

Extrait du Site de l'Association Adéquations

<http://www.adequations.org/spip.php?article2056>

# L'égalité femmes - hommes dans l'économie sociale et solidaire

- Economie - Economie sociale et solidaire -

Date de mise en ligne : jeudi 12 septembre 2013

---

Site de l'Association Adéquations

---

**Comme dans les autres milieux du travail et notamment le milieu associatif, des clivages de genre sont forts dans l'ESS. Même si les femmes sont majoritaires parmi les salarié-es, les postes à des niveaux de responsabilité élevés, les présidences des grandes associations sont exercés majoritairement par des hommes tandis que la précarité est importante dans le milieu associatif.**

## Genre et économie sociale et solidaire

Signe des temps ? L'expression emblématique de l'ESS "un homme, une voix", considérée comme désuète, tend à être remplacée par "une personne, une voix".

Comme dans la fonction publique, les femmes sont majoritaires dans le secteur de l'ESS (66 % des salariés) - contrairement au secteur privé où le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes. Dans l'ESS, on note aussi une moyenne d'âge plus élevée avec une forte proportion des 45 - 50 ans et, comme dans le secteur public, un taux de femmes cadres bien supérieur à la moyenne du secteur des entreprises privées. Les femmes occupent plus d'emplois à temps partiel que dans le privé et sont perçoivent des rémunérations moindres à poste équivalent. Dans le secteur associatif, très féminisé, contrats à durée déterminée, emplois aidés, temps partiels sont plus fréquents que dans le reste de l'économie.

"Les femmes travaillent essentiellement dans les associations, mutuelles et fondations qui ont des équipes salariées nettement féminines avec des taux proches de 70%, tandis que les coopératives ne comptent que 45% de femmes dans ses effectifs salariés (SCOP 27%). Dans les mutuelles, elles sont plus présentes dans les mutuelles de prévoyance (77%) que d'assurance (64%)". Par ailleurs elles travaillent "principalement dans l'action sociale 75%, les activités financières 61%, l'enseignement 63%, la santé 79%. Cependant sur ces secteurs, ce n'est pas une caractéristique des organisations de l'ESS : le taux très élevé des emplois féminins dans l'économie sociale et solidaire résulte de la forte implication de l'économie sociale et solidaire dans des domaines d'activités où les emplois féminins sont traditionnellement surreprésentés". *Informations issues de "L'ESS au féminin, et si tout le monde y gagnait" ? Cf. ci-dessous pour télécharger le document.*

Face aux inégalités et clivage de genre, un groupe "femmes et économie sociale et solidaire" (Femm'ESS) a été créé suite aux Etats généraux de l'ESS en 2011. En ce qui concerne le projet de loi sur l'ESS, ce groupe demande notamment la parité dans le conseil supérieur de l'ESS et l'intégration de l'égalité femmes hommes dans les grands principes de l'ESS et dans l'étude d'impact de la loi.

[Lire le point de vue de Madeleine Hersent, présidente de l'ADEL et administratrice du Mouvement de l'économie solidaire.](#)

Une rencontre "L'ESS au féminin, et si tout le monde y gagnait ?" s'est tenue le 16 novembre 2011 à l'initiative du collectif Femm'ESS. (*Actes téléchargeables dans la partie ressources à la fin de cet article*).

Un appel "100 femmes s'engagent pour l'égalité maintenant dans l'économie sociale et solidaire" a été lancé. Cet appel ci-dessous apporte des informations factuelles sur les inégalités de genre dans l'ESS et les mesures proposées pour faire évoluer la situation.

# Pétition Cent femmes s'engagent pour l'Egalité maintenant dans l'économie sociale et solidaire

Cent femmes s'engagent au nom d'une personne, une voix Pour l'égalité, maintenant, dans l'Economie sociale et solidaire !

A l'occasion des Etats Généraux de l'Economie sociale et solidaire (ESS) qui se sont tenus en juin 2011 au Palais Brongniart à Paris, des femmes et des hommes de tous âges et niveaux de responsabilité se sont réunis sur le thème : « L'ESS au féminin et si tout le monde y gagnait ? » et ont élaboré des propositions concrètes.

De nombreuses personnes s'interrogent sur le décalage persistant entre d'une part la participation effective des femmes au développement de l'ESS en tant que salariées, chefs d'entreprises, animatrices de réseaux, bénévoles, universitaires, chercheuses, élues, et d'autre part la quasi inexistence des mandats exercés par des femmes dans les instances décisionnelles et représentatives du secteur.

Le constat fait par plusieurs générations de femmes engagées dans l'ESS est accablant :

- ▶ Les conseils d'administration et bureaux des institutions de l'ESS sont constitués aux trois quart d'hommes de plus de 50 ans, « multi-casquettes » ; ainsi, au sein du secteur associatif, seulement 31% des mandats de président sont occupés par des femmes alors que le salariat de ces mêmes associations est à plus de 70 % féminin.
- ▶ Dans les cinq domaines d'activités suivants qui représentent 77% des emplois de l'ESS, l'emploi féminin est majoritaire : l'éducation-santé-action sociale (71% d'emplois féminins), les activités financières (59,2%), les activités immobilières (55%), les services aux entreprises (52,2%), et les transports (52,1%). De manière générale, l'emploi au féminin en ESS représente 66%. Dans la catégorie « employés », la répartition H/F au sein de l'ESS est de 14,5% d'hommes et de 85,5% de femmes, les employés représentant 36,8% des effectifs de l'ESS (source INSEE- CLAP-DADS ; traitement Observatoire national ESS-CNCRES).

Les portes des responsabilités politiques, économiques et culturelles demeurent donc pour la plupart fermées aux femmes. Nous dira-t-on que le talent n'est présent que parmi les 34 % d'hommes du secteur ?

Au nom de la démocratie interne et de la bonne gouvernance revendiquées par l'ESS, les signataires de cet appel réclament l'égalité femmes/hommes dans les « têtes et dans les faits », « dans les tâches et les responsabilités au quotidien, au bureau comme à la maison ».

Des mesures doivent être prises dans les meilleurs délais :

- ▶ pour garantir l'égalité dans l'emploi, en faisant reculer la précarité du travail des femmes et leur absence de valorisation, notamment dans les secteurs où l'ESS est prédominante comme l'aide à domicile, en imposant l'égalité salariale, en assurant que le temps partiel est choisi, - pour garantir l'égalité d'accès à des mandats de responsabilité, au niveau local, départemental, régional, national, européen et international et à des postes de responsabilité au sein des entreprises.

2/ L'atelier « L'ESS au féminin, et si tout le monde y gagnait ? » a proposé en conséquence de :

- ▶ reformuler systématiquement le principe : « Un homme, une voix » en : « Une personne, une voix » ; - intégrer dans la préparation en cours de la Loi cadre sur l'ESS la reconnaissance de l'égalité femmes/hommes en ESS, (N'est-ce pas déjà le droit pour tout le monde !) et ses modalités d'évaluation dans les initiatives, organisations et entreprises de l'ESS ; - créer un Observatoire de l'égalité femmes/hommes en ESS afin de recenser travaux et pratiques en la matière, mener une ou plusieurs recherche(s) action(s) sur cette thématique, créer des indicateurs de genre et un diagnostic des structures de l'ESS permettant un classement ;

Une série d'initiatives est à prendre rapidement pour que les entreprises de l'ESS mettent clairement leurs pratiques en phase avec leurs valeurs :

- ▶ a) expérimenter de nouvelles façons d'exercer les responsabilités et de prendre des décisions en se fondant davantage sur les logiques de coopération et de partage des responsabilités (co-direction, co-présidence tournante femme/homme), en limitant le cumul des mandats, en innovant en matière de gestion du temps et d'organisation interne des entreprises ;
- ▶ b) saisir l'opportunité des nombreux futurs départs à la retraite des dirigeants de l'ESS pour inclure dans les accords de gestions prévisionnelles des emplois et compétences (GPEC) les conditions d'un renouvellement paritaire, égalitaire et intergénérationnel. Inviter les organisations concernées par des départs en retraite au sein de leur direction à en profiter pour promouvoir la parité dans leurs instances de gouvernance jusqu'à atteindre un objectif de 50 % de femmes ;
- ▶ c) demander au GEMA, à l'UNIFED et à l'USGERES (Union de 26 syndicats et groupements d'employeurs et de 12 branches professionnelles au sein de l'ESS), d'ouvrir rapidement la négociation d'un accord collectif sur l'égalité en termes de salaires, de conditions de travail et de représentativité dans les différents collèges ;
- ▶ d) favoriser au sein de l'ESS l'émergence et le développement des initiatives ainsi que l'exercice de responsabilités par les femmes grâce à des dispositifs de soutien collectifs et individuels spécifiques ;
- ▶ e) inscrire cette thématique dans les débats qui se tiendront aux niveaux local, régional et national dans le cadre du prochain Mois de l'ESS en novembre 2011 .

C'est par une réelle prise en compte de l'égalité femmes/hommes que l'ESS pourra revendiquer sa spécificité en termes de transformation sociale et de développement humain durable.

**Collectif des Femmes de l'Economie sociale et solidaire**

## Etudes et documents

- ▶ *Femmes, économie et développement, de la résistance à la justice sociale* ; ADEL, Laurent Fraisse, Isabelle Guérin ; ERES, 2011
- ▶ *L'ESS au féminin, et si tout le monde y gagnait ?* [Télécharger les actes \(pdf 38 p.\)](#).
- ▶ *Des emplois soutenables dans les associations ? la part du genre*, Annie Dussuet, Erika Flahault, Cahiers du Cirtes 2012. [Télécharger \(pdf 10 p.\)](#)
- ▶ [Economie sociale et inégalités de genre : une approche en terme de justice sociale, Isabelle Guérin, 2003](#)