



**LA FEMINISATION
DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DE
COOPERATIVES AGRICOLES**

LA CAUSE
EST JUSTE
MAIS...

Le poste
de trésorier ? trop
technique pour
une femme !

« Les
femmes, je veux
bien mais je n'en
trouve pas... »

RÉCRUTER DES FEMMES DANS LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE MA COOPERATIVE ?

le conseil d'administration
c'est pas une réunion
Tupperware

La parité ce n'est pas
possible, on est plus
d'hommes que de
femmes

on a choisi
Arlette parce que
c'est une femme

- **Recommandations HCCA** Féminiser pour une meilleure représentativité
- **Mise en œuvre**

Féminisation des conseils d'administration Observatoire de la gouvernance des coopératives agricoles

Déc 2017	Déc 2018	Déc 2019	Juin 2021
8,4 %	8,6 %	9,1 %	9,7 %

MSA 2017 : 24,4% des chefs d'exploitation, coexploitantes ou associées : sous représentation des agricultrices (secteurs plus féminisés)

- **86 % des coopératives** révisées **ont renouvelé des membres des CA sur les 5 dernières années** (3,4 renouvellements en moyenne) = 4,7% turnover

21 ans pour renouveler tout un conseil

- **91% des membres des CA estiment que le conseil est représentatif de l'ensemble des associés**

ALORS COMMENT FAIRE ?

1 - Un travail nécessaire sur votre CA

- **FORMEZ VOTRE CONSEIL A LA MIXITE:** Intégrez dans la formation (formation initiale et formation continue) des membres du conseil une formation sur la mixité

Les plus anciens membres du conseil aussi !!!

1 - Au préalable : un travail nécessaire sur votre CA



- Convaincus de l'intérêt de la mixité ? Alors **FORMALISEZ** l'objectif de représentation femmes-hommes dans des documents de référence

(Règlement intérieur, charte de gouvernance, rapport de performance extra financière...)

1 - Au préalable : un travail nécessaire sur votre CA



- Mettez en place un outil simple de suivi et **RENDEZ COMPTE** systématiquement de la féminisation du CA et du bureau dans le rapport annuel sur la gouvernance coopérative

Faire un point tous les ans à l'Assemblée Générale dans le cadre du rapport annuel

1 - Au préalable : un travail nécessaire sur votre CA



- **COMMUNIQUEZ** auprès des adhérents sur l'importance de la mixité : à l'AG, dans la newsletter,...

Attention : dans les documents, adoptez un langage « épicène » et portez une attention particulière aux illustrations qui véhiculent des stéréotypes

2 - Créez une « COMMISSION RENOUVELLEMENT »

- **Recommandation** : commission mixte (élus et permanents)
- **Mission première de la commission : Répertorier le nombre de femmes** dans le sociétariat de la coopérative

Vérifier si les associées coopératrices sont correctement représentées au sein du conseil ET du bureau

2 - Créez une « COMMISSION RENOUVELLEMENT »

- Faire un **état des lieux** des compétences des membres du CA
- Etablir et ouvrir la liste des **profils recherchés**
- **Connaître les nouveaux installés** : Sensibiliser les membres de la coopérative afin qu'ils puissent relayer les informations sur les profils de nouveaux installés à la commission renouvellement (lien avec l'accueil des nouveaux)

2 - Créez une « COMMISSION RENOUVELLEMENT »

- Recenser les « cumuls de responsabilités » importants : nombre de mandats internes et externes de chaque administrateur pour organiser une **diversification** des responsables (dont des femmes) pour une meilleure efficacité
- Répertorier les départs à venir et les échéances. Se fixer la règle du remplacement : à chaque fin de mandat d'un membre du conseil, s'autoriser à poser **la question du renouvellement** : utile/pas utile/souhaité/ou pas/et candidature féminine ?

3 - Comment et où trouver des candidates ?

Charger la commission renouvellement d'**établir une liste de candidates possibles** à des responsabilités afin de savoir qui contacter en cas de besoin



- Les femmes ont une moindre propension à se proposer, il faut souvent aller les chercher
- Lors de l'AG : après avoir présenté l'état des lieux de la mixité au CA, solliciter des candidatures pour qu'elles se sentent attendues

3 - Comment et où trouver des candidates ?

- Vivier de Jeunes Agris : mise en place de formation « atouts jeunes » ou équivalent qui permettent de rencontrer les nouvelles agricultrices
- Ne pas se limiter aux parcours « classiques agro » (formation agricole, activité agricole de production) pour éviter les candidatures « clones »
- Ne pas exclure les moins jeunes : les femmes dégagées de charge d'enfants petits sont plus disponibles, ont une meilleure confiance en elles et ne pourront pas « truster » les postes 40 ans !



3 - Comment et où trouver des candidates ?



- Chercher dans les GAEC : beaucoup de femmes y exercent discrètement
- Chercher dans les organisations de producteurs
- Penser aux femmes élues dans les autres institutions coopératives ou mutualistes agricoles (Chambre d'Agriculture, Banque, Assurance)
- Chercher dans l'ensemble des adhérents, via la connaissance terrain des administrateurs et des techniciens

4 - Une bonne intégration

Quand on rencontre une associée-coopératrice que l'on sollicite pour le CA :

- **Ecouter** ses craintes, analyser sa capacité de contribution au collectif et en tenir compte pour lui confier des dossiers qui lui correspondent (les femmes ne sont pas compétentes qu'en communication...)
- La conforter dans sa **légitimité** (syndrome de l'imposteur)
- S'engager à accroître le nombre de femmes élues au CA afin qu'elles forment un groupe conséquent

4 - Une bonne intégration

- Lui garantir qu'**elle sera bienvenue** et que sa parole sera écoutée
- Proposer un « parrain » ou une « marraine » pour aider son intégration
- Adapter le mode de travail du conseil et du bureau, ce qui profitera aux hommes comme aux femmes
- Lui proposer de participer aux **Elles de la coop !**

5 – Vers la réussite !

Point de départ essentiel : y croire... et le vouloir !
Pour implanter une véritable mixité
et en tirer profit,
il faut que les Président.e.s de coops
soient convaincu.e.s
et deviennent acteurs de la féminisation !!!!



A VOUS DE JOUER !!

Comment nous suivre ?

ID Twitter: @lesellescoop