

Vers l'égalité femmes-hommes dans l'ESS ?

Luttes et engagements en faveur de l'égalité
des sexes dans le tiers-secteur en France

Manon Désert

Juillet 2014

Avec le soutien de _____



L'Europe pour
les citoyens



Wallonie



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



RÉGION DE
BRUXELLES-
CAPITALE

Pour la Solidarité – PLS

Fondé à Bruxelles en 2002, ***Pour La Solidarité – PLS*** est un laboratoire d'idées indépendant qui œuvre en faveur de l'Europe solidaire et durable. Engagé à penser et à construire l'amélioration sociétale, ***Pour la Solidarité – PLS*** met au service des décideurs ses réflexions et actions centrées sur la valeur de solidarité.

MISSIONS

En tant que think & do tank spécialisé en matières européennes, ***Pour la Solidarité*** se consacre à la formulation de propositions et recommandations de politiques publiques, à l'accompagnement personnalisé d'acteurs publics et privés sous forme de conseil et de formation et à la gestion d'espaces pluriels d'information et de dialogue.

FAIRE RÉSEAU

Animé par la volonté de créer des liens de coopération, ***PLS*** conseille les acteurs clés (pouvoirs publics, entreprises et organisations de la société civile) et les fédère en un vaste réseau ouvert de partenaires européens. Grâce à cette communauté d'alliances, ***Pour la Solidarité – PLS*** développe de nombreux projets transnationaux.

COLLECTION ÉDITORIALE

Pour la Solidarité – PLS édite une série de publications périodiques, disponibles en version papier et digitale sur son portail web. Les Cahiers Pour la Solidarité présentent les résultats de recherches comparatives européennes, les Working Papers donnent un éclairage sur des enjeux d'actualité, les Études & Dossiers apportent analyse et réflexion sur des sujets innovants. Le Télex Pour la Solidarité, lettre électronique mensuelle, permet de suivre l'actualité européenne.

VEILLE EUROPÉENNE

Quatre Observatoires européens et leurs newsletters consultables en ligne, recensent de façon thématique les bonnes pratiques et l'actualité en matière d'Économie sociale, de Diversité, de Participation citoyenne et de Logement durable.

FAVORISER LE DIALOGUE

PLS organise et participe à de nombreuses rencontres et conférences au niveau européen. Sa présence à Bruxelles et son réseau de partenaires dans les États membres lui permettent d'être présent dans des lieux de discussion pour échanger et débattre de l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

DE L'IDÉE AU PROJET

Fort de son expérience décennale en matière d'accès aux financements européens, ***Pour la Solidarité*** multiplie les initiatives sur le terrain et accompagne les acteurs politiques, économiques et sociaux en délivrant de façon dédiée des services de conseil, de formation et de veille spécialisée.

Pour la Solidarité – PLS concentre ses activités sur cinq axes directeurs :

- Affaires sociales
- Économie sociale
- Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et Diversité
- Développement durable
- Participation citoyenne

Sommaire

Sommaire	3
Avant-propos	4
Introduction.....	5
I. L'ESS : une économie féminisée, un classique patriarcat ?.....	6
1. Une plus grande précarité pour les femmes.....	6
2. Le pouvoir des femmes limité par « un plafond de verre »	8
II. Féminisme et ESS : un combat pour l'égalité des sexes	10
1. Le collectif FemmESS, porteur de revendications nouvelles.....	10
2. La thématique du « genre » mise à l'agenda.....	12
III. De l'égalité formelle à l'égalité réelle : la construction d'un écosystème plus favorable aux femmes dans l'ESS	13
1. Le droit en faveur de la mixité	13
2. Les autres instruments de lutte contre les discriminations	15
Conclusion.....	17
Glossaire de l'égalité	18
Annexe : les principales lois sur l'égalité professionnelle en France	20
Bibliographie	21

Avant-propos

Sans les femmes qui la composent, difficile d'imaginer ce que serait l'économie sociale et solidaire aujourd'hui. Deux tiers de ses salariés sont effectivement des salariées, comme le rappelaient le 19 juin dernier les personnalités rassemblées à l'Atelier IDF autour du thème « Les femmes dans l'ESS : les raisons d'une sur-représentation ». Pourtant, malheureusement, la forte féminisation du tiers-secteur n'est pas synonyme d'absence de discriminations envers les femmes.

Alors que l'économie sociale et solidaire place le principe de l'égalité au cœur de son modèle économique, on pourrait attendre d'elle un avant-gardisme exemplaire en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes, mais ses résultats sont trop souvent décevants. Cette forme d'égalité a manifestement été exclue des préoccupations de l'ESS pendant trop longtemps. En 2014, elle ne peut plus être ignorée par les acteurs et actrices qui construisent l'économie sociale et solidaire d'aujourd'hui et de demain. L'égalité salariale doit, en particulier, être une priorité pour l'ESS, quand on sait qu'à travail égal, un homme y est toujours mieux rémunéré qu'une femme. Il est par ailleurs indispensable d'améliorer l'accès aux postes à responsabilité pour les femmes, majoritaires dans le secteur et de plus en plus minoritaires au fur et à mesure qu'on monte dans la hiérarchie, à la fois salariale et élue.

Un vent de changement commence à souffler sur la planète de l'économie sociale et solidaire. Des femmes et des hommes luttent déjà pour une meilleure reconnaissance de l'égalité professionnelle dans l'ESS, en s'attaquant à une forme de conservatisme patriarcal persistant dans le secteur. *Pour la Solidarité - PLS* souhaite leur dédier ce Working Paper. Les publications et études sur le genre dans l'ESS se font encore (trop) rares. *PLS* entend modestement, par ce Working Paper, apporter sa pierre à l'édifice de l'égalité, que nous devons tous construire collectivement. Une meilleure inclusion des femmes dans les instances de décision apportera d'abord à l'économie sociale et solidaire de la cohérence par rapport à ses valeurs ; c'est donc toute sa crédibilité qui est en jeu.

Solidairement vôtre,

Denis Stokkink, Président de *Pour la Solidarité - PLS*

Introduction

L'économie sociale et solidaire (ESS) porte une promesse forte : celle d'une économie gouvernée démocratiquement, porteuse de valeurs humanistes et égalitaires. Tout porte à croire que les organisations de l'ESS sont exemplaires en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle a fait de l'égalité et de la solidarité sa priorité, et attire manifestement les femmes, qui composent 67% des salarié-es du secteur ! Et pourtant, elle peut difficilement être analysée comme un lieu d'émancipation féminine.

Dans la construction de son modèle égalitaire, l'économie sociale et solidaire semble en effet avoir oublié les femmes. « *Force est de constater que le pedigree type du responsable ESS en France se résume à l'immuable triptyque 'sexagénaire, gaulois, masculin'. Aucune différence avec le monde de l'entreprise classique sur le sujet* »¹ écrivaient à ce titre S. Aubouard et J.-P. Milesy dans leur article « Sexisme : l'économie sociale et solidaire n'échappe pas à la règle ». En matière de conditions de travail comme d'accès aux responsabilités pour les femmes, l'ESS ne fait guère mieux que le secteur privé dont elle prétend se démarquer.

Néanmoins, certain-e-s entendent bien ne pas rester les bras croisés face à ce constat. L'activisme récent d'un petit groupe de femmes pourrait bien réveiller les féministes qui sommeillent dans chacune des salariées du secteur. Et il contribue, déjà, à faire bouger les lignes en matière d'égalité professionnelle. Comment ses actions ont-elles permis d'inscrire l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'agenda de l'ESS française ? En quoi s'inscrivent-elles dans un contexte politique propice à la lutte contre les discriminations faites aux femmes ? Plus largement, enfin, quelles dynamiques sont à l'œuvre aujourd'hui pour « dépatricialiser » l'économie sociale et solidaire ?

Nous reviendrons ici brièvement sur les différents visages de l'inégalité femmes-hommes dans le secteur, des conditions de travail aux réalités salariales, de la responsabilité des élu-es à celle de salarié-es (I). Nous porterons ensuite toute notre attention sur le collectif FemmESS et autres mouvements au sein de l'ESS qui luttent contre ces formes de discriminations et pour la parité (II), avant d'analyser les outils mobilisés et mobilisables dans le futur pour faire de l'économie sociale et solidaire un modèle d'égalité... aussi en matière de genre (III).

¹ S. Aubouard, J.-P. Milesy, « Sexisme : l'économie sociale et solidaire n'échappe pas à la règle », *L'humanité*, 4 mars 2014, publié sur www.humanite.fr : bit.ly/112w9m2

I. L'ESS : une économie féminisée, un classique patriarcat ?

1. Une plus grande précarité pour les femmes

Deux tiers des postes de l'économie sociale et solidaire sont occupés par des femmes. Comment l'expliquer ? Par des conditions de travail favorables à ces dernières ? Vice-présidente du Réseau des territoires pour une économie solidaire (RTES), Patrizia Andriot n'est pas si optimiste. Selon elle, la forte féminisation de l'ESS s'explique plutôt par un mécanisme de relégation, les femmes ayant des difficultés à trouver un emploi dans le privé et le public². Surtout, c'est la faible mixité de nombreux métiers – et la spécialisation sectorielle de l'ESS – qui est à l'origine d'une surreprésentation des femmes dans le tiers-secteur. Elles sont, en effet, largement majoritaires dans l'action sociale (75%), l'enseignement (63%), la santé (79%) et la finance (61%) alors qu'elles ne constituent que 45% des effectifs des coopératives et 27% seulement des sociétés coopératives ouvrières de production (Scop). La CRESS Midi-Pyrénées constate à ce titre une « *concentration importante de femmes dans 17 métiers [de l'ESS], où elles occupent plus de 80% des effectifs* »³, avant d'ajouter que « *parmi les 63 premiers métiers de l'ESS, seuls 3 sont quasi paritaires* »⁴. Si l'ESS offre aux femmes de nombreuses opportunités d'emploi, ce phénomène de *ségrégation horizontale*⁵ ne joue pas nécessairement en leur faveur. Ces dernières seraient plus souvent reléguées à des métiers considérés comme « peu qualifiés » car reposant sur des qualités perçues comme « féminines » et « naturelles ». L'ESS affiche néanmoins un pourcentage de femmes dans les secteurs dits « masculins » (industrie, construction, agriculture, etc.) légèrement plus élevé que l'économie classique ; de même qu'un pourcentage supérieur d'hommes travaillant dans l'action sociale. Pourtant, l'économie sociale et solidaire n'est pas épargnée par la division sexuée du travail.

Cette faible mixité s'accompagne d'inégalités dans les **conditions d'emploi**. Il est vrai, l'ESS – et particulièrement le milieu associatif – offre aux femmes un accès plus facile à un contrat de travail, leur garantissant une relative stabilité⁶. Néanmoins, elle ne fait pas mieux que l'économie classique en matière de **temps partiel**, qui concerne 45% des femmes du secteur contre 25% des hommes. Si l'on compare ces chiffres avec ceux de l'ensemble de l'économie française (30,2% des femmes et 6,9% des hommes actifs⁷), on voit que le taux de temps partiel dans l'ESS est particulièrement élevé, en partie en raison de la précarité du travail

² Philippe Merlant, Claire Alet, « Entreprendre au Pluri'elles: Femmes actrices de l'économie sociale et Solidaire, colloque du 3 février 2014 », note de synthèse, Le Labo ESS : www.lelabo-ess.org : bit.ly/1mCwFUv

³ CRESS Midi Pyrénées, *L'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire en Midi-Pyrénées*, Focus 1, Novembre 2013, p.17.

⁴ *Ibid.*

⁵ Voir glossaire.

⁶ Nous ne disposons pas à ce sujet de statistiques nationales. Chiffres pour l'ESS en Midi-Pyrénées : 72% de femmes salariées ont accès à un CDI contre 64% des hommes. Source : CRESS Midi Pyrénées, *L'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire en Midi-Pyrénées*, Focus 1, Novembre 2013, p.38.

⁷ 80% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. Sources : Ministère du droit des femmes, *Chiffres clés – Édition 2014 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, Thème 2 : Emploi et précarité, 2014, 8 p.

associatif⁸. On ne peut, bien sûr, parler de temps partiel sans se demander s'il est « choisi » ou « subi » ; nous n'avons pas de données spécifiques à l'ESS, mais selon l'Observatoire des inégalités, 27 % des personnes en temps partiel (tous secteurs confondus) souhaiteraient travailler plus⁹.

Les inégalités de genre dans le tiers-secteur se donnent également à voir dans l'**écart de rémunération**¹⁰. À poste et conditions d'emploi équivalents, l'écart moyen entre les hommes et les femmes est plus faible dans l'ESS que dans le secteur privé (8% contre 13%), mais ce chiffre s'explique surtout par l'écart réduit dans le milieu associatif (6%), au sein duquel la hiérarchie des salaires est assez « écrasée »¹¹. L'écart de rémunération remonte en effet à 15% dans les coopératives et à 25% dans les mutuelles¹².

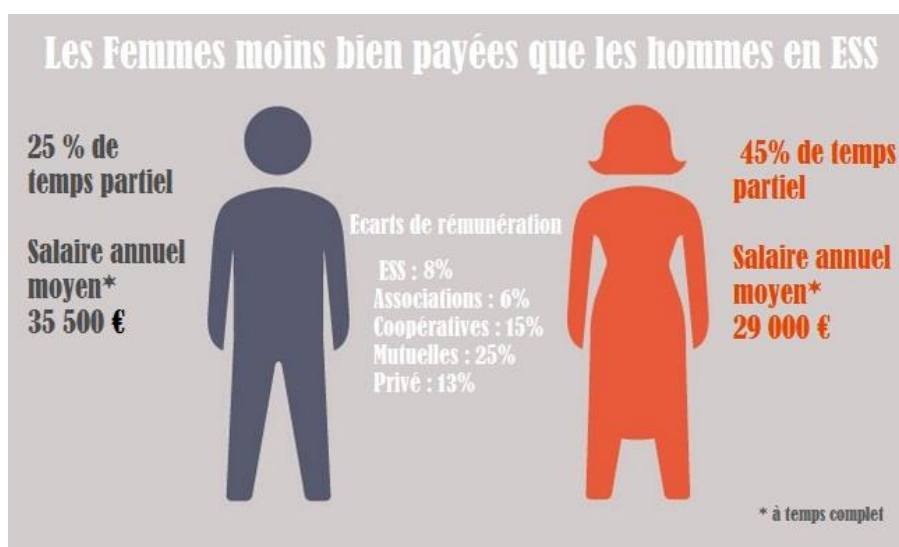


Image : <http://appli-parite.nouvelles-ecritures.francetv.fr/>

La différence de rémunération femmes-hommes est particulièrement marquée pour les cadres (21%)¹³ ; un chiffre identique à celui du secteur privé. Rappelons que ces données sont calculées sur la base d'un temps de travail équivalent ; l'écart salarial se creuse encore une fois pris en compte le temps partiel !

⁸ En Midi-Pyrénées, l'emploi à temps partiel concerne 54% des salariées des associations, contre seulement 22% des salariées des autres structures de l'ESS.

⁹ www.inegalites.fr

¹⁰ En matière d'inégalité salariale, voir l'**application « Le Pariteur »** développée par France TV Nouvelles Écritures, qui a pour slogan : « Changez le sexe de votre fiche de paie » : <http://appli-parite.nouvelles-ecritures.francetv.fr/>

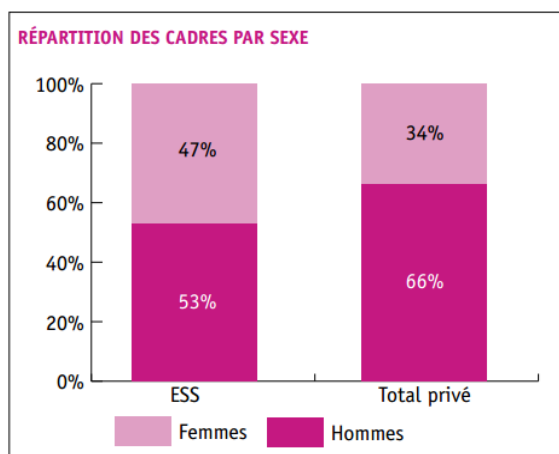
¹¹ Intervention d'Erika Flahault lors de la rencontre du 16 novembre 2011 : « L'ESS au féminin, et si tout le monde y gagnait ? » disponible sur www.lelabo-ess.org : bit.ly/1u0STDJ

¹² Observatoire national de l'économie sociale et solidaire, *Panorama de l'ESS en France et dans les régions*, Édition 2012, 12p.

¹³ Association pour l'emploi des cadres (APEC) et Conseil national des chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CNCRES), *Les cadres de l'économie sociale et solidaire*, novembre 2012, 12.p. Disponible sur : <http://www.cncres.org> : bit.ly/1pf5Zzx

2. Le pouvoir des femmes limité par « un plafond de verre »¹⁴

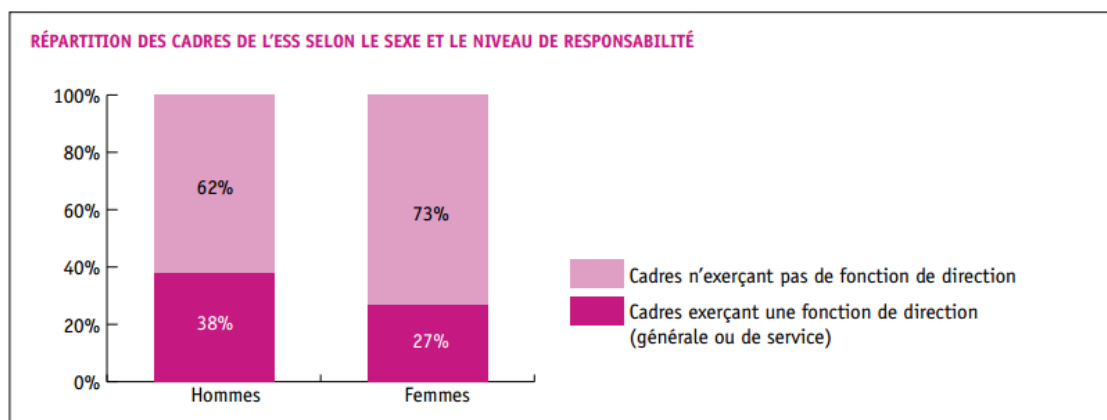
L'inégal accès aux postes à responsabilité est l'autre versant des inégalités de genre au travail.



Source : INSEE CLAP 31/12/2010. Traitement : Observatoire national de l'ESS - CNCREs.
Champ : France entière hors enseignement.

Ce graphique semble faire de l'ESS une « meilleure élève » que le secteur privé en matière d'encadrement salarié féminin : alors que seules 34% des cadres du privé sont des salariées, l'ESS atteint presque la parité avec un taux de 47%. Parmi les cadres de l'ESS de moins de 40 ans, 56% sont des femmes ! Pourtant, une fois rapporté aux effectifs respectifs de chaque sexe, l'écart se creuse, les hommes constituant 73% des salariés de

De plus, une analyse plus approfondie distingue les postes d'encadrement avec ou sans responsabilités hiérarchiques¹⁵. Au sein des cadres masculins de l'ESS, 38% exercent une fonction de direction, contre seulement 27% de leurs homologues féminines¹⁶.



Source : Apec, enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2012

Les élues font-elles mieux que les salariées ? **La gouvernance démocratique, fierté des responsables de l'ESS, ne semble pas effacer les barrières symboliques d'accès aux instances dirigeantes.** Aux dires de quelques femmes du milieu, les conseils d'administration et bureaux des institutions de l'ESS sont constitués aux $\frac{3}{4}$ d'hommes de plus de 50 ans, 'multicasquettes'¹⁷.

¹⁴ Voir glossaire

¹⁵ C'est à partir de cette distinction qu'Alex Alber nuance également les opportunités pour les femmes cadres dans le secteur public : voir Alber A., « Un plafond de verre plus bas dans la fonction publique ? Une comparaison public/privé de l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement », *La Découverte « Travail, genre et sociétés »*, 2013/2 - n° 30, p. 131-154.

¹⁶ APEC et CNCREs, *Les cadres de l'économie sociale et solidaire*, novembre 2012, 12.p.

¹⁷ Source : Collectif FemmESS.

Dans le paysage associatif français, les femmes occupaient en fait en 2005 près de la moitié des postes de dirigeant-es élu-es (46%). Pourtant, la présidence ne leur était réservée que dans 31% des cas : elles occupaient bien plus souvent les postes de secrétaires (57%) ou trésorières (42%). Les femmes présidentes se faisaient particulièrement rares en sport (13%), « défense des droits et des causes » (20%), « défense des intérêts économiques » (30%)¹⁸. Comme le soulignent S. Aubouard et J.-P. Milesy dans *L'Humanité* : « comment l'ESS peut-elle incarner une alternance économique, sociale et citoyenne en s'abîmant dans la banalité d'une domination masculine ? »¹⁹

Notons toutefois une **évolution porteuse d'espoir** dans les « jeunes » organisations : alors que dans les associations créées avant 1960, 83% des présidents étaient de sexe masculin, ce chiffre retombait à 68% dans celles nées pendant la décennie 1980 et à 62% pour celles créées après 2000. Même les Scop, caractérisées par un salariat masculin, ouvraient la voie au changement : « *il y a de plus en plus de femmes et de jeunes à des postes de gérance dans les Scop* » se réjouissait Agnès Dofny²⁰. Une Scop sur deux créées ou reprises depuis 2008 serait en effet dirigée ou codirigée par une femme. Certaines Unions régionales des Scop osaient même affirmer le 8 mars dernier : « *Dans les Scop, l'égalité professionnelle, ce n'est pas qu'un principe, c'est une réalité !* »²¹, mettant en avant les 24% de dirigeantes de Scop. Mais le chemin est encore long avant la parité dans le secteur coopératif... Pour ne citer qu'un exemple, parmi les 38 présidents et directeurs généraux des Banques Populaires, on compte aujourd'hui deux femmes²².

La démocratie propre à l'ESS est donc loin de garantir les mêmes conditions aux hommes et aux femmes. Selon Philippe Frémeaux, administrateur de la coopérative qui édite *Alternatives Économiques*, « *la démocratie, telle qu'elle est pratiquée au sein de l'économie sociale et solidaire, a d'abord pour but d'assurer la pérennité des structures et de leur projet. Elle privilégie la cooptation et la reproduction des équipes dirigeantes, ce qui profite aux hommes.* »²³ En 2011, Jean-Philippe Milésy, Délégué général de Rencontres sociales, ajoutait : « *On a pour l'instant vu peu de démarches volontaristes en matière de parité, surtout associées à des objectifs chiffrés.* »²⁴

¹⁸ Dominique Thierry, *La place des femmes dans la vie associative française*, France Bénévolat, janvier 2008. Chiffres tirés d'une enquête menée sous la direction de Viviane Tchernonog (CNRS/MATISSE).

¹⁹ S. Aubouard, J.-P. Milesy, « Sexisme : l'économie sociale et solidaire n'échappe pas à la règle », *L'Humanité*, 4 mars 2014, publié sur www.humanite.fr : bit.ly/112w9m2

²⁰ Agnès Dofny est gérante d'une Scop et présidente de la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS) Midi-Pyrénées.

²¹ Union régionale des Scop Ile de France – Centre Orléanais – Haute Normandie – DOM TOM, *Dans les Scop, l'égalité professionnelle, ce n'est pas qu'un principe, c'est une réalité !*, 8 mars 2014, publié sur www.les-scop-idf.coop : bit.ly/1jhWDvi

²² Source : <http://www.banquepopulaire.fr>

²³ Marc Endeweld, Vers la parité dans l'économie sociale ?, *Alternatives Économiques*, Poche n° 051, septembre 2011 : www.alternatives-economiques.fr : bit.ly/1hEFvot

²⁴ *Ibid.*

II. Féminisme et ESS : un combat pour l'égalité des sexes

Ce constat inégalitaire n'a pourtant pas manqué de faire réagir certains... et certaines. L'activisme naissant dans les rangs de l'ESS semble bien contribuer à bousculer les mœurs en s'attaquant aux formes de domination masculine au travail, au profit non seulement des femmes mais aussi de l'économie sociale et solidaire dans son ensemble.

1. Le collectif FemmESS, porteur de revendications nouvelles

2011 a été une année marquante pour les femmes de l'économie sociale et solidaire. C'est en effet au début de l'année 2011 que s'est regroupée, au sein d'un collectif, une douzaine de femmes, salariées ou élues bénévoles, jeunes ou d'âge mûr, toutes décidées à devenir actrices du changement dans l'ESS. Leur volonté ? Agir en faveur d'une approche croisée sur les questions de genre et d'économie sociale et solidaire, une approche selon elles « *incontournable et nécessaire pour la dynamisation [...] de l'économie sociale et solidaire* »²⁵. Les difficultés d'accès des femmes aux sphères de pouvoir ont particulièrement cristallisé l'attention de ces dirigeantes de l'ESS. Stupéfaites par l'absence d'expert-es et de professionnel-les dans les tribunes lors des grands rendez-vous de l'ESS, le collectif a organisé un atelier sur la thématique du genre lors des États Généraux de l'Économie sociale et solidaire (EGESS) de juin 2011. Suite à cet événement, l'appel « **Cent femmes s'engagent pour l'Égalité maintenant dans l'économie sociale et solidaire** » a été lancé, rapidement signé par 700 personnes. En novembre 2011, une rencontre « L'ESS au féminin, et si tout le monde y gagnait ? » s'est tenue à l'initiative du collectif.

« *Les portes des responsabilités politiques, économiques et culturelles demeurent [...] pour la plupart fermées aux femmes. Nous dira-t-on que le talent n'est présent que parmi les 34% d'hommes du secteur ?* » interroge le collectif dans sa pétition. Bien des femmes pourtant contribuent, hier et aujourd'hui, à construire l'ESS. La co-fondatrice du collectif, Scarlett Wilson-Courvoisier, ne manque d'ailleurs pas de rappeler l'héritage laissé par Jeanne Deroin (1805-1894), féministe de première heure ayant joué un rôle important dans la République associationniste de 1848 et dont l'histoire semble avoir oublié le nom²⁶.

²⁵ FemmESS, « L'ESS au féminin, et si tout le monde y gagnait ? », rencontre du 16 novembre 2011, synthèse publiée sur : <http://www.lelabo-ess.org> : bit.ly/1u0STDJ

²⁶ Aux côtés d'Eugénie Niboyet et de Désirée Gay, Jeanne Deroin dirigea le journal *La Voix des Femmes* et y réclamait l'instruction des femmes, l'organisation de coopératives et l'égalité des droits politiques. Fondatrice du Club de l'Émancipation des Femmes, elle se présenta aux élections législatives de 1848 avant d'être jetée en prison par le régime de Louis-Napoléon Bonaparte pour ses idées subversives. Elle fut la première à apposer l'adjectif « masculin » derrière « suffrage universel ». En réponse à Proudhon, célèbre adversaire de l'égalité homme-femme, elle écrivit : « *Vous demandez quelle sera sa mission en dehors de la famille ? Elle viendra vous aider à rétablir l'ordre dans ce grand ménage qu'est l'État, et substituer une juste répartition des produits du travail à la spoliation permanente des durs labeurs du prolétaire.* »

Sources : CIDEM, *Portrait de Jeanne Deroin* : <http://itinerairesdecitoyennete.org> : bit.ly/1qnz49h

L'histoire de l'ESS, selon elle, « *c'est une histoire d'hommes qui oublie les femmes* »²⁷. Le principe de cette économie alternative – *un homme, une voix* – est d'ailleurs assez révélateur de la « *constante patriarcale* »²⁸ de l'ESS dénoncée par le collectif, qui milite en faveur de l'expression *une personne, une voix*.

Le collectif FemmESS : quelles missions ?

- permettre aux femmes de prendre toute leur place en les encourageant et renforçant leur capacité d'agir,
- interpellier et influencer les actrices et acteurs (organisations de l'ESS, institutions et politiques) à mettre en œuvre concrètement l'égalité,
- diffuser ses dynamiques dans tous les territoires en permettant à d'autres femmes et hommes de s'en emparer.

Sources : Social Planet, groupe FemmESS

Si ce collectif « *en rupture avec des modèles de pouvoir plus masculins* »²⁹ a connu un tel succès, c'est bien parce qu'il ne s'est pas contenté d'un sombre constat. Bien au contraire, FemmESS a su être **force de propositions**. Dès 2011, il réfléchissait à l'intégration de la reconnaissance de l'égalité dans la loi cadre sur l'ESS en discussion, à la création d'un Observatoire sur l'égalité femmes/hommes en ESS et annonçait une série d'initiatives, comme : expérimenter de nouvelles façons d'exercer les responsabilités, saisir l'opportunité des nombreux départs à la retraite des dirigeants de l'ESS pour établir la parité, mobiliser les syndicats sur la thématique. En janvier 2013, FemmESS organisait une conférence à Paris sur le thème : « *Comment encourager l'accès aux responsabilités des femmes dans l'ESS ?* ». Début 2014, le groupe a également créé l'**annuaire ExpertESS** proposant une liste de « *femmes ressources en ESS pour toutes les tables rondes, interviews et autres événements* »³⁰, en réponse à ceux qui affirmaient : « *Nous aurions bien aimé avoir des femmes mais nous n'en avons pas trouvé* »³¹.

Aujourd'hui, le groupe informel, qui se réunit une fois par mois en moyenne, aimerait essaimer sa dynamique dans les territoires, créer des groupes locaux. Et le collectif n'exclut pas une action transfrontalière : « *Des contacts sont noués avec des femmes à l'étranger*.

²⁷ Wilson-Courvoisier S., « L'ESS connaît depuis toujours une constante patriarcale », *L'Humanité*, 4 mars 2014 : <http://www.humanite.fr> : bit.ly/1n3xLdl

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Roussel F., « Nous voulons être en rupture avec des modèles de pouvoir plus masculins », *Libération*, 21 novembre 2013 : www.liberation.fr : bit.ly/1l47dG1

³⁰ <http://expertess.fr/>

³¹ Roussel F., « Nous voulons être en rupture avec des modèles de pouvoir plus masculins », *Libération*, 21 novembre 2013.

Ainsi, lors du 5^{ème} Forum Mondial de l'ESS à Manille en octobre, un manifeste a été suscité par des femmes », affirmait une des membres dans *Libération*³².

2. La thématique du « genre » mise à l'agenda

Si les mouvements féministes se heurtent toujours à la réticence au changement de quelques-uns, les actions du collectif ont manifestement rencontré un écho favorable. FemmESS est d'ailleurs entré en négociation directement avec le **gouvernement** : lors d'une rencontre avec Mr Benoit Hamon, ministre de l'Économie sociale et solidaire, le 8 mars 2013, ce dernier s'est engagé à inscrire dans la loi certaines de leurs revendications (voir III).

Les réseaux de l'ESS se sont également saisis de la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Si le Comité national des chambres régionales d'économie sociale et solidaire (**CNCRESS**) n'a pas mené d'enquête statistique nationale, les inégalités entre les sexes ont été intégrées à son dernier rapport sur les cadres de l'ESS. Certains observatoires régionaux de l'ESS se lancent quant à eux dans ce type d'études, aussi sous l'impulsion de projets européens³³. Ainsi, la CRESS Midi-Pyrénées a publié en novembre 2013 un ambitieux rapport, qui repose sur un travail statistique et l'étude de cas de cinq structures de l'ESS et valorise des « bonnes pratiques » régionales au service de l'égalité professionnelle femmes-hommes³⁴. L'Observatoire de l'ESS Bretagne se lance cette année à son tour dans un diagnostic régional.

Les actions du collectif FemmESS ont été relayées par des **réseaux et Think Tanks** comme *Le Labo ESS*. Ce dernier a d'ailleurs été en février 2014 co-organisateur du colloque « Entreprendre au pluri'elles : femmes actrices de l'économie sociale et solidaire »³⁵, un important rendez-vous pour les militantes et chercheuses de l'ESS. Magalie Saussey, socio-anthropologue au Cirtes (Belgique), affirmait à cette occasion que « *les recherches académiques consacrées à l'articulation entre "genre" et ESS sont très rares* »³⁶. Elle travaille actuellement sur les facteurs d'émancipation des femmes dans l'économie sociale et solidaire, dans les pays du Nord et du Sud. Lors d'un colloque organisé le 19 juin 2014 par

³² *Ibid.*

³³ Un premier panorama inter-régional avait été réalisé en 2003 par les CRESS d'Aquitaine, de Bretagne, de Pays de Loire et de Poitou-Charentes, mais ce travail n'avait pas débouché sur des réalisations concrètes.

³⁴ Le 5 décembre 2013, la CRESS a organisé une rencontre sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la continuité de son étude. Voir CRESS Midi Pyrénées, *L'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire en Midi-Pyrénées*, Focus 1, novembre 2013.

³⁵ Colloque co-organisé par le Labo de l'ESS, le Mouvement pour l'économie solidaire (MES), le CIRTES (Centre interdisciplinaire de recherche Travail, État et Société de l'Université catholique de Louvain, Belgique) et l'Agence pour le développement de l'économie locale (ADEL), avec le soutien du ministère des Droits des femmes. Plus d'infos : www.lelabo-ess.org : bit.ly/1mCwFUv

³⁶ Philippe Merlant, Claire Alet, « Entreprendre au Pluri'elles: Femmes actrices de l'économie sociale et solidaire, colloque du 3 février 2014 », Note de synthèse, Le Labo ESS : www.lelabo-ess.org : bit.ly/1mCwFUv

la Chaire ESS de l'Université Paris–Est Marne–la–Vallée, les chercheurs J. Lafranchi et M. Narcy ont pu présenter leur étude sur les raisons d'une surreprésentation des femmes dans l'ESS³⁷.

Le problème des inégalités professionnelles entre les sexes a toutefois été posé avant 2011. Du côté des mutuelles, une impulsion forte avait déjà été donnée au début des années 2000, avec la création de l'Observatoire de la parité de la Mutualité Française (2002), qui a permis d'atteindre l'objectif d'un tiers d'administratrices au sein des instances dirigeantes des groupements mutualistes³⁸. Un Observatoire qui, depuis lors, a été mis en sommeil... La Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA) – principal réseau associatif – a quant à elle adopté en 2004 la Charte de l'égalité. L'appel du collectif FemmESS a pourtant suscité peu de réaction des représentants des associations³⁹. Idem du côté des réseaux coopératifs.

III. De l'égalité formelle à l'égalité réelle : la construction d'un écosystème plus favorable aux femmes dans l'ESS

1. Le droit en faveur de la mixité

Le contexte politique français semble, d'abord, favorable à l'avancée du droit des femmes dans le milieu professionnel. Une **loi-cadre pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**, à l'initiative de Najat Vallaud–Belkacem, entrera bientôt en vigueur : certaines dispositions du texte s'attaquent aux inégalités salariales, pourtant cette loi aborde la question de l'égalité plutôt de manière transversale (famille, politique, médias, etc.). Son objectif premier est d'assurer la pleine effectivité des droits des femmes déjà garantis dans des textes existants, afin de « *passer d'une égalité de papier à une égalité dans les faits* » selon les mots de la ministre⁴⁰.

Agir sur les inégalités professionnelles entre les sexes requiert en effet une approche transversale, globalisante, comme le soulignait Françoise Milewski :

« Les inégalités entre les sexes ne sont pas des inégalités comme les autres : elles tiennent à de multiples facteurs, qui relèvent des sphères privée, éducative et professionnelle, des institutions, des systèmes de protection sociale, des représentations et des stéréotypes. Les politiques publiques d'égalité sont donc confrontées à la nécessité d'agir à la fois sur l'insertion

³⁷ Voir <http://www.atelier-idf.org>

³⁸ David Alves da Silva, *Les femmes et la Mutualité. De la Révolution française à nos jours*, Paris, Editions Pascal, juin 2006, 126 p.

³⁹ La Fonda a néanmoins organisé en février 2013 un débat sur « Gouvernance associative : face aux enjeux de renouvellement et de parité, quelles innovations possibles ? ».

⁴⁰ Discours sur l'Égalité entre les femmes et les hommes à l'Assemblée nationale du 20 janvier 2014 : www.najat-vallaud-belkacem.com : bit.ly/1jo3HXr

professionnelle et la répartition des rôles dans la société, en s'attaquant en même temps aux causes et aux résultats que ces causes produisent. »⁴¹

Plus spécifiquement, lors de la discussion sur la **loi-cadre sur l'économie sociale et solidaire** à l'Assemblée nationale en mai 2014, des amendements ont été adoptés en faveur de la **parité** dans l'économie sociale et solidaire, faisant suite aux propositions du collectif FemmESS. Ainsi, la parité a été imposée au sein du Haut conseil à la vie associative (HCVA)⁴², ainsi qu'au Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS). Ce dernier devra également établir tous les trois ans un rapport sur l'égalité femmes-hommes et formuler des propositions *pour* « 1. Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS, en permettant notamment une meilleure articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salarié-e-s [...]; 2. Favoriser l'accès des femmes à tous les postes de responsabilités, de dirigeant-es salarié-e-s comme de dirigeant-e-s élu-e-s ; 3. Assurer la parité entre les femmes et les hommes dans toutes les instances élues des entreprises de l'économie sociale et solidaire »⁴³.

L'effacement des inégalités femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire passe donc bien par la force contraignante de la loi. Pour la première fois, deux conseils stratégiques de l'économie sociale et solidaire se verront imposés des mesures de discrimination positive via une obligation de parité. Les organisations de l'ESS ne sont elles-mêmes soumises à aucun quota, mais se verront encouragées par le CSESS à mettre en œuvre des instances élues paritaires.

Le **dialogue social** a, quant à lui, aussi timidement intégré la problématique des inégalités entre les sexes. L'UDES (anciennement USGERES, Union des 26 syndicats et groupements d'employeurs et de 12 branches professionnelles au sein de l'ESS) a signé avec la CFDT et la CFTC un accord professionnel « Égalité et prévention des discriminations dans la branche de l'Économie Sociale »⁴⁴ en mai 2011. Cet accord non-normatif vise notamment à sensibiliser les acteurs de l'économie sociale à la non-discrimination lors du recrutement, à former à l'égalité et à la lutte contre les discriminations, à veiller à l'égalité professionnelle. Cet accord n'a pas semblé suffisant pour les membres de FemmESS, qui inscrivait dans leur pétition en juin 2011 la nécessité d'entrer en contact avec le GEMA, l'UNIFED et l'USGERES afin d'« ouvrir la négociation d'un accord collectif sur l'égalité en termes de salaires, de conditions de travail et de représentativité dans les différents collèges »⁴⁵. Certaines branches de l'économie sociale et solidaire, à l'instar des acteurs du lien social et familial,

⁴¹ Françoise Milewski est coresponsable du Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre (Presage), Sciences Po-OFCE. Voir Milewski F., « Inégalités femmes-hommes : des quotas, et après ? », *Alternatives Économiques*, Hors-série n° 092, février 2012.

⁴² Amendement n°498 à consulter sur : www.assemblee-nationale.fr : bit.ly/1nA6Es4

⁴³ Cet amendement, n° 155, a été déposé par un groupe quasi paritaire de 21 députées et de 18 députés. À consulter sur : www.assemblee-nationale.fr : bit.ly/1jo43gD

⁴⁴ Site du Journal Officiel :

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2011/0044/boc_20110044_0000_0004.pdf

⁴⁵ Pétition consultable sur : <http://www.adequations.org> : bit.ly/1pEZgid

des mutuelles de santé ou du tourisme social, ont toutefois inclus à leurs conventions collectives des mesures en faveur de l'égalité professionnelle⁴⁶.

2. Les autres instruments de lutte contre les discriminations

Heureusement pourtant, toutes les structures de l'ESS n'attendent pas l'obligation législative pour engager des **politiques internes** en faveur de l'égalité professionnelle. Il existe de nombreuses pistes permettant de bouger les lignes au sein des organisations de l'économie sociale et solidaire. La CRESS Midi-Pyrénées en a relevé quelques-unes, notamment :

- **Porter un regard genré** sur le travail : cela suppose la production de chiffres sexués dans les bilans sociaux et bilans d'activités (sur le modèle des Rapports de situations comparées obligatoires pour les entreprises de plus de 50 salarié-es). Cette étude peut ensuite donner lieu à un travail de concertation sur les points à améliorer et les objectifs à poursuivre.
- **Sensibiliser et former** les dirigeant-es, élu-es et salarié-es non seulement à la question de l'égalité professionnelle, mais aussi aux **préjugés et stéréotypes** liés au genre. *Ex : Le projet « À quoi tu joues ? » mené par les CEMEA (Mouvement national d'éducation nouvelle) de France, Belgique et Italie a pour ambition de faire intégrer la déconstruction des stéréotypes et des rôles sociaux sexués dans les programmes de formation aux métiers de la petite enfance.*
- Inclure les salarié-es dans les processus de prise de décisions en favorisant une **gouvernance horizontale**.
- **Faciliter l'articulation des temps de vie** des salarié-es et élu-es : les organisations de l'ESS doivent penser à des horaires flexibles et au télétravail, organiser les réunions au maximum en journée, ou encore accompagner les congés parentaux, notamment au moment du retour.
- **Éviter le temps partiel subi**, en favorisant les contrats à temps complet et en facilitant le passage à temps partiel pour les salarié-es qui le souhaitent.

Afin de faciliter l'accès aux responsabilités, d'autres mesures doivent être envisagées :

- **Encourager le renouvellement** des dirigeant-es de l'ESS, en luttant contre le cumul de mandats des élu-es et le phénomène de « cooptation ».
- **Soutenir** la montée en **compétences** des salarié-es et élu-es, par la pratique et la formation continue. *Ex : L'association d'éducation populaire La Ligue de l'Enseignement organise des formations à destination de ses élu-es à Paris et en Région.*

⁴⁶ Pour en savoir plus, voir Observatoire régional de l'économie sociale et solidaire Bretagne, *Principales dispositions conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les branches de l'Économie sociale et solidaire*, publié le 28.02.2014 : www.oress-bretagne.fr : bit.ly/1kC2lr5

On assiste d'ailleurs, aux quatre coins de l'Hexagone, au développement d'**entreprises de conseil et d'expertise** sur les thématiques de genre et de lutte contre les discriminations. Et certaines d'entre elles appartiennent à la grande famille de l'ESS ! Ainsi, la coopérative d'utilité sociale *Égalitère*⁴⁷ accompagne, en région toulousaine, l'égalité professionnelle et l'entrepreneuriat féminin dans l'économie sociale et solidaire. En Bretagne et Poitou-Charentes, la Scop *Perfégal*⁴⁸ accompagne les entreprises, acteurs publics et associatifs dans leurs diagnostics, plans d'actions et formations sur l'égalité femme-homme. Selon Isabelle Gueguen, co-fondatrice de *Perfégal*, lors de la création de sa structure il y a neuf ans, il existait d'ailleurs peu de cabinets spécialisés sur cette thématique ; plusieurs ont émergé suite à la nomination de la ministre du droit des femmes en 2012.

À une échelle plus « macroéconomique » maintenant, comment encourager l'égalité au sein de l'ESS ? On pourrait imaginer, comme le propose la CRESS Midi-Pyrénées, la création de **réseaux régionaux sur l'égalité professionnelle Femme-Homme**. Ces derniers permettraient, d'abord, de recueillir les pratiques innovantes, faciliter l'échange d'expériences entre organisations ou stimuler les bonnes pratiques via des concours. Ils pourraient créer des outils pratiques et guides méthodologiques, et réaliser un travail de plaidoyer auprès de structures externes. Enfin, un réseau pourrait former un pont entre les acteurs locaux engagés et le monde universitaire⁴⁹. Le collectif FemmESS souhaitait quant à lui créer des groupes locaux ; ce collectif a-t-il les moyens et la vocation de réaliser ce travail au niveau national et régional ?

⁴⁷ <http://egalitere.com>

⁴⁸ <http://www.perfegal.fr/>

⁴⁹ CRESS Midi Pyrénées, *L'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire en Midi-Pyrénées*, Focus 1, novembre 2013

Conclusion

L'inégalité entre femmes et hommes est bien, aujourd'hui encore, **une épine dans le pied de l'économie sociale et solidaire**. Pourtant, un vent de changement commence à souffler pour les femmes du tiers-secteur français.

L'**activisme** d'un petit groupe de femmes, d'abord, a créé une dynamique très positive au niveau national : il a permis d'inscrire l'égalité femmes-hommes dans la nouvelle loi-cadre de l'ESS, de proposer des outils comme l'annuaire ESS, mais surtout... d'inscrire la thématique du genre à l'agenda en conscientisant les têtes de réseaux ESS aux discriminations faites aux femmes. Les Chambres régionales d'économie sociale et solidaire ont sûrement un rôle à jouer en la matière, et toutes ne se sont pas encore saisis de la question. Les représentants des grandes familles de l'ESS **n'ont plus le droit** de fermer les yeux face aux inégalités salariales persistantes, n'ont plus le droit d'ignorer le phénomène de « plafond de verre » qui entrave l'ascension professionnelle des femmes. Ceci est vrai pour les fondations et associations, mais aussi et surtout pour les coopératives et mutuelles qui ont un important retard en la matière. Les organisations de l'ESS elles-mêmes sont de plus en plus orientées, encouragées à mettre en œuvre des **politiques volontaristes**. Le développement de cabinets d'expertise et d'éventuels réseaux d'échanges de bonnes pratiques ne peuvent qu'encourager les structures dans le sens de l'égalité.

Par ailleurs, les nouvelles mouvances au sein de l'ESS pourraient bien contribuer à faire trembler les piliers du patriarcat. L'**entrepreneuriat social féminin** n'a certes dans l'Hexagone pas la même vigueur que dans les pays du Sud, où il se développe rapidement sous l'influence des politiques de « genre et développement » et « d'empowerment des femmes », et où il a abouti à de réels mouvements internationaux d'entrepreneures responsables. Il constitue toutefois un phénomène émergent en France. Samantha Pastour, qui a reçu le prix d'Entrepreneure Responsable 2013 avec la création de son site Repar'tout⁵⁰, incarne cette nouvelle génération de femmes chefs d'entreprises très proches du milieu de l'ESS. Organisé en février dernier, le colloque « Entreprendre au Pluri'elles » visait d'ailleurs à montrer que les femmes entreprennent aussi dans l'économie sociale et solidaire⁵¹. Elles créent des entreprises sociales, et sont actrices de l'entrepreneuriat collectif, même si ce dernier est plus difficile à mesurer. On peut ainsi regretter que le Plan pour l'Entrepreneuriat Féminin dévoilé en 2013 par le Ministère du droit des femmes n'inclue pas de volet « Économie sociale et solidaire ».

Nous ne l'oublions pas, s'attaquer aux inégalités de genre, c'est s'attaquer à des construits sociaux genrés enracinés dans les mentalités collectives depuis des siècles. C'est un processus transversal et lent : il requiert de la patience et un fort volontarisme. À l'instar des leaders du réseau FemmESS, le « sexe faible » doit à tout prix éviter l'écueil de la victimisation, doit oser le changement et la créativité. Le renouveau de l'économie sociale et solidaire commence peut-être là.

⁵⁰ <http://www.repar-tout.com/>

⁵¹ Selon les mots de Madeleine Hersent, présidente de l'ADEL.

Glossaire de l'égalité

C.

Contrat social de genre : Ensemble de règles implicites et explicites régissant les relations femmes-hommes et leur attribuant des travaux, des valeurs, des responsabilités et des obligations distinctes. Ces règles s'appliquent à trois niveaux: le substrat culturel (normes et valeurs de la société), les institutions (protection de la famille, systèmes éducatif et de l'emploi, etc.) et les processus de socialisation, notamment au sein de la famille⁵².

D.

Discrimination sexuelle directe : Lorsqu'une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son sexe⁵³. *Ex : lier une offre d'emploi au sexe du candidat (sauf exceptions comme artistes du spectacle ou mannequins, certains travaux dangereux) ; licencier pour cause de maternité.*

Discrimination sexuelle indirecte : Lorsqu'une législation, une réglementation ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion considérablement plus importante de personnes d'un sexe, à moins que la différence de traitement puisse être objectivement justifiée⁵⁴. *Ex : lier l'occupation d'un poste à la force physique sans justification.*

E.

Égalité entre les femmes et les hommes : C'est le principe des droits égaux et du traitement égal des femmes et des hommes. L'égalité des sexes suppose, d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité⁵⁵.

G.

Genre : Construction sociale des rôles assignés aux femmes et aux hommes dans la société. Par exemple, chaque individu, suivant qu'il est identifié à la naissance, de sexe masculin ou féminin, recevra une éducation différenciée : un ensemble de codes, de normes, de

⁵² Commission Européenne (Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales), *Les 100 mots pour l'égalité*, 1998.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ *Ibid.*

comportements vont lui être enseignés. Cette notion de genre est susceptible de changer avec le temps et largement variable tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures⁵⁶.

Gendermainstreaming ou approche intégrée du genre : *Mainstreaming* désigne l'approche intégrée. Le *gendermainstreaming* ou l'approche intégrée du genre vise à prendre en compte, de manière transversale et systématique, l'égalité femmes/hommes dans les différentes politiques et actions développées⁵⁷.

P.

Plafond de verre : terme inventé dans les années 1970 aux États-Unis pour décrire les barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux postes à responsabilité⁵⁸. On emploie également le terme de « ségrégation verticale » pour parler de la sous-représentation des femmes à certains niveaux de la hiérarchie professionnelle.

S.

Ségrégation horizontale : concentration de femmes ou d'hommes dans certaines professions et / ou certains secteurs d'activité.⁵⁹

Ségrégation verticale : voir « plafond de verre ».

⁵⁶ www.europeidf.fr : bit.ly/1xHCkkU

⁵⁷ FGBT, Lexique sur l'égalité femmes-hommes, consulté sur : www.fgtb.be

⁵⁸ Laufer, J, *La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel*, Travail et Emploi, 102, 2005.

⁵⁹ FGBT, Lexique sur l'égalité femmes-hommes, consulté sur : www.fgtb.be

Annexe : les principales lois sur l'égalité professionnelle en France⁶⁰

1983 : Loi Roudy, met en place l'obligation de produire un rapport annuel de situation comparée pour les entreprises de + de 50 salarié-es.

2001 : Loi Génisson, obligation de négocier sur l'égalité professionnelle.

2006 : Loi Améline, obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération.

2008 : La loi constitutionnelle du 23 juillet a modifié l'article 1er de la Constitution en énonçant que la loi favorise « *l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

2010 : Loi des réformes des retraites, avec obligation d'accords collectifs ou plans d'action pour l'égalité.

2011 : Loi sur les quotas de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises (20% à l'horizon 2014, 40% en 2017) ;

2012 : Loi sur les quotas de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant dans la fonction publique (40%).

2014 : Loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

⁶⁰ Source : CRESS Midi Pyrénées, *L'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire en Midi-Pyrénées*, Focus 1, Novembre 2013

Bibliographie

Études et publications

Alber, Alex, « Un plafond de verre plus bas dans la fonction publique ? Une comparaison public/privé de l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement », *La Découverte « Travail, genre et sociétés »*, 2013/2 – n° 30, p. 131-154.

Alves da Silva, David, *Les femmes et la Mutualité. De la Révolution française à nos jours*, Paris, Editions Pascal, juin 2006, 126 p.

Association Pour l'Emploi des Cadres, Conseil National des Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire, *Les cadres de l'économie sociale et solidaire*, novembre 2012, 12 p.

CRESS Midi-Pyrénées, *L'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire en Midi-Pyrénées*, Focus 1, novembre 2013.

Laufer, Jacqueline, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et Emploi*, n° 102, 2005.

Observatoire national de l'économie sociale et solidaire, *Panorama de l'ESS en France et dans les régions*, Édition 2012, 12p.

Thierry, Dominique, *La place des femmes dans la vie associative française*, France Bénévolat, janvier 2008.

Documents officiels

Commission européenne (DG Emploi, relations industrielles et affaires sociales), *Les 100 mots pour l'égalité*, 1998.

Ministère du droit des femmes, *Chiffres clés – Édition 2014 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, Thème 2 : Emploi et précarité, 2014, 8 p.

Articles de presse

Aubouard, Stéphane, Milesy, Jean-Philippe, « Sexisme : l'économie sociale et solidaire n'échappe pas à la règle », *L'Humanité*, 4 mars 2014, publié sur : <http://www.humanite.fr/politique/sexisme-l-economie-sociale-et-solidaire-n-echappe-560310>

Endeweld, Marc, Vers la parité dans l'économie sociale ?, *Alternatives Économiques, Poche* n° 051, septembre 2011.

Milewski, Françoise, « Inégalités femmes-hommes : des quotas, et après ? », *Alternatives Économiques*, Hors-série n° 092, février 2012.

Roussel, Frédérique, « Nous voulons être en rupture avec des modèles de pouvoir plus masculins », *Libération*, 21 novembre 2013, publié sur :

http://www.liberation.fr/economie/2013/11/21/nous-voulons-etre-en-rupture-avec-des-modeles-de-pouvoir-plus-masculins_961071

Wilson-Courvoisier, Scarlett, « L'ESS connaît depuis toujours une constante patriarcale », *L'Humanité*, 4 mars 2014, publié sur : <http://www.humanite.fr/politique/scarlett-wilson-courvoisier-l-ess-connaît-depuis-t-560312>

Colloques

FemmESS, « L'ESS au féminin, et si tout le monde y gagnait ? », rencontre du 16 novembre 2011, synthèse publiée sur :

http://www.lelabo-ess.org/IMG/pdf/FemmESS_Synthese_16nov2011.pdf

Philippe Merlant, Claire Alet, « Entreprendre au Pluri'elles: Femmes actrices de l'économie sociale et Solidaire, colloque du 3 février 2014 », Note de synthèse, Le Labo ESS.

Vidéos

Discours sur l'Égalité entre les femmes et les hommes à l'Assemblée nationale, consulté sur : <http://www.najat-vallaud-belkacem.com/2014/01/20/discours-de-najat-vallaud-belkacem-sur-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-a-lassemblee-nationale/>

Sitographie

Réseau social Social Planet, groupe FemmESS : <http://community.social-planet.org>

Site de l'Assemblée nationale : www.assemblee-nationale.fr

Site du Labo ESS : www.lelabo-ess.org

Site de l'Observatoire des inégalités : www.inegalites.fr

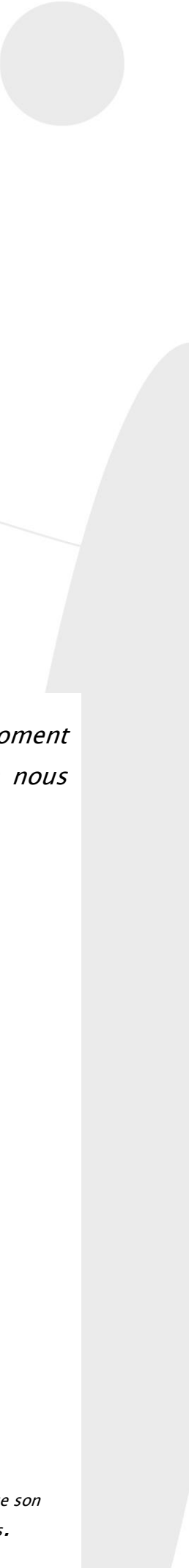
Site d'ExpertESS – annuaire des femmes ressources en ESS : <http://expertess.fr/>

Site des Itinéraires de citoyenneté : <http://itinerairesdecitoyennete.org>

Site de l'Union Régionale des Scop en Ile de France : www.les-scop-idf.coop

Site de la Banque Populaire <http://www.banquepopulaire.fr>

Site de la Fédération Générale du Travail de Belgique : www.fgtb.be



Ce Working Paper est une publication électronique qui peut à tout moment être améliorée par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur, et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations.

Collection des publications Pour la Solidarité

Directeur éditorial : Denis Stokkink

Aperçu de nos récentes publications :

Working Papers Pour la Solidarité

Éclairages sur des enjeux d'actualité

L'inclusion sociale et l'insertion socioprofessionnelle des détenus et ex-détenus : politiques et directives européennes.

Sophie Pinilla, mars 2014

Art & handicap en Belgique francophone.

Sanjin Plakalo, février 2014

Les métiers de la création et de la culture dans la Stratégie Europe 2020.

Élise Dubetz, février 2014

Le système public suédois des retraites au prisme de la méthode ouverte de coordination : identification d'une « bonne pratique ».

Hélène Gire, février 2014

Les discriminations sur les réseaux sociaux.

Céline Brandeleer, décembre 2013

L'Europe sociale face à la crise, quels enjeux en matière d'emploi ?

Margaux Prival, septembre 2013

Pourquoi et comment l'Etat doit-il soutenir la demande de services à la personne ?

Fanny Cools, septembre 2013

L'économie sociale dans le secteur de l'énergie : le cas des coopératives d'énergie renouvelable en Europe.

Pol Cadic et Alexandra Collin, juillet 2013

Cahiers Pour la Solidarité

Résultats de recherches comparatives européennes

La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie.

Sanjin Plakalo, mars 2013

Les primo-arrivants face à l'emploi en Wallonie et à Bruxelles.

Elise Dubetz, septembre 2012

Les Emplois Verts, une nouvelle opportunité d'inclusion sociale en Europe.

Lise Barutel & autres auteurs, mai 2012

Études & Dossiers Pour la Solidarité

Analyses et réflexions sur des sujets innovants

Les enjeux santé & logement en Région bruxelloise.

Rachida Bensliman, septembre 2013

L'impact de la 6^e réforme de l'État belge sur sa représentation au Conseil de l'UE : le cas de la filière emploi.

François Moureau, mars 2013

Services de proximité & nouvelles technologies : une union prometteuse pour l'économie plurielle.

Fanny Cools, septembre 2012



Rue Coenraets, 66
1060 Bruxelles - Belgique

www.pourlasolidarite.eu
info@pourlasolidarite.eu

Tél. : +32.2.535.06.88
Fax : +32.2.539.13.04

