journée :

- d'abord sensibiliser, faire prendre conscience, échanger et partager des points de vue, des expériences, des travaux...
- tracer aussi des pistes diverses pour atteindre ces notions d'égalité et de parité.

Pour cela plusieurs personnalités nous ont fait le plaisir de contribuer à nos débats au cours des 4 tables rondes.

Il conclut en donnant la parole à Marine Pustorino, Vice-présidente du CD 13 et déléguée à l'insertion sociale et professionnelle.

oOo

Marine Pustorino, présente les actions du conseil départemental 13 en matière de mixité et d'égalité professionnelle.

oOo

Serge Jacquet remercie la Vice-présidente de vos propos d'accueil qui ont parfaitement introduits les débats du séminaire. Notamment par l'utilisation de mots forts comme « égalité, partage, solidarité » ; des mots qui résonnent aux oreilles de militants, estime-t-il.

Serge Jacquet passe ensuite la parole au Président de la Mutualité Française Provence-Alpes-Côte d'Azur : Jean-Paul Benoit.

oOo

Jean-Paul Benoit rappelle les objectifs de parité, mixité et jeunesse du renouvellement générationnel pour les mutuelles. Dans l'économie, en général la diversité est en train de s'imposer or le monde mutualiste est un peu en retard sur les questions de diversité à l'inverse des assureurs. C'est un problème pour les mutuelles car les conseils d'administrations ne sont pas représentatifs de la société. Cela pose un problème de légitimité, un problème majeur donc. Il faut dépasser les constats et aller vers les actes en construisant de réelles propositions, mesurables et évaluables pour nos entreprises mutualistes. Le renouvellement générationnel n'est pas un problème de cosmétique pour être à la mode !

oOo

Co-organisateur de la journée, Serge Jacquet appelle au micro Denis Philippe, Président de la Chambre Régionale des entreprises de l'économie sociale et solidaire,

oOo

Denis Philippe introduit la CRESS PACA qui porte en région le dispositif d'observation de l'ESS qui a, dès 2009, posé l'enjeu des départs à la retraite et aujourd'hui en fait une opportunité pour se questionner sur la thématique de l'égalité femmes-hommes. L'enjeu est de taille car il y a un tiers des effectifs qui sont susceptibles de partir à la retraite dans les 10 prochaines années et plus des deux tiers des emplois de l'ESS sont aujourd'hui occupés par des femmes. Il y avait selon la CRESS Paca un enjeu à faire croiser les deux thématiques. Pour Denis Philippe, il faudra donc développer des stratégies de « masculinisation » de ces emplois « réservés » aux femmes. Une des autres missions pour l'ESS sera de réduire les inégalités salariales car si elles sont moindres dans l'ESS elles n'en demeurent pas moins présentes.

oOo

Serge Jacquet remercie les intervenants pour leurs propos d'ouverture et présente l'animatrice de la journée, Hélène Foxonet, journaliste, spécialiste des questions de sport et santé, qui a une grande expérience dans les associations pour le droit des femmes.

oOo

MANON LAMBERT

Depuis 2009 la Chambre Régionale des entreprises de l'ESS mesure les départs à la retraite dans les effectifs salariés de l'ESS en région. A travers un travail d'enquête réalisée auprès de 530 entreprises de l'ESS en région, l'Observatoire Régional de l'ESS - porté par la CRESS- a permis d'observer les pratiques des entreprises et de les questionner sur le renouvellement de leur gouvernance.

En effet, la particularité des formes d'entrepreneuriat collectif qui constituent l'ESS repose sur deux éléments :

- les équipes salariées
- les équipes de gouvernance

Manon Lambert présente son diaporama sur l'état des lieux et les enjeux du renouvellement générationnel dans l'ESS à partir de la restitution des travaux sur le renouvellement générationnel publiés dans les cahiers de l'Observatoire de l'ESS n°3 de septembre 2015. Ce Cahier rend compte de la démarche conduite par la CRESS PACA d'exploration des pratiques managériales des entreprises de l'économie sociale et solidaire de la région PACA. Elle fait suite à une alerte identifiée par les statistiques régionales de l'ESS sur les prévisions de départs à la retraite des salariés. [Lire la suite et télécharger le cahier au format PDF](#)

1/3 des effectifs salariés dans l'ESS ont 50 ans et plus. Or la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences n'est pas gérée pareil en fonction de la taille de l'entreprise. Manon Lambert souligne l'enjeu de l'anticipation.

Après le renouvellement générationnel, elle présente la constitution de l'emploi dans l'ESS :

- 69,8% de l'emploi est occupé par des femmes
- 19% sont des emplois de dirigeantes
- La part des femmes dans l'emploi est en constante évolution : il était de 68,5% en 2010 pour arriver à 69,8% en 2014. Ceci s'explique en partie car les hommes sont plus concernés par les départs en retraite : 19% des hommes sont proches de la retraite contre 16% des femmes.

Manon Lambert poursuit en faisant un focus sur la gouvernance dans les entreprises de l'ESS.

000

PASCALE VION

Dans la continuité l'intervention de Manon sur le renouvellement des gouvernances, Pascal Vion rappelle que la promotion de l'égalité Femmes-Hommes est une question de volonté. Le fil rouge martèle-t-elle c'est la volonté !

Il faut qu'il y ait une réelle prise de conscience de cette situation surtout pour nous mutualistes qui prôtons des valeurs de solidarité or la solidarité c'est d'avoir le même nombre de représentant.es. Aujourd'hui malheureusement la parité s'arrête aux portes du pouvoir. Pour illustrer son propos elle cite en exemple le CESE où la parité est à 48% de femmes, et dans les groupes de travail qui sont impairs, c'est toujours un homme de plus. Le bureau du CESE comprend 18 femmes mais seulement 2 vice-présidentes.

Le poids de l'histoire

Pascale Vion précise que la promotion de l'égalité Femmes Hommes ne doit pourtant pas opposer les femmes et les hommes. Tout.tes doivent avancer ensemble.

Elle revient sur les origines des rapports femmes/hommes en partant du modèle archaïque du mâle dominant basé sur la reproduction/filiation où la femme est la propriété de l'homme et par conséquent sous sa tutelle. Ce modèle organise la répartition des rôles et des tâches entre les femmes et les hommes, sous le mode de stéréotypes sexués, du sexisme et de certaines normes sociales toujours d'actualité :

- dans la sphère domestique : où la majorité les femmes gèrent encore les enfants, l'entretien de la maison (souvent en lien avec l'apport du revenu), le bricolage lui reste majoritairement l'apanage des hommes.

- dans les comportements qui sont toujours d'usage : l'honneur (vertu), auto censure des filles/femmes,
- dans la scolarité : filières d'orientation, occupation de l'espace dans la cour de récréation,
- dans le monde du travail qui touche les questions de : salaires, parcours professionnel/maternité, responsabilités, temps partiels, retraites, à l'organisation masculine de l'entreprise, dévalorisation des métiers à prédominance féminine dans le sens où les compétences sont considérées comme innées et non comme qualifiantes. Le taux d'emploi des femmes est de 66,6% pour 74% chez les hommes, le temps partiel est féminin à hauteur de 30% contre 7,3% des hommes. Les écarts de rémunération entre les 2 sexes étaient de 15,5% en 2014, il passe à 35 pour ce qui est des retraites. Toutefois l'ESS fait mieux que la moyenne : 52% cadres sont des femmes, les écarts de salaires ne sont que de 8% mais les emplois précaires et multi-employeurs et horaires atypiques (secteur services à la personne) y sont plus nombreux.
- Les inégalités sont aussi visibles dans la vie sociale, loisirs, sports, engagement/militantisme. Ainsi que la place dans l'espace public : urbanisation, équipements sportifs et de loisirs, insécurité
- Et enfin et malheureusement au niveau des violences familiales car la grande majorité des victimes sont des femmes, et la grande majorité des agresseurs sont des hommes.

000

Dominique JOSEPH,

Dans les Mutuelles de santé, travaux de la FNMF (données 2013)

- 31% de femmes déléguées en Assemblée générale, 24% dans les Conseils d'administration, 22% dans les bureaux, 13% sur les postes de Présidentes.
- 33% des femmes occupent des postes de direction générale.
- Bureau (Fédération nationale de la Mutualité Française) : 7 vice-présidents; une SG et un SGA; une TG et une TGA.
- CA (Fédération) : 12 administratrices; 28 administrateurs.

Une enquête a été menée auprès de l'ensemble des mutuelles et unions adhérentes en avril 2013 par la Fédération. Les résultats de cette enquête ont permis d'alimenter le projet stratégique du mouvement sur le chantier «Gouvernance».

Une précédente enquête avait été menée en 2005. Les résultats ont mis en exergue les points suivants :

- La parité au sein du mouvement a peu évolué en 8 ans, une augmentation de seulement 2 points a été observée entre 2005 et 2013. A ce constat il n'y a pas d'explication particulière.
- Certaines mutuelles ont néanmoins mis en œuvre des politiques volontaristes associant formation et accompagnement tout au long des mandats pour favoriser la présence de femmes au sein de leurs instances dirigeantes.

Une circulaire fédérale a été transmise aux présidents et directeurs des groupements adhérents, relative à l'ordonnance du 31 juillet 2015 sur l'égal accès des femmes et des hommes au sein des CA des mutuelles. En signant la Charte RSE, les mutuelles s'engagent à « favoriser l'exemplarité et l'ouverture dans la vie démocratique » La parité peut en être un levier, le lancement en juin 2016 du réseau MutElles, le réseau des femmes en Mutualité en est un exemple. L'enjeu de ces démarches est de faire progresser la mixité femmes-hommes, pour atteindre un minimum de 40% de femmes au sein des conseils d'administration des mutuelles à l'horizon 2021.

Le cadre étant défini, on peut se questionner sur la question des mandats, de la durée des mandats. Quand doit-on arrêter son mandat et comment ? Ensemble ?

Si un jeune ou une femme se pose la question de la Mutualité, qu'elle va être sa perception ? Quand elle ou il lit la presse que voit-il.elle ? Le miroir de la Mutuelle ou de la Mutualité est un homme blanc entre 55 et 70 ans... Comment donner envie ? Comment attirer de nouveaux militants en ayant ce retour d'image ?

Dominique Joseph indique que les Mutuelles et la Mutualité ont un enjeu de cohérence car le mouvement mutualiste porte des valeurs qui font le lien entre l'adhésion et la militance. La question du renouvellement générationnel est au centre des préoccupations fédérales. Elle salue la volonté qui existe dans le champs de l'ESS et qui s'est traduit récemment par l'accord historique de l'UDES sur l'égalité professionnelle.

Il existe des leviers pour promouvoir l'égalité Femmes Hommes, comme le recueil de bonnes pratiques ou l'importance de bien utiliser les mots pour éviter les stéréotypes. Elle cite en exemple la communication qui contribue à véhiculer de nombreux stéréotypes. Elle précise que l'égalité femmes hommes n'est pas une guerre entre les 2 sexes! Pour elle le renouvellement générationnel est la capacité à permettre aux personnes de pouvoir trouver leur place pour défendre une société plus juste.

oOo

Carole HAZE.

En tant que militante étudiante politique et syndicale, le lien avec la Mutualité s'est fait naturellement or ce vivier s'est aujourd'hui tari. Se pose donc la question de trouver aujourd'hui de nouvelles vocations.

Dès le début, elle a dû concilier son implication militante avec son activité professionnelle. Elle admet avoir eu la chance de croiser des personnes de conviction absolue et sensibilisées à la question du renouvellement générationnel et bien avant que le mouvement mutualiste en soit arrivé à cette situation d'urgence.

Pour elle, on ne fait pas suffisamment savoir que le mutualisme peut être au croisement d'une activité salariée et d'un engagement, d'autant que les deux ne sont pas incompatibles. C'est ce qui lui a permis de rentrer dans un conseil d'administration à 29 ans, avec un pied salarié et un autre en tant qu'élue.

Se pose la question de savoir concilier vie professionnelle et vie militante. Pour Carole Hazé il ne faut nier qu'il existe des difficultés notamment lorsqu'elle est devenue une famille monoparentale. Cette situation demande une grande capacité d'organisation au niveau des instances et de la vie privée où le rôle du conjoint est primordial. Elle reconnaît que pour certaines, la parentalité peut être un frein.

Un autre frein qu'elle identifie, est que lorsqu'on tient "une élue" et à fortiori jeunes, on ne la lâche pas ! D'où l'importance de se fixer des gardes fous et de savoir dire non. L'engagement doit pouvoir aussi être à géométrie variable et s'engager c'est avant de prioriser et faire des choix.

Pour elle, l'engagement est avant tout une affaire de conviction ponctuée de sacrifices et de moments de joie. Et de conclure que l'une des clés du renouvellement générationnel est de garder un pied salarié et un pied élue.

oOo

Pascale VION.

Elle revient sur la place des femmes dans l'engagement militant avec les constats suivants :

- Il y a encore peu de femmes dans les exécutifs, division des fonctions est sexuée et il y a un déficit de modèles féminins en Mutualité.
- Les choses bougent néanmoins avec l'évolution de la législation (mise en place de quotas), des aménagements du code de la Mutualité (mais qui ne résout pas toutes les difficultés comme la garde d'enfants par exemple).
- Culpabilité qui persiste quand l'engagement déborde sur la sphère familiale.
- Augmentation du nombre de militantes.
- Et pourtant, lorsqu'elles sont représentées on observe une vraie plus-value (approche, performance, ...)

Enfin, elle termine son propos en évoquant certains leviers qui pourraient être mis en place :

- L'accord UDES, et certaines lois dont la loi ESS de 2014.

- Favoriser la prise de conscience des inégalités au travers de statistiques sexuées, de formations aux inégalités de genre, identifier les points de blocage, interroger les militantes.
- Créer un espace serein, émancipateur : sans stéréotype, ni sexisme, avec une gouvernance partagée et transparente favorisant l'accès aux responsabilités pour les femmes, représentation équilibrée, recensement et partage des bonnes pratiques, mentorat, réseaux féminins,
- Valoriser la mixité et la considérer comme un élément stratégique.
- User de pédagogie : mettre en cohérence avec nos valeurs, lutte contre les inégalités et le sexisme. Sortir des stéréotypes, reconnaître les compétences des femmes, leur donner confiance et les aider à dépasser leur auto censure.
- Adapter l'organisation des instances pour faciliter la conciliation des temps de vie.
- Non cumul des mandats.

oOo

Serge JACQUET, présente les travaux de la commission qu'il préside.

Il commence par l'organisation du 1er séminaire 2011 « Renouveau générationnel des entreprises de l'économie sociale et solidaire » organisé le 24 novembre 2011 dans le cadre du mois de l'Economie sociale et solidaire. Pour ce 1er rdv la Mutualité s'était déjà associée à la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire afin « Partager des constats, identifier des pratiques déjà mises en place dans les entreprises de l'ESS sur l'emploi et l'engagement dans la gouvernance, faire rencontrer des jeunes et des personnes expérimentées, découvrir les métiers de l'ESS, les différentes formes d'engagements, échanger sur les attentes et besoins générationnels... ». Depuis la Mutualité a poursuivi ses travaux avec un regain d'attention depuis la promulgation de la loi sur la parité en 2014. A ce titre, elle a mis en place une commission de travail qui fonctionne avec les principales mutuelles représentées en région Paca afin de proposer des solutions à ses mutuelles contre la crise des vocations militantes.

Un deuxième séminaire a été organisé en décembre 2014, pour sensibiliser les structures de l'ESS aux problématiques du Renouveau générationnel. En parallèle, la commission RG, qui travaille essentiellement sur le renouveau des effectifs militants a mis en place une boîte à outil à destination des mutuelles. En 2016 elle s'est enrichie du guide l'Élu de l'union régionale et du passeport de l'Élu. Pour 2017 le plan d'action est plus ambitieux :

- 4 clips vidéo de portraits de militants pour « donner l'envie » pour une 1ère diffusion lors de l'Assemblée Générale de l'union régionale le 30 juin 2017

- Formation des membres de la commission pour un travail autour du sens et dépasser le cap des constats (Intelligence collective pour construire le projet mutualiste)
- Séminaire annuel RG sur la promotion Femmes–Hommes le 2 mars 2016

Il conclut en posant ces questions : comment sort-on des constats ? Comment changer nos habitudes, nos comportements, nos méthodes de travail, nos formes de militance, notre regard sur les minorités ?

Pour lui le renouvellement générationnel n'est pas un remplacement c'est une transmission : on permet à d'autres de s'enrichir tout en conservant la richesse commune.

oOo

La table ronde se termine par des échanges avec la salle.

oOo

En conclusion des débats matinaux, la promotion de l'égalité femmes hommes est une œuvre de principe de réalité qui s'impose à nous : démographiquement parlant il y a 55% de femmes pour 45% d'hommes. La représentation dans les emplois et dans les mandats devraient naturellement être dans les mêmes proportions.

La matinée a abordé à de nombreuses reprises la question des quotas qui n'ont pas suscité l'adhésion. Pourtant

oOo

SYNTHESE DU GRAND TEMOIN : PASCALE VION

Pascal Vion livre les principaux points qu'elle a retenus de cette journée :

- L'objectif 1^{er}, pour les Mutualistes est le renouvellement générationnel de leurs instances. Car le mouvement mutualiste est vieillissant et doit faire face à une mutation rapide de la société, ce qui nécessite réactivité et innovation. En Paca, la féminisation des instances est une réelle volonté, exigence, conviction. Pour une gouvernance à l'image de ses adhérent.e.s et être en corrélation avec nos valeurs, nos sociétés de personnes.
- Pour tous les acteurs présents ce jour, ce qui ressort est l'importance du sens de l'engagement et de leurs actions.
- La mixité des participant.e.s à cette journée sur une question d'égalité est un bon signe.
- Journée constructive, dans l'opérationnel.

- Opportunités notamment liées aux départs en retraite pour le volet salarié.e.s.
- Ne pas être dans l'affrontement, la guerre des sexes car cela est contreproductif.
- Différents outils existent pour la mise en place de vraies politiques d'égalités Femmes hommes : statistiques sexuées, organisation de nos structures adaptées à la conciliation des temps de vie et à la parentalité, recueil et diffusion de bonnes pratiques, formation, mentoring, Et de plus en plus d'initiatives émergent : réseaux, sites internet/blogs/plateforme (Osez le mix)....

oOo

CONCLUSION PAR SERGE JACQUET

Serge Jacquet propose une synthèse de cette journée qu'il qualifie de réussie !

80 personnes ont participé à ces moments d'échanges. Militants mutualistes, militants associatifs, responsables d'entreprise de l'ESS... et Serge Jacquet les remercie de leur présence. Il salue également le Conseil départemental 13 pour son accueil et les organisateurs les présidents, JP. BENOIT pour la MF PACA et D. PHILIPPE pour la CRESS PACA qui ont permis la tenue de ces travaux ; il remercie également les intervenant.es pour la qualité de leur propos, Hélène FOXONET pour son animation, et Hélène Asensi et Manon LAMBERT qui ont beaucoup travaillé à l'organisation et au bon déroulement de cette journée.

Parler de renouvellement générationnel est un pari que la MF PACA et la CRESS PACA ont fait conjointement. C'est pour lui un pari en passe d'être réussi !

Avec les débats et les exposés de qualité, cette journée a permis de poser le cadre de ce défi sociétal. Il place le renouvellement générationnel comme un véritable enjeu, un enjeu formidable, exaltant, et essentiel pour l'avenir des entreprises de l'ESS. Un enjeu qui passe par

- l'égalité femmes-hommes sous tous ses aspects, chose que Pascale Vion a bien développé
- Par le respect de la diversité, de la mixité professionnelle comme évoqué par la cité des métiers ;
- Par un nouveau sens de l'engagement militant et de nouveaux moyens, du réseau MutElles, au passeport de l'élu... comme nous l'a explicité Dominique Joseph.

On a bien vu que la seule critique ne suffit plus et que les constats doivent conduire à des pistes de travail concrètes. L'ensemble des propos ont montré ce qu'il faut réaliser d'efforts pour atteindre cet objectif. Mais en même temps, et tous les intervenants en ont témoigné, du besoin de prise de conscience, de l'indispensable volonté collective, des dynamiques fortes que construisent les acteurs de l'ESS et comme le précise le guide pratique de l'UDES : « pour passer de la conviction à l'action ».

Au nom de la Mutualité Française PACA et de sa commission régionale qu'il préside Serge Jacquet s'estime pleinement satisfait de cette initiative. Car chacun repart avec des idées, une vision partagée, une volonté collective de cultiver la pluralité comme un atout, de cultiver nos capacités à innover parfois, à agir toujours, à surprendre certainement, pour conquérir des avancées et gagner ensemble le défi des différences, de l'égalité et du renouvellement générationnel.

Tout cela pourquoi ?

Pour assurer la continuité de ce à quoi nous croyons, de cette œuvre sociale à laquelle tous les militants, bénévoles et personnes engagées se consacrent tout.tes.

oOo

RESSOURCES

Liens vers les outils présentés lors de cette journée :

- [AltaFemina](#)
- [Osezlemix](#)
- MutElles
- [l'Institut de promotion de l'égalité professionnelle \(IPEP\)- Exposition sur l'égalité Femmes Hommes](#)
- [Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS - Passer de la conviction à l'action](#)
- [Rapport triennal sur l'Egalité Femmes Hommes dans l'ESS du CSESS](#)

Pour aller plus loin sur les propos sexistes :

- Assemblée Nationale : <https://chaircollaboratrice.com>
- Travail : <http://payetontaf.tumblr.com>
- Espace public : <http://payetashnek.tumblr.com>
- Fac : <https://payetafac.tumblr.com>