

L'ESS N'ÉCHAPPE PAS AUX INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

Comme le reste de l'économie, l'ESS n'est pas épargnée par les inégalités femmes-hommes : ségrégation des métiers, plafond de verre, temps partiels, inégalités de salaires, etc.

Cette plaquette compile des chiffres clés sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS à l'échelle nationale. Une étude plus exhaustive est consultable sur le site du CNCRESS (Conseil national des chambres régionales de l'ESS).

DES POINTS FORTS SUR LESQUELS S'APPUYER

► **L'égalité, au centre des valeurs de l'ESS.** En 2018, le mois de l'ESS proposait de récompenser les structures de l'ESS dont le cœur d'action est la promotion de l'égalité femmes-hommes (sensibilisation auprès des jeunes, accompagnement des femmes à développer leur entreprise, prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles, etc.). Ces organisations sont une force et doivent permettre à l'ensemble des organisations de l'ESS de progresser sur le sujet.

► **Une accélération du nombre d'accords égalité.** En 2017, 10% des structures de l'ESS de plus de 50 salarié.e.s ont négocié un accord égalité, soit une augmentation de 38% par rapport à 2014, plus forte que dans le reste de l'économie. En 2015, un premier accord-cadre était signé en novembre par l'UDES et les représentant.e.s des cinq confédérations syndicales de salarié.e.s (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO). Un [guide pratique](#) sur l'égalité femmes-hommes a également été réalisé par l'UDES.

► **Des réseaux de femmes.** Plusieurs structures de l'ESS ont créé des réseaux de femmes pour renforcer les dynamiques internes. [Les Elles de BPCE](#) (Banque populaire Caisse d'épargne), [Potentielles](#) (Crédit agricole), [Cov&elles](#) (Groupe Covéa), [Alter-natives](#) (Maif), [Mut'elles](#) (Mutualité française), [Coopération'elles](#) (Crédit coopératif).

DES ENJEUX SPÉCIFIQUES

► **Renforcer la place des femmes dans les instances de gouvernance :** développer des mesures incitatives, organiser des sensibilisations sur l'égalité femmes-hommes, permettre aux femmes d'accéder aux postes clés. Une étude spécifique sur la gouvernance sera réalisée en 2019 par l'observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS.

► **Accompagner l'entrepreneuriat des femmes dans l'ESS :** renforcer les dispositifs existants, sensibiliser les structures d'accompagnement et veiller à l'intégration des femmes dans tous les dispositifs pour l'entrepreneuriat social

► **Valoriser les métiers dits « féminins » :** lutter contre leur précarisation, favoriser l'évolution de carrière sur ces métiers, développer leur attractivité en revalorisant leur salaire

► **Favoriser un emploi durable pour toutes et tous :** Favoriser l'emploi en CDI, lutter contre les temps partiels subis

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET ESS : UNE DYNAMIQUE ENCLENCHÉE

L'économie sociale et solidaire, parce qu'elle porte des actions prioritaires (action sociale, santé, citoyenneté, éducation) agit pour une société plus juste et plus durable sur les territoires et entre les citoyen.ne.s. **Si l'égalité est au cœur des valeurs et des activités de l'ESS, elle est longtemps restée un angle mort des modes d'organisation.** C'est justement parce que l'égalité entre les femmes et les hommes ne va pas de soi que **le collectif femmESS, a choisi de porter le sujet jusqu'à obtenir son inscription dans la loi du 31 juillet 2014 sur l'ESS.**

La Loi de 2014 a rendu obligatoire la production d'un [Rapport triennal sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS](#) réalisé par la commission égalité femmes-hommes du Conseil supérieur

de l'ESS. Dans le même temps, la thématique fait partie intégrante du **Guide d'amélioration continue des bonnes pratiques** dont doivent se saisir les structures de l'ESS.

Suite aux préconisations du rapport et grâce au soutien du Haut-Commissariat à l'ESS et à l'innovation sociale, **l'observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS**, porté par le Conseil national des Chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CNCRESS) a pu voir le jour en juin 2018.

Le 8 mars 2018, aux côtés du Haut-Commissariat à l'ESS et à l'innovation sociale, plusieurs réseaux nationaux de l'ESS se sont engagés à atteindre la parité dans leurs instances de gouvernance d'ici 2020.

COMMENT AGIR DANS MA STRUCTURE ?

- 1 **Produire et collecter des chiffres** sur l'égalité femmes-hommes dans votre structure pour objectiver les situations d'inégalités : parité dans les instances de gouvernance, égalité dans l'emploi (recrutement, salaires, conditions d'emploi, partage des postes à responsabilité).
- 2 **Organiser une sensibilisation** sur l'égalité femmes-hommes pour mettre fin au déni et permettre une mobilisation autour du sujet. Tous les publics sont concernés : élu.e.s, directions, salarié.e.s, syndicats, bénévoles et adhérent.e.s.
- 3 **Monter un plan d'action** pour renforcer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans vos actions : recherche de partenaires spécifiques, communication sans stéréotypes de sexe, intégrer des données sexuées dans ses évaluations, etc.

CONSEIL NATIONAL DES CRESS

3 - 5 rue de Vincennes, 93100 Montreuil
01 49 88 52 53 | www.cncres.org | [@CNCRES](#)

CONTACT **Lisa Pleintel** : lisa.pleintel@cncres.org
Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS



Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire



La plaquette

ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Mars 2019

L'Observatoire national de l'ESS est soutenu par :



Gouvernance : où sont les femmes ?

Les femmes participent activement à la vie des organisations (bénévolat, salariat) mais n'accèdent que peu à leur gouvernance.

45% de femmes responsables associatives et entre **36%** et **39%** de femmes présidentes d'associations

4 à 50% de femmes administratrices selon les coopératives

24% de femmes dans les CA des mutuelles, dont **13%** de présidentes

A contrario, 42% des femmes et 45% des hommes sont bénévoles.

Sources : Données Coop FR et FNMF, Rapport sur l'égalité femmes-hommes de l'ESS, CSESS, 2017, Viviane Tchernonog, Le paysage associatif français 2019, Lionel Prouteau, Enquête CRA-CSA 2019

Entrepreneuriat : de plus en plus de femmes

Les femmes représentent une part importante des dispositifs d'accompagnement mais ne représentent qu'1 entrepreneur.e social.e sur 3.

46% de créatrices d'associations et de coopératives et **54%** de créatrices d'entreprises sociales*

* Parmi les entreprises financées par France active

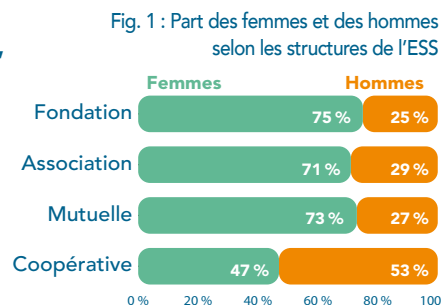
Des programmes spécifiques pour renforcer la place des femmes dans l'entrepreneuriat social : Women'act, les Audacieuses, Lead'her

Sources : France active et enquête [We start](#), lobby européen des femmes, cartographie de l'entrepreneuriat social des femmes en Europe, 2015

Emploi : les femmes sont les forces vives

L'ESS, parce qu'elle porte en premier lieu des secteurs dits très « féminins », a du mal à gagner en mixité.

En France, c'est **1** femme sur **7** qui travaille dans l'ESS, soit **2** fois plus que les hommes. Avec **68%** de salariées, l'ESS est une économie non-mixte.



Données observatoire de l'égalité FH dans l'ESS d'après, INSEE-CLAP

Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2015

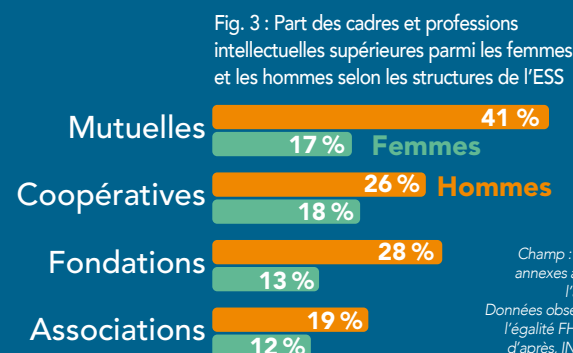
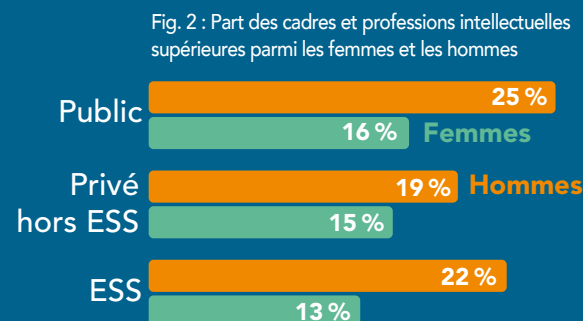
Un emploi féminin fortement polarisé

Les femmes, dans l'ESS plus qu'ailleurs, sont concentrées sur un faible nombre de métiers, qui sont des métiers d'employées peu rémunérateurs.



Un plafond de verre qui résiste

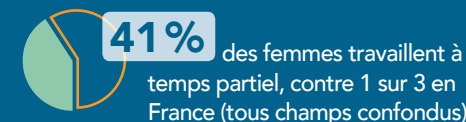
L'ESS n'échappe pas au plafond de verre, rendu plus fort dans certaines organisations ou certains secteurs comme les activités financières et d'assurance et la santé humaine. Ce plafond de verre augmente avec l'âge.



Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2015
Données observatoire de l'égalité FH dans l'ESS d'après, INSEE-CLAP

Des conditions d'emploi plus précaires

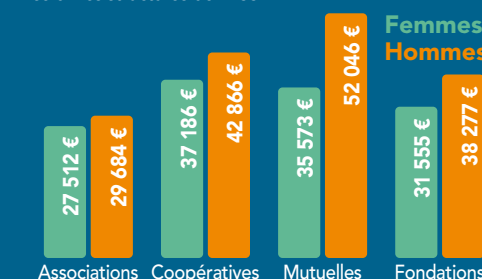
L'ESS, en raison de ses principaux secteurs d'activité, porte un emploi parfois plus précaire.



Des inégalités qui se retrouvent aussi dans les salaires

Des inégalités qui découlent globalement de l'emploi des femmes concentré sur des emplois plus précaires et avec des évolutions de carrière plus contraintes. Aussi, les écarts se creusent parmi les métiers de cadres, au détriment des femmes.

Fig. 4 : Salaire annuel brut des femmes et des hommes selon les structures de l'ESS



Champ : Postes au 31/12 de l'année 2015
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes, CNCRESS, d'après INSEE-DADS

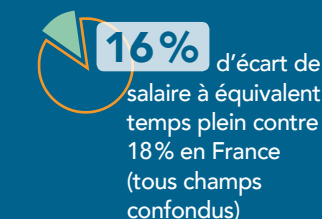
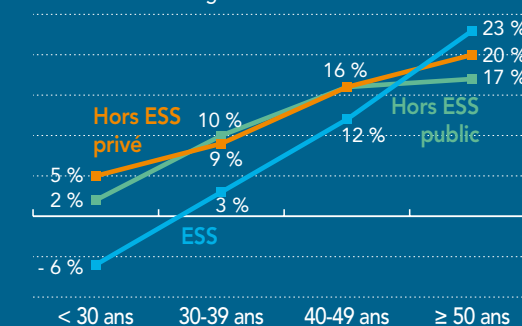


Fig. 5 : Variations des écarts salariaux en faveur des hommes selon les tranches d'âge



Champ : Postes dans l'année 2015
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes, CNCRESS, d'après INSEE-DADS