



SECRETARIAT D'ÉTAT
CHARGÉ DE L'ÉCONOMIE
SOCIALE, SOLIDAIRE
ET RESPONSABLE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

L'égalité femmes-hommes dans l'ESS

Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire

Rapport triennal 2021-2024

La loi du 31 juillet 2014 a prévu, en son article 4-V, que le CSESS élaborerait tous les trois ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS et formulerait des propositions.

Ce second rapport triennal réalisé sous la mandature du CSESS 2019-2022 fait suite au premier Rapport triennal adopté le 7 février 2017 et a été élaboré par la **Commission Egalité femmes hommes** créée depuis 2015 au sein du CSESS.

Il a été présenté lors de la réunion plénière du CSESS du 8 octobre 2021 et a été adopté par voie électronique à l'unanimité des votants le 19 octobre 2021.

Le CSESS rassemble, sous la présidence du ministre en charge de l'Economie sociale et solidaire (ESS), des représentants des différents acteurs (mutuelles, coopératives, associations, fondations et sociétés commerciales de l'ESS), des élus et élus, des réseaux d'acteurs locaux, des syndicats de salariés et d'employeurs, et des services de l'Etat impliqués dans les politiques publiques de l'ESS. Il a pour mission d'assurer le dialogue entre les acteurs de l'ESS et les pouvoirs publics et est chargé de donner un avis consultatif sur tous les projets de dispositions législatives et réglementaires communes aux entreprises de l'ESS et d'émettre des recommandations et propositions sur son développement.

Ce Rapport triennal du CSESS sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS a été élaboré par la **Commission Egalité Femmes Hommes**.

Présidente de la Commission Egalité Femmes Hommes du CSESS : **Elisa BRALEY**

Membres prenant part aux réunions de la Commission :

- **Catherine Bodet**, La Manufacture coopérative & FemmESS
- **Marie-Charlotte Brun**, France Générosités
- **Charles-Aymeric Caffin**, MENJS-DJEPVA
- **Cécile de Calan**, TransFaiRH & FemmESS
- **Catherine Friedrich**, CGSCOP
- **Chrystel Giraud-Dumaire**, Coop FR
- **Serge Guyot**, UDES
- **Dominique Joseph**, FNMF & CESE
- **Isabelle Léomant**, Uniopss
- **Clara Michielini**, Secrétariat d'Etat à l'ESSR, Ministère de l'économie
- **Claire Nodenot**, DGCS-SDFE
- **Eléa Petitcolas**, AVISE
- **Aude Pringault**, FNCE
- **Benjamin Roger**, ESS France
- **Françoise Sauvageot**, Mouvement associatif & CESE
- **Isabelle Vilespy**, FNMF
- **Scarlett Wilson Courvoisier**, FemmESS

Avec de vifs remerciements aux rédactrices et rédacteurs de ce Rapport :

- **Catherine Bodet**, La Manufacture coopérative & FemmESS
- **Elisa Braley**, Présidente de la Commission & FemmESS
- **Cécile de Calan**, TransFaiRH & FemmESS
- **Chrystel Giraud-Dumaire**, Coop FR
- **Isabelle Léomant**, Uniopss
- **Benjamin Roger**, ESS France
- **Scarlett Wilson Courvoisier**, FemmESS

Avec les apports de :

- **Clémence Armand**, anciennement DGCS-Service aux droits des femmes
- **Sarah Bilot**, déléguée générale du Réseau National des Juniors Associations
- **Sophie Courmont**, responsable communication de l'OCCE
- **Sofia El Yousfi**, déléguée générale de l'Adosen
- **Caroline Lacoentre**, directrice de Copea
- **Elodie Perroteau**, coordinatrice de La Fabrique coopérative
- **Lisa Pleintel**, anciennement chargée de mission pour l'Observatoire de l'égalité femmes hommes dans l'ESS, CNCRESS
- **Patrick Pommier**, Chef du département des relations professionnelles et temps de travail, DARES
- **Thibault Sauvageon**, Délégué national de L'ESPER
- **Collectif « rEGALons-nous ! »**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
PREAMBULE	8
EVALUATION DES PROPOSITIONS DU 1er RAPPORT TRIENNAL ADOPTE EN 2017	10
SYNTHESE DU PLAN D'ACTION 2021-2024	16
CHAPITRE 1er : Une analyse genrée des impacts de la crise sanitaire dans l'ESS	18
1) Des femmes en première ligne sur des métiers investis de longue date par l'ESS.....	21
2) Une accentuation de la hiérarchisation des métiers et des impacts	22
3) Accompagner et légitimer le recours par les femmes aux outils financiers de gestion de la crise	23
4) Quelles préconisations pour et de l'ESS pour aller plus loin ?	24
CHAPITRE II : l'ESS au premier rang de l'éducation et la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes	27
1) L'ESS au cœur des politiques publiques et stratégies de sensibilisation à tous les âges de la vie	30
2) Le rôle que l'ESS joue déjà mais qui pourrait être amplifié et/ou amélioré	33
3) Quelles préconisations pour et de l'ESS pour aller plus loin ?	38
CHAPITRE III : Mixité, valorisation et attractivité des métiers : une égalité femmes hommes possible ?	41
1) ESS et mixité des métiers : une ségrégation à tous les niveaux ?	42
2) Comment la situation évolue-t-elle sur le sujet de l'égalité femmes hommes dans l'ESS ?.....	44
3) L'ESS en capacité d'innover et de lever les freins systémiques	51
4) Quelles préconisations pour et de l'ESS pour aller plus loin ?	54
CHAPITRE IV : Accès au pouvoir dans l'ESS : quelle place des femmes ?	58
1) Des freins connus et persistants dans l'ESS	59
2) Leviers, outils et bonnes pratiques	65
3) Quelles préconisations pour et de l'ESS pour aller plus loin ?	67
CONCLUSION	72
ANNEXES	73
Annexe 1 - Proposition d'indicateurs genrés pour toute mesure d'impact de la crise dans l'ESS.....	74
Annexe 2 - Contribution pour l'intégration de l'égalité femmes hommes dans le cadre stratégique du DLA.	77
Annexe 3 - Contribution sur la prise en compte de l'égalité femmes hommes dans l'économie	80
Annexe 4 - Synthèse du Plan d'action en faveur de l'égalité femmes hommes dans l'ESS adopté par le CSESS le 7 février 2017	85
Annexe 5 - Enquête à destination des organisations et réseaux de l'ESS représentés au CSESS.....	88
Annexe 6 - Glossaire terminologique	93
Annexe 7 - Table des sigles	95

INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes se situe au cœur des enjeux de l'économie sociale et solidaire, de son action. Ses valeurs sont aujourd'hui sur le devant de notre société : le faire-ensemble, la promotion des initiatives citoyennes et des innovations sociales, la primauté de l'utilité sociale et de l'intérêt général, notre capacité de résilience vers un développement soutenable à la fois économiquement et socialement.

Or, nous constatons non seulement que les avancées restent faibles dans l'ESS depuis la publication du Rapport triennal du 7 février 2017, mais aussi que les inégalités ont été exacerbées dans le contexte de crise sanitaire depuis 2020, si bien qu'un chapitre de ce Rapport y est dédié.

En assumant ses modèles alternatifs et sa fonction d'expérimentation, l'ESS doit appuyer et promouvoir l'égalité femmes hommes dans la gestion de cette crise et après, pour guider les transitions qui en découlent.

Pour autant, l'enjeu d'égalité femmes hommes dans l'ESS a bien peine à être porté. S'il relève des valeurs de l'ESS, ce n'est pourtant pas un sujet pour tous ses acteurs. Ou alors, il est aussitôt relégué derrière les grandes valeurs de la République. La Constitution, les lois et principes fondamentaux qui régissent la République Française ont intégré le concept d'égalité. Au fil des dernières décennies, de nombreuses lois et règlements spécifiques se sont adjoints aux premiers textes fondamentaux. Les français et françaises bénéficient donc de tout un arsenal de textes sur l'égalité. Les discours y font souvent référence, mais la réalité est toute autre : malgré de réelles avancées, tardives par rapport à d'autres pays, l'égalité à un parfum d'« illusion » que l'on retrouve également dans l'ESS malgré qu'elle se revendique des valeurs et principes républicains. Invoquer la République pour ne pas traiter le sujet de l'égalité se rapproche plus du paradoxe que de l'envie d'agir.

Ce Rapport en est le reflet : il s'est avéré difficile de recueillir des exemples de pratiques, qu'il a fallu aller chercher au cœur des réseaux et territoires pour avoir valeurs d'exemples.

L'égalité femmes hommes n'est pas toujours vue comme une exigence démocratique et éthique, un principe et une valeur, mais comme une contrainte, qui s'oppose au principe fondateur de la liberté d'adhésion et étonnement au fonctionnement démocratique. Poser la question de l'égalité femmes hommes requestionne ce principe et comment il s'exprime : à travers la composition du bénévolat ou sociétariat, de la démocratie interne, de l'équilibre et la répartition des pouvoirs.

Force est de constater que ces questions d'égalité et parité génèrent des réactions vives et parfois brutales. Ce Rapport cherche à prendre de la hauteur, en positionnant l'égalité entre les femmes et les hommes **non pas comme un enjeu de mise en conformité, mais comme un enjeu « existentiel » pour l'ESS au regard de ses valeurs et principes d'action.**

D'autant plus au moment où le Gouvernement par l'action d'Olivia Grégoire, Secrétaire d'Etat à l'économie sociale, solidaire et responsable, donne une réelle impulsion politique pour atteindre l'égalité professionnelle et la parité dans les instances de gouvernance. Ce plan d'action porte à la fois sur de cinq ambassadrices de l'égalité femmes hommes dans l'ESS, qui ont la volonté de « faire bouger les lignes » et également sur une consultation des têtes de réseaux afin de définir des actions concrètes à atteindre d'ici à la fin de l'année 2021 adaptées à chacune des spécificités de l'ESS (associations, coopératives, mutuelles, fondations et entreprises à impact).

Si ce rapport fait appel aux fondements de l'ESS de manière transversale, à ses principes d'égalité, les chapitres et propositions peuvent être utilisés dans une logique « à la carte » et déclinables selon les spécificités qui la composent, par filières et territoires. Il vise à **faire ressortir les enjeux et leviers d'actions, à faire écho selon les modes de gouvernance et de fonctionnement des structures de l'ESS. Aucune ne pourra plus se dire étrangère à l'une ou plusieurs des approches et préconisations proposées.**

Vous le voyez, il ne s'agit pas de réaliser un rapport pour un rapport. Il s'agit d'un travail collectif de longue haleine qui a pour objectif de répondre à l'article 4-V de la Loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014. Il prévoit que le CSESS est chargé d'établir tous les 3 ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS et de formuler des propositions d'actions. Ce nouveau Rapport triennal s'est attaché à faire ressortir les leviers d'actions qui permettraient d'avancer plus significativement pour **prouver que l'ESS peut avoir « valeur d'exemple » sur l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Sa structuration ne reprend pas celle du premier Rapport triennal, organisé autour des enjeux de gouvernance, d'emploi, d'entrepreneuriat et de politiques publiques, mais s'articule autour de **quatre leviers d'action que la Commission égalité femmes hommes du CSESS a jugés prioritaires et déterminants pour avancer concrètement :**

- répondre aux défis générés issus de la crise sanitaire actuelle, actualité dont le Rapport ne peut faire l'impasse tant elle augmente les inégalités entre femmes et hommes, et entre femmes,
- accompagner l'éducation et la sensibilisation aux stéréotypes de sexe dès le plus jeune âge et tout au long de la vie,

- favoriser la mixité des métiers de l'ESS et la qualité de vie au travail pour les femmes et les hommes,
- et enfin, mettre en place les conditions d'un égal accès au pouvoir et à une gouvernance équilibrée au sein des structures et réseaux.

Dans les différents chapitres, des données ont pu être collectées ou produites, en s'appuyant en particulier sur les **travaux de l'Observatoire de l'égalité femmes hommes dans l'ESS porté par ESS France, mis en œuvre suite au premier Rapport triennal adopté en 2017**, et/ou sur l'analyse de pratiques.

Les membres de la Commission égalité femmes hommes du CSESS l'ont constaté : bien qu'elle ait du chemin à faire pour illustrer dans les faits l'égalité femmes hommes, **l'ESS a également la capacité à apporter et porter les solutions ou leviers**. Cette double focale guide la présentation de chaque chapitre : elle pointe, d'une part, les défauts d'égalité et axes d'amélioration dans ses modes de fonctionnement, d'autre part, les pratiques exemplaires des acteurs, et les préconisations de et pour l'ESS.

Ce Rapport n'a, enfin, pas vocation à refléter l'ensemble des guides, études et expertises des acteurs de l'ESS ou acteurs publics en matière d'égalité femmes hommes, mais à définir **une feuille de route pour la période 2021-2024, un repère pour dynamiser et créer de la synergie entre les actions qui peuvent être menées ou envisagées**. Chaque chapitre est ainsi complété de ressources complémentaires et lieux d'expertises à solliciter pour traduire en réalités tout objectif et volonté d'action !

PREAMBULE

Valeurs de la République

La référence aux valeurs de la République est souvent apparue lors de nos échanges préparatoires à l'écriture de ce Rapport avec les responsables de réseaux ou de structures de l'ESS pour justifier l'intégration de l'égalité dans leurs actions. Les lois actuelles de la République actent bien l'égalité de droit entre les femmes et les hommes, mais, on le voit tous les jours, ne garantissent pourtant pas l'égalité réelle. Et si remonter aux origines de la République et de ses valeurs nous permettait d'éclairer cette difficulté générale - au-delà des structures de l'ESS - à concrétiser une égalité qui reste théorique ? C'est ce que propose Réjane Sénac, Directrice de recherche CNRS au Centre de recherche politique de sciences po - CEVIPOF, dans son livre *L'égalité sans condition*¹ : l'exclusion de la citoyenneté de plus de la moitié de la population à la naissance de la République est à l'époque "légitimée comme étant cohérente avec les principes d'égalité et de fraternité." (p.27) En d'autres termes, la devise "*Liberté, Égalité, Fraternité*" est excluante des non-frères, c'est à dire des femmes et des personnes des colonies. Les lois égalitaires et anti discriminations actuelles se heurtent à ce sexisme et à ce racisme historique, et "ne pas assumer ce questionnement, c'est faire de l'égalité un acquis alors qu'elle est un horizon exigeant et polémique." (p.57) Pour la chercheuse, la solution est dans la notion de *semblables*, qui s'oppose à l'idée de hiérarchisation et nécessite la déconstruction des assignations et stéréotypes afin de permettre aux "non-frères" de sortir d'un "registre d'altérité indépassable, de complémentarité incompatible avec le fait de s'imaginer et d'être semblables." (p.70)

Ecriture inclusive

En octobre 2016, les membres de la Commission Egalité femmes hommes du CSESS ont pu amener le CSESS à adopter en plénière les principes d'une communication sans stéréotype de sexe tel que le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes² le préconise.

Ce rapport utilisera donc le français inclusif. Plusieurs formes d'écriture inclusive sont à notre disposition.

Nous utiliserons essentiellement ici en fonction du contexte :

- la double flexion totale (ou écriture développée) : par exemple les coopérateurs et les coopératrices (par ordre alphabétique) ;
- mais aussi des mots génériques : par exemple l'électorat plutôt que les électeurs et les électrices ;
- ou des mots épiciènes : par exemple bénévole, élève, membre, secrétaire, sociétaire...

¹ « L'égalité sans condition. Osons-nous imaginer et être semblables », Réjane Sénac, Paris, Rue de l'échiquier, 2019.

² https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publique_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_11_02.compressed.pdf

Nous n’aurons pas recours à la double flexion partielle : par exemple les salarié.e.s, les salarié·es ou les salariéEs... Elle n’apparaît que dans les citations dont nous n’avons pas modifié les contenus.

Nous n’utiliserons pas non plus d’autres formes pourtant intéressantes, qui réactivent des formes issues de l’ancien français comme le neutre, ou mobilisent des néologismes.

Les lecteurs et les lectrices sont invités à lire le Guide pratique du HCEfh « Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe »³.

Egalité, diversité et discrimination

Le premier Rapport adopté en 2017 présentait déjà un glossaire permettant de comprendre et distinguer les politiques d’égalité, de diversité et de discriminations.

Ce glossaire est à nouveau présent en annexe 6 de ce Rapport afin d’éclairer les lecteurs et lectrices sur les distinctions et articulations à penser et mener sur ces enjeux.

Intersectionnalités

Une des limites de ce nouveau Rapport triennal, alors que cela avait pu être identifié lors des premiers travaux de la Commission dès 2016, est de n’avoir pas réussi à illustrer et faire des propositions sur les personnes, majoritairement des femmes, qui cumulent plusieurs discriminations : celle du genre, mais également celle ethnique, culturelle, celle liée à l’âge, au niveau de vie, etc. Ces personnes restent trop peu visibles et accompagnées, le prochain Rapport devra s’en faire davantage l’écho.

Femmes, hommes et transgenres

Les frontières de genres ont tendance à fortement évoluer, notamment auprès des plus jeunes générations. Si ce rapport utilise le féminin et le masculin par facilité d’écriture, il vise toute personne quel que soit son genre. De même, il ne traite pas les problématiques spécifiques d’inégalités de sexe auxquelles les transgenres, intersexes, LGBTQI+ sont confrontés, alors que l’ESS de par ses associations et mutuelles plus particulièrement, porte des actions qu’il serait intéressant d’identifier dans le prochain Rapport sur l’égalité femmes hommes dans l’ESS.

³ https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publique_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_11_02.copressed.pdf

EVALUATION DES PROPOSITIONS DU 1er RAPPORT TRIENNAL ADOPTE EN 2017

Un premier Rapport triennal sur l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS fut adopté à l'unanimité le 7 février 2017 en plénière du Conseil Supérieur de l'ESS.

11 propositions d'action avaient été adoptées dans ce rapport (*voir l'ensemble des propositions en annexe 4*). Pour la réalisation du nouveau Rapport, il a semblé nécessaire d'en évaluer les avancées et en quoi l'égalité femmes hommes a pu être un enjeu porté par l'ESS et ses politiques. Ce recueil a également permis d'alimenter le plan d'action 2021-2023 du nouveau Rapport triennal.

Une enquête pour évaluation (*voir annexe 5*) a été transmise auprès des organisations et réseaux de l'ESS représentés au CSESS ; 9 retours ont pu être reçus.

Ils font état d'avancées positives mais également de limites.

Avancées et thématiques prioritairement prises en compte :

- La prise en compte du sujet par les acteurs :
 - Pour sensibiliser les membres de la structure, voire les membres du réseau
 - Pour communiquer, mettre l'accent sur le sujet
 - Pour organiser une remontée de pratiques au sein des réseaux de l'ESS
- La mise en place de l'Observatoire sur 2 années (*proposition 9*), avancée la plus marquante pour les acteurs de l'ESS et acteurs publics, avec une participation collective aux travaux d'études et à leur diffusion (*voir encadré ci-dessous sur les productions de l'Observatoire*)
- La prise en compte du sujet dans les politiques de l'ESS (*proposition 11*), plus particulièrement, ce qui a eu un effet levier transversal :
 - Dans le cadre du Mois de l'ESS, pour les années 2018 et 2019
 - Dans les conférences nationales et régionales de l'ESS
- Plusieurs enjeux plus particulièrement mis en avant :
 - Une communication sans stéréotypes de sexe, permettant une égale représentation des femmes et des hommes (*propositions 1 et 5*)
 - La parité dans les instances de gouvernance (*proposition 1*)
 - La mixité des métiers (*proposition 5*)

En ce qui concerne plus particulièrement la parité dans les instances de gouvernance, sous l'impulsion du Haut-Commissaire à l'ESS et à l'innovation sociale, Christophe Itier, et dans la continuité de la proposition

1 du Rapport du CSESS adopté en 2017, plusieurs réseaux de l'ESS ont signé le 8 mars 2018 un engagement pour l'égalité femmes hommes ; ces engagements furent pris parce que l'ESS est un moteur pour la transformation sociale du pays et qu'elle a un devoir d'exemplarité. Trois objectifs à atteindre :

- La parité dans les instances de gouvernance des signataires d'ici à 2020
- La promotion de cet objectif auprès des adhérents et membres de chaque réseau signataire
- L'engagement d'actions pour atteindre cet objectif de parité dans ces délais

Coop FR indique dans son évaluation que cet engagement lui a permis de publier en 2019 une « Charte d'engagements pour l'égalité femmes hommes », charte qui a été présentée au niveau européen, au sein du comité Gender Equality de Coopératives Europe et a inspiré l'adoption d'une charte au niveau européen. Le Mouvement Associatif a pu développer de son côté le projet sur « l'association inclusive » avec un outil associé « l'inclusiscore » qui propose aux associations de réaliser un autodiagnostic de leurs pratiques, certaines questions concernant l'égalité femmes hommes et la parité dans les instances de gouvernance, avec des ressources dédiées sur ce sujet.

En ce qui concerne **l'Entrepreneuriat au féminin** (*propositions 6 et 7*), l'évaluation de France Active est intéressante et rencontre les préconisations du Rapport de notre Commission de 2017. « L'ESS dans son principe de gouvernance collective ne peut progresser sur l'égalité que si la démarche est collective ». Également « la question de l'égalité d'accès aux financements et aux possibilités de développement à la création mais aussi à tout stade de la vie de l'entreprise », ce que souligne aussi le récent Rapport du CESE sur « Femmes et Entrepreneuriat » (novembre 2020).

Les propositions de 2017 concernées :

PROPOSITION N° 1 – Se donner pour objectif d'atteindre la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes élues des entreprises de l'ESS : cet objectif, entendu comme l'atteinte d'une proportion d'au moins 40% des sièges pour chacun des sexes, sera évalué à échéance de la publication du second rapport triennal prévu par la loi, soit en 2020.

PROPOSITION N° 4 – Organiser auprès des branches, entreprises, fédérations et réseaux de l'ESS, la diffusion des outils permettant de mettre en œuvre l'égalité salariale et d'évolution professionnelle femmes hommes dans l'ESS, notamment dans le cadre de la négociation d'accords de branche et d'entreprises, et référencer et collecter les accords et avenants signés.

PROPOSITION N° 6 – Sensibiliser et former les structures d'accompagnement à la création d'entreprises et d'activités au sein de l'ESS, sur les stéréotypes, la mixité des secteurs, les obstacles rencontrés par les

femmes dans la création d'entreprises ou d'activité, et inclure l'ESS dans le cadre des initiatives prises en faveur de la création d'entreprises par des femmes.

PROPOSITION N° 9 – Créer un Observatoire dynamique de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS, rattaché à l'Observatoire national de l'ESS – CNCRESS, avec des moyens et un comité de pilotage dédiés, pour définir et mettre en œuvre un recueil statistique sexué, piloter et animer une dynamique pour la bonne mise en œuvre des propositions du Rapport.

PROPOSITION N° 11 – Intégrer les enjeux d'égalité femmes hommes dans les stratégies régionales de l'ESS et dans les Conférences régionales et nationales de l'ESS prévues à l'article 8 de la Loi du 31 juillet 2014.

FOCUS

Création de l'Observatoire de l'égalité et de la parité femmes hommes en 2018

Le premier Rapport triennal de 2017 avait voulu faire coïncider ses propositions avec des moyens et des outils pour les atteindre. La création de l'Observatoire a pu être annoncée lors de la mobilisation du 8 mars 2018 avec le soutien du Haut-Commissariat à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale, puis est entré en activité à compter de juin 2018 porté par le CNCRESS en lien avec l'Observatoire national de l'ESS. Fort d'une co-présidence paritaire femme homme, composée de Marie Leclerc-Bruant – Responsable du marché ESS et institutionnels à la BPCI et Jérôme Voiturier – Directeur général de l'Uniojss, il a pu articuler ses actions autour de plusieurs missions :

- Animer une dynamique partenariale inter-acteurs, avec la mise en place d'un comité de pilotage composé de représentants et représentantes institutionnels de l'égalité femmes hommes, de l'Etat, des réseaux de l'ESS, ainsi que de chercheuses expertes de la thématique.
- Appuyer la Commission du CSESS dans ses travaux par le moyen de la production de données et analyses, mais également en portant la mission de rapporteur de la Commission.
- Développer et promouvoir les ressources existantes à travers la production d'études et données de référence pour percuter l'illusion de l'égalité, dont nous pouvons citer :
 - « L'état des lieux de l'égalité femmes hommes dans l'ESS », mars 2019
 - « L'égalité Femmes Hommes dans les instances de gouvernance », novembre 2019
 - « Genre et Bénévolat », en collaboration avec Lionel Prouteau, juin 2020
 - « La place des femmes dans l'ESS » et intégration du sujet de l'égalité femmes hommes de manière transversale dans l'édition 2020 de « L'Atlas commenté de l'ESS » de l'Observatoire national de l'ESS aux éditions Dalloz, septembre 2020

- « L'égalité ne connaît pas la crise », Juris Associations n° 627, novembre 2020
- « Egalité femmes hommes : une exigence démocratique », La Tribune Fonda n°249, mars 2021
- Rendre visible le sujet et porter des actions de valorisation des initiatives existantes dans l'ESS, au travers notamment du déploiement de campagnes de communication, de cycle de rencontres thématiques, de participation à des forums, de la valorisation d'événements et d'un Prix dédié dans le cadre du Mois de l'ESS dans ses éditions 2018 et 2019.
- Accompagner les acteurs de l'ESS et plus particulièrement les réseau des CRESS par des actions de sensibilisation à l'égalité femmes hommes en direction de leurs membres (lors des AG, CA ou à l'occasion des conférences régionales de l'ESS), dans le développement d'actions et d'un positionnement commun sur les enjeux d'égalité femmes hommes, permettant ainsi une prise en compte systématique du sujet.
- Intégrer le sujet de l'égalité femmes hommes de manière transversale dans les outils, dispositifs ou dans le cadre de politiques publiques en direction de l'ESS (DLA, conférences régionales de l'ESS, guide des bonnes pratiques, etc.).

Également, en lien avec la proposition 11, un parcours a pu être mis en place et porté par l'Observatoire de l'égalité femmes hommes dans l'ESS à l'occasion du Forum national de l'ESS du 6 au 8 novembre 2019 à Niort, au travers d'un parcours spécifique de conférences et ateliers, d'un espace ressources l'accueil du forum et de la parité dans les tables rondes.

Dans le cadre de l'enquête d'évaluation transmise aux membres du CSESS, tous font ressortir comme atout majeur la création de cet Observatoire, espace de production mais également d'animation d'une dynamique inter acteurs sur l'égalité femmes hommes pour et dans l'ESS.

D'un autre côté, les **principales limites soulevées** suite au Rapport triennal de 2017 sont :

- Des engagements, mais trop peu sont suivis par des actions concrètes, des faits : les remontées d'expériences ou d'initiatives restent à organiser et capitaliser, peu de marges de progrès chiffrés et inscrits comme objectifs notamment dans les différentes strates des réseaux, au-delà des structures têtes de réseau, donc un enjeu de parité globalement « loin d'être atteint malgré des progrès réalisés dans la période récente » pour reprendre le constat fait par la FNMF dans son évaluation (*propositions 1 et 2*)
- Une trop faible appropriation et mise en œuvre par les acteurs de l'ESS du « Guide d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises » prévu à l'article 3 du 31 juillet 2014, ne facilitant pas le recueil d'initiatives inspirantes (*proposition 3*)

- Le manque d'actions de formation, sensibilisation, d'accompagnement des acteurs et des personnes à ces enjeux, en lien avec une lutte contre les stéréotypes trop peu prise en compte (*proposition 5*)
- La difficulté de la transversalité en contradiction avec les réalités juridiques selon les types de statuts et taille, pour notamment prendre en compte les différentes réalités entrepreneuriales des coopératives, ou les écarts de taille de structures et de moyens dans les associations ou dans les mutuelles (*propositions 1 et 2*)
- L'enjeu à trouver le bon équilibre pour avancer collectivement et en faisant réseau, le frein majeur restant le « consensus politique » comme le souligne dans son évaluation la CGSCOP.

Force est également de constater que les passerelles avec les travaux des Hauts conseils ou Observatoires dédiés à l'égalité femmes hommes n'ont pas pris l'ESS comme cible, bien que les échanges d'expertises et de pratiques entre Conseils supérieurs aient pu se mettre en place dès lors que du temps pour cette animation et interaction est dégagé (*proposition 10*).

Ont été ainsi non atteintes ou mises majoritairement de côté les propositions :

PROPOSITION N° 1 – Se donner pour objectif d'atteindre la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes élues des entreprises de l'ESS : cet objectif, entendu comme l'atteinte d'une proportion d'au moins 40% des sièges pour chacun des sexes, sera évalué à échéance de la publication du second rapport triennal prévu par la loi, soit en 2020.

PROPOSITION N°2 – Constituer un groupe d'expert.e.s, placé sous l'égide de la Commission Egalité femmes hommes du CSESS et en lien avec le Haut Conseil à l'Egalité femmes hommes, chargé de mener une analyse des conditions d'application, aux entreprises de l'ESS visées par la loi du 31 juillet 2014, des obligations législatives et réglementaires existantes relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances de décision ; il étudiera la pertinence et la faisabilité de proposer des dispositions législatives, réglementaires et/ou de mesures d'autorégulation pour les entreprises de l'ESS qui ne sont assujetties à aucune disposition en la matière, ainsi que les actions de communication et sensibilisation à mettre en place pour faire levier. Il rendra ses conclusions au plus tard un an après l'adoption de ce rapport à savoir en février 2018.

PROPOSITION N° 3 – Créer un processus de remontée et de capitalisation des informations sur « l'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises », telles que prévue par l'article 3 de la loi du 31 juillet 2014, pour mesurer les évolutions et nourrir les rapports triennaux du CSESS sur l'égalité et la parité, notamment « en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes », et en matière d'égalité professionnelle et de présence dans les instances dirigeantes élues. Les informations recueillies sont traitées dans le cadre de la proposition 9.

PROPOSITION N° 5 – Créer un recueil des pratiques dans la lutte contre les stéréotypes de genre liés aux métiers et à l’accession aux postes à responsabilités dans l’ESS. Les valoriser et diffuser dans le cadre de la proposition 9.

PROPOSITION N° 7 – Appuyer la dynamique de promotion de la création d’entreprises par des femmes qui choisissent l’ESS auprès des financeurs (banques, sociétés de capital-risque et investisseurs solidaires, ...), faire connaître et diffuser les bonnes pratiques et financements spécifiques concernant l’égalité femmes hommes.

PROPOSITION N° 8 – Sensibiliser les jeunes sur l’opportunité d’entreprendre collectivement au sein des entreprises de l’ESS, dans tous les cursus et toutes les disciplines confondues, en abordant spécifiquement l’intérêt de l’entrepreneuriat collectif pour les femmes.

PROPOSITION N° 10 – Intégrer des volets « ESS » dans les Conseils et Observatoires transversaux existants sur l’égalité et la parité entre les femmes et les hommes, en articulation avec l’Observatoire de l’égalité et la parité femmes hommes dans l’ESS.

En conclusion, ce premier Rapport triennal a le mérite d’avoir mis l’accent sur le sujet et le systématiser, même si les avancées concrètes n’ont pas encore rencontré la volonté politique pour les mettre en œuvre et **prouver que l’ESS peut avoir « valeur d’exemple »**.

SYNTHESE DU PLAN D'ACTION 2021-2024

Après un premier Rapport triennal adopté par le CSESS en février 2017 et faisant état de 11 propositions d'actions, son évaluation a pu faire ressortir que s'il a eu le mérite de mettre l'accent sur le sujet et le systématiser, les avancées concrètes n'ont pas encore rencontré la volonté politique pour les mettre en œuvre et **prouver que l'ESS peut avoir « valeur d'exemple » sur l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Répondant à l'article 4-V de la Loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014 prévoyant que le CSESS est chargé d'établir tous les 3 ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS et de formuler des propositions d'actions, ce nouveau Rapport triennal s'est attaché à faire ressortir les leviers d'actions qui permettraient d'avancer plus significativement dans l'ESS sur ces sujets. Car bien qu'elle ait du chemin à faire pour illustrer dans les faits l'égalité femmes hommes, **l'ESS a également la capacité à apporter et porter les solutions ou leviers.** Cette double focale a guidé la rédaction de ce nouveau Rapport : elle pointe, d'une part, les défauts d'égalité et axes d'amélioration dans ses modes de fonctionnement, d'autre part, les pratiques exemplaires des acteurs, et les préconisations de et pour l'ESS.

Ainsi les propositions de ce second Rapport triennal, également au nombre de 11, s'articulent autour de **quatre entrées thématiques qui se veulent quatre axes clés d'action pour la période 2021-2024** : relever les défis genrés issus de la crise sanitaire actuelle, accompagner l'éducation et la sensibilisation aux stéréotypes de sexe dès le plus jeune âge, favoriser la mixité des métiers de l'ESS et la qualité de vie au travail pour les femmes et les hommes, et enfin, mettre en place les conditions d'un égal accès au pouvoir et à une gouvernance équilibrée au sein des structures et réseaux.

Ce Rapport cherche à prendre de la hauteur, en positionnant l'égalité entre les femmes et les hommes **non pas comme un enjeu de mise en conformité, mais comme un enjeu « existentiel » pour l'ESS au regard de ses valeurs et principes d'action.** Il incombe à nouveau aux acteurs et actrices de l'ESS et des administrations en charge de ses politiques, au national ou dans les territoires, de s'engager dans la mise en œuvre de ces propositions.

Le CSESS a adopté un plan d'action triennal pour la période 2021-2024 composé de 11 propositions concrètes :

Impacts genrés de la crise sanitaire dans l'ESS

Proposition 1- Mobiliser les plans de relance de l'Etat et des acteurs de l'ESS pour maintenir des emplois dans les structures de l'ESS où les femmes occupent les postes les plus précaires et fragiles.

Proposition 2- Garantir un égal accès aux dispositifs d'appui, d'accompagnement et de financement tant aux femmes qu'aux hommes, en mesurant systématiquement par des indicateurs genrés l'accès à ces dispositifs ou mesures avec l'Observatoire de l'égalité et de la parité femmes hommes dans l'ESS.

Proposition 3- Créer des fonds de solidarité ESS pour ses salariées et salariés en situation aggravée de précarité et vulnérabilité du fait de la crise sanitaire, en mobilisant notamment les fonds à Hauts degrés de solidarité des branches professionnelles.

L'ESS au premier rang de l'éducation et la sensibilisation à l'égalité femmes hommes

Proposition 4- Faire que les espaces, dispositifs et actions d'éducation et sensibilisation portés par l'ESS incluent des objectifs sur l'égalité entre filles et garçons et entre femmes et hommes, en s'appuyant sur une communication sans stéréotype de sexe et en produisant un bilan genré des actions mises en place.

Proposition 5- Construire un plan d'action de lutte contre les stéréotypes de sexe par le CSESS à destination des acteurs de l'ESS et des politiques publiques. Une attention particulière devra être portée sur les dispositifs de formation, de financement et d'accompagnement dédiés à l'ESS.

Proposition 6- Développer des outils de mise en visibilité du rôle des femmes dans l'ESS, notamment au travers de la mise en place d'un Matrimoine de l'ESS.

Mixité, valorisation et attractivité des métiers

Proposition 7- Créer une grille d'indicateurs genrés permettant de mesurer sur les emplois non-mixtes de l'ESS les conditions d'emploi et de travail, d'exposition aux risques spécifiques, plus particulièrement dans les métiers du Care et de l'insertion par l'activité économique.

Proposition 8- Accompagner les employeurs dans l'application des mesures, légales ou conventionnelles, d'équilibre des temps de vie professionnels et personnels (parents, aidants et aidantes familiaux,...) en incitant les hommes autant que les femmes à pouvoir en bénéficier, et en capitalisant les bonnes pratiques grâce à l'Observatoire de l'égalité et parité femmes hommes dans l'ESS.

Gouvernance et accès des femmes au pouvoir dans l'ESS

Proposition 9- Atteindre les objectifs que l'ESS s'est donnée dans le premier Rapport du 7 février 2017 et dans les engagements pris le 8 mars 2018, à savoir la parité dans les instances de gouvernance de l'ESS.

Proposition 10- Saisir les institutions de l'ESS et leurs autorités de tutelle (Conseil supérieur de la Coopération, Haut Conseil à la Vie Associative...) pour qu'ils mènent des travaux sur des objectifs triennaux en matière de parité réelle et qualitative, en mobilisant notamment les outils de l'ESS (DLA, FDVA, CRIB, Révision coopérative...).

Proposition 11- Recenser et financer les réseaux de soutien et d'accompagnement de femmes sur leur prise de responsabilités et de mandats dans l'ESS.

CHAPITRE Ier : Une analyse genrée des impacts de la crise sanitaire dans l'ESS

La crise sanitaire actuelle est d'une ampleur sans précédent et l'ESS en est au premier plan tant dans les activités qu'elle porte (soins, sanitaire, médico-social et social, aide à domicile, garde d'enfants, commerces de proximité, médiation sociale dans les quartiers politiques de la ville...), que dans le modèle sur lequel elle s'est bâtie, d'accompagnement, de coopération et construction collective, d'ancrage territorial des emplois et des savoir-faire, de valorisation des innovations sociales, de solidarité et animation de la cohésion sociale, aujourd'hui reconnus comme essentiels et incontournables pour faire face à cette crise.

Or force est de constater que la crise sanitaire exacerbe depuis son commencement l'ensemble des inégalités et a agi comme le révélateur des inégalités femmes hommes. On peut observer un véritable recul des droits des femmes qui fragilise encore plus celles-ci, notamment les femmes de l'économie sociale et solidaire, qu'elles soient actuellement au premier plan des activités dont le pays a besoin ou qu'elles en soient les bénéficiaires.

Comme le stipule le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes⁴ : « [...] *il est des domaines moins directement visibles et pourtant extrêmement révélateurs de la construction de notre modèle social : les personnes qui assurent aujourd'hui majoritairement la survie quotidienne de notre pays en termes de santé, en contact direct avec les malades, que ce soit les infirmier.es, les aides soignant.es ou le personnel assurant la restauration ou le ménage, à l'hôpital ou dans les EPHAD, ce sont des femmes. Les personnes qui permettent aujourd'hui majoritairement que l'accès aux denrées alimentaires et aux biens de première nécessité soit possible, en tant que caissières dans les supermarchés ou dans les magasins de détail, en contact direct avec le public, ce sont des femmes.* »

Des analyses convergentes : l'égalité femmes hommes a régressé

Toutes les analyses sur la crise sanitaire et ses impacts sur les inégalités entre les femmes et les hommes convergent : la crise sanitaire et les confinements ont provoqué une explosion des violences faites aux femmes, aggravé la charge mentale des femmes et les inégalités de répartition des tâches ménagères et familiales, au détriment de ces dernières, avec des répercussions économiques et sociales importantes.

⁴ « Femmes providentielles, mais femmes invisibles, sous-payées, surchargées », Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 13 mai 2020, https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/vigilance_egalite_3_femmes_providentielles_le_monde_demain.pdf

D'après Onu Femmes⁵, l'augmentation prévue du taux de pauvreté des femmes à cause de la pandémie sera de 9% alors qu'était attendue une baisse de 2,7% sans la crise. Plusieurs rapports ont été publiés en France comme à l'international, entre le premier confinement de 2020 et le printemps 2021 qui pointent les mêmes conséquences et les mêmes inquiétudes.

Le 24 mars 2021, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du Conseil économique social et environnemental a présenté un avis sur « Crise sanitaire et inégalités de genre »⁶. Les deux rapporteuses Olga Trostiansky, présidente du Laboratoire de l'égalité, et Dominique Joseph, secrétaire générale de la Mutualité française et présidente du réseau MutElles, confirment que les femmes et les hommes ne sont pas affectés de la même manière par la crise. L'avis du CESE analyse ce phénomène complexe et multiforme sur quatre plans : le bien-être et la santé, l'articulation des temps de vie, la situation économique et sociale, la gouvernance.

- Sur le plan de la santé, les femmes représentent la majorité des personnes concernées par la « pandémie » de santé mentale causée par le contexte sanitaire anxiogène. Et les confinements se sont accompagnés d'une augmentation spectaculaire des violences intrafamiliales faites aux femmes, notamment jeunes, et aux enfants.
- Sur le deuxième plan, on a assisté à une accentuation du déséquilibre de la répartition des tâches domestiques et familiales (la garde des enfants a principalement incombé aux femmes) qui est venu se surajouter dans bien des cas aux conditions du télétravail, en moyenne moins bonnes que celles des hommes. De nombreuses situations de « burn out » domestique et parental en ont résulté.
- Sur le 3^{ème} plan, les femmes sont particulièrement concernées par les conséquences sociales et économiques de la crise : elles représentent la majeure partie des personnes en situation de pauvreté, notamment les femmes seules avec enfants et les plus jeunes. Elles sont prédominantes dans les métiers du soin, du lien et de l'accompagnement. Mais peu valorisées sur le plan symbolique et salarial. Elles sont très présentes dans les secteurs fortement touchés par la baisse de l'activité (tourisme, commerce...).
- Enfin, fortement mobilisées dans l'effort collectif de lutte contre la pandémie, les femmes ont été insuffisamment impliquées dans la réponse des pouvoirs publics à la crise alors qu'elles sont souvent les plus concernées par les décisions envisagées...

⁵ [https://www1.undp.org/content/undp/fr/home/news-centre/news/2020/ COVID-19_will_widen_poverty_gap_between_women_and_men .html](https://www1.undp.org/content/undp/fr/home/news-centre/news/2020/COVID-19_will_widen_poverty_gap_between_women_and_men.html)

⁶ « Crise sanitaire et inégalités de genre », avis du CESE du 24 mars 2021 <https://www.lecese.fr/travaux-publies/crise-sanitaire-et-inegalites-de-genre>

En effet, Le Plan de relance annoncé en septembre 2020 par le gouvernement ne mentionne pas l'enjeu de l'égalité de genre. L'urgence sanitaire, économique et sociale tend à reléguer l'égalité de genre, grande cause du quinquennat au second plan.

Avant de donner quelques préconisations, l'avis souligne en conclusion, qu'il serait juste d'inclure les femmes dans la réponse à la crise.

C'est également ce que confirme le rapport de la Fondation des Femmes « L'impact du Covid-19 sur l'emploi des femmes »⁷. Plus encore, selon la Fondation, nous sommes face à un risque de régression inédite de l'égalité femmes hommes. 70% des femmes estiment que le confinement de mars 2020 va les pénaliser dans leur carrière. L'étude analyse l'impact des plans de relance sur l'emploi des femmes qui n'auraient pas pris en compte les inégalités femmes hommes et auraient de fait aggravé ces inégalités. Sur les 35 milliards des plans de relance sectoriels de juin 2020, seulement 7 milliards sont dédiés à des emplois occupés par des femmes. Le rapport émet plusieurs préconisations pour profiter de l'élan économique de la relance et faire de la crise une opportunité pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes :

- investir au service de l'égalité, notamment dans la petite enfance, les métiers féminisés et les secteurs d'avenir ;
- prévenir les inégalités et les violences faites aux femmes ;
- instaurer davantage de mixité dans les instances de prises de décisions et de gouvernance.

Enfin, la nouvelle étude annuelle du Forum économique mondial du 30 mars 2021⁸ révèle l'impact catastrophique de la crise sanitaire sur les droits des femmes dans 156 pays. Qu'il s'agisse de santé, d'éducation ou de travail, la crise aurait reculé de 36 ans le temps nécessaire pour combler les multiples écarts qui persistent entre les femmes et hommes, faisant passer cet horizon à environ 135 ans⁹.

Cette crise sanitaire et socio-économique rejoint l'Histoire pour démontrer, une fois de plus, que la mobilisation des femmes par temps difficiles, voire de guerre, est toujours suivie d'une période de relégation du sujet et donc des femmes elles-mêmes.

⁷ « L'impact du Covid-19 sur l'emploi des femmes », 29 mars 2021, Fondation des Femmes https://fondationdesfemmes.org/wp-content/uploads/2021/03/Rapp_FdFdesFemmes_Limpact-du-covid-sur-lemploi-des-femmes.pdf

⁸ « Global Gender Gap Report 2020 », 30 mars 2021, Forum économique mondial <https://fr.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest>

⁹ « La crise sanitaire a fait reculer de 36 ans le temps nécessaire pour atteindre l'égalité parfaite entre les sexes », 9 avril 2021, Usbek et Rica https://usbeketrica.com/fr/article/la-crise-sanitaire-a-fait-reculer-de-36-ans-le-temps-necessaire-pour-atteindre-l-egalite-parfaite-entre-les-sexes?fbclid=IwAR2qaWw1zUQBAC-Dfv8Crtrxk2dvUQd0eDXDP075iE2nSt10GWbuAqlqz_8

1) Des femmes en première ligne sur des métiers investis de longue date par l'ESS

Parmi les secteurs de l'ESS qui sont en première ligne dans la gestion de cette crise sanitaire (care, commerce, nettoyage, garde d'enfants...) ou dont les activités ont été très fortement impactées (animation socioculturelle, tourisme social et familial, culture...), on retrouve une majorité de femmes salariées qui sont aujourd'hui en prise directe avec la gestion de la crise sanitaire, sans savoir encore combien en sont des victimes.

Ces activités et métiers existent de longue date et ont été largement investis par l'ESS, mais n'ont jamais fait l'objet d'une mise en visibilité ou valorisation. Aujourd'hui essentiels, un temps héroïsés ou parfois pestiférés, **il s'agit pour l'ESS de pouvoir les accompagner pour les revaloriser dans leurs conditions d'emploi et de travail, pour enfin reconnaître de façon pérenne, par des actes au-delà des paroles de soutien, leurs inestimables contributions pour la société.**

Il est ainsi primordial de **travailler rapidement à des plans de communication sur l'attractivité de ces métiers**, car déjà en tensions avant la crise, ces dernières se sont accrues à la fois par les absences pour Covid ou garde d'enfants, la gestion de la problématique du travail en distanciel pour certaines personnes et pas pour d'autres, et par la peur du risque sanitaire pris par ces professionnels et professionnelles.

A savoir que, entre autres¹⁰ :

- 96% des salariées et salariés de l'aide à domicile dans l'ESS sont des femmes
- 88 % des métiers d'infirmières et infirmiers et 90% des aides-soignantes et soignants dans l'ESS sont occupés par des femmes
- 67% des postes d'employées et employés de commerce dans l'ESS sont occupés par des femmes
- 60% des postes d'Adultes-relais (médiation sociale) sont occupés par des femmes
- 50 % des postes Fonjep sont occupés par des femmes

Il convient également de penser un plan de sortie de crise en plusieurs étapes, à court et moyen termes. L'activité de ces femmes de premier plan est en tension depuis mars 2020 et elles n'ont pu avoir de vrais temps de repos depuis, faute de remplacement possible. La situation de ces professionnelles se dégrade et se complexifie, arrivant à épuisement, à des situations de burn out, alors que les structures de l'ESS ont besoin de maintenir leurs activités afin de maintenir leurs actions d'accompagnement et soutien sans devoir licencier et de compter sur une viabilité économique vitale.

¹⁰ « Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire », 5^e éd., Observatoire national de l'ESS – ESS France, Juris Editions – Dalloz, Août 2020

Une vigilance collective est nécessaire pour **organiser des solutions ou maintenir des postes, avoir la possibilité de recrutements liés aux activités dans des conditions incitatives pour les structures de l'ESS (allègement de charges, financement facilité de formations...)**.

Autre piste d'action, les acteurs de l'ESS pourraient également **innover en organisant des mobilités entre secteurs « sinistrés » et secteurs « en tension de recrutement »** comme vers les secteurs médico-social, social et sanitaire, ou métiers du Grand Age, dont les besoins sont constants bien avant et au-delà de cette crise. Ceci en s'appuyant sur des dispositifs existants, tels ceux permettant l'accompagnement des transitions professionnelles, ou en en portant de nouveaux dans une logique de proximité.

2) Une accentuation de la hiérarchisation des métiers et des impacts

La gestion de la crise d'aujourd'hui n'est pas la même selon les catégories sociales et socio-professionnelles des personnes. Une hiérarchisation a lieu entre les groupes sociaux et les métiers directement impactés et ceux pouvant s'organiser en télétravail, les femmes n'en étant pas moins exemptées dans l'ESS, avec :

- certaines en première ligne travaillant en continu et prenant tous les risques,
- certaines ne pouvant bénéficier du télétravail mais dont les métiers n'étant pas considérés comme « prioritaires » n'ont pas pu bénéficier du système de garde d'enfants,
- certaines en télétravail gérant de triples journées « non officielles » (gestion des temps familiaux, de la continuité pédagogique lors de la première vague ou en cas de fermeture de classes par la suite et du télétravail), la séparation entre vie personnelle et vie professionnelle n'existant plus dans ce contexte. Car les arbitrages conjugaux se sont faits le plus souvent au détriment des femmes : ce sont elles qui, très majoritairement, se sont arrêtées de travailler pour garder les enfants ou qui ont dû travailler tout en gardant les enfants. La généralisation du télétravail risque donc de ne pas être un avantage pour les femmes et même un retour en arrière. Il est devenu important que soient prévues des actions de soutien pour stopper cette régression de l'égalité et empêcher l'épuisement actuel. **Il est impératif que les gouvernances intègrent dans leur organisation du travail une régulation du télétravail.**
- certaines dans une précarité croissante car en activité partielle voire en perte d'emploi selon leur secteur ou selon le poids du travail temporaire et/ou partiel important dans l'ESS. Également en arrêt pour garde d'enfants car parmi les deux parents, ce sont à nouveau les femmes qui seront les plus impactées dans leur parcours professionnel. L'augmentation des femmes travailleuses pauvres témoigne de l'impact concret de la crise sur leur vie professionnelle et leur situation économique. Il

est urgent d'agir pour lutter contre ces inégalités de genre !¹¹. L'accès au marché du travail qui, jusqu'ici, pour les femmes éloignées de l'emploi, s'avérait difficile, devient en raison de la crise sanitaire : « mission impossible ». Pourtant, elle doit constituer une des priorités majeures. La crise sanitaire n'a fait que décupler précarités et inégalités.

Un point d'attention est nécessaire pour accompagner ces différentes situations, pour certaines cumulées par les femmes, et accentuées par d'autres facteurs :

- au sein de familles monoparentales auxquelles peu de solutions sont proposées,
- dans des territoires où les inégalités sont exacerbées par moins de moyens de transport ou de gardes d'enfants, et par plus de difficultés à maintenir une activité professionnelle dans un temps où il y a pourtant un fort besoin pour pallier aux salariées en arrêt.
- dès mars 2020, on constate l'augmentation et l'intensification des violences conjugales, sexuelles et sexistes, 1 femme sur 10 a été victime de violences conjugales pendant le premier confinement et pour une femme victime sur trois, les violences conjugales ont démarré pendant ce même confinement, selon un sondage mené par la Fédération nationale Solidarités femmes (FNSF) et l'Ifop¹².

Toutes ces femmes doivent être parmi les premières bénéficiaires des actions de l'Etat et des institutions de l'ESS qui doivent faire face aux conséquences de cette crise sanitaire mais aussi sociale, pour pouvoir accompagner et réduire cette précarité réelle et croissante.

3) Accompagner et légitimer le recours par les femmes aux outils financiers de gestion de la crise

Enfin, la commission du CSESS relève un point d'attention particulier à porter sur l'accès des femmes entrepreneures portant des structures associatives ou coopératives aux outils financiers d'urgence, de secours ou de reprise.

¹¹ « Comment un an de crise sanitaire et économique est venu accentuer les inégalités femmes hommes », Oxfam France, mars 2021, <https://www.oxfamfrance.org/financement-du-developpement/comment-un-an-de-crise-sanitaire-et-economique-est-venu-accentuer-les-inegalites-femmes-hommes/>

¹² Voir [cette étude](#) et tous les communiqués et publications depuis mars 2020 sur le site de la FNSF : <https://www.solidaritefemmes.org/>

Si les efforts de chaque ministère, institution publique et collectivité sont importants, et à saluer, pour maintenir les subventions allouées aux structures de l'ESS, ils le sont d'autant plus dans le cas de structures portées par des femmes, **ces dernières ne s'autorisant pas toujours à faire appel à des outils financiers qui ne sont pas de proximité**, mais perçus comme d'envergure et moins atteignables (tels ceux portés par BPI France), ou n'ayant pas le temps pour les solliciter car cumulant charges familiale et professionnelle. Le maintien des financements en cours devient crucial tant pour les activités que pour les personnes.

Depuis le 25 janvier 2021, le Secrétariat d'Etat à l'Economie sociale, solidaire et responsable a pu mettre en œuvre le fonds UrgenceESS¹³ qui a vocation à sauvegarder l'emploi dans les petites structures de l'ESS de 1 à 10 salariés. Cette aide vient répondre à cet enjeu, et doit continuer à répondre à un accompagnement et soutien de proximité.

Pour toutes les aides mises en œuvre, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes préconise comme « moteur de sortie de crise » d'appliquer le principe « **d'éga-conditionnalité** »¹⁴ : « les aides apportées à des secteurs d'activités ou des domaines d'avenir doivent comporter une condition de mixité, de parité dans la gouvernance ou de mesures en faveur de l'égalité professionnelle. »

Également la commission demande à ce que des indicateurs genrés puissent être systématiquement associés aux différents outils financiers ou d'accompagnement déployés par les pouvoirs publics ou acteurs de l'ESS en soutien aux entrepreneures.

En ce sens, la commission a établi une **proposition d'indicateurs à utiliser dans le cadre de toute mesure d'impact ou de suivi** (en annexe 1), **dont l'Observatoire de l'égalité et parité femmes hommes dans l'ESS, porté par ESS France, doit légitimement en être le porteur et référent.**

4) Quelles préconisations pour et de l'ESS pour aller plus loin ?

L'ESS est rendue d'autant plus légitime par cette crise de par le modèle respectueux des personnes et de l'environnement qu'elle porte, notamment en matière d'égalité.

Trois propositions clés ressortent pour faire levier :

¹³ <https://www.urgence-ess.fr/>

¹⁴ « L'éga-conditionnalité comme moteur de sortie de crise », Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 11 juin 2020, https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/vigilance_egalite_7_ega-conditionnalite_le_monde_demain_11_juin_2020.pdf

Proposition 1- Mobiliser les plans de relance de l'Etat et des acteurs de l'ESS pour maintenir des emplois dans les structures de l'ESS où les femmes occupent les postes les plus précaires et fragiles.

Proposition 2- Garantir un égal accès aux dispositifs d'appui, d'accompagnement et de financement tant aux femmes qu'aux hommes, en mesurant systématiquement par des indicateurs genrés l'accès à ces dispositifs ou mesures avec l'Observatoire de l'égalité et de la parité femmes hommes dans l'ESS.

Proposition 3- Créer des fonds de solidarité ESS pour ses salariées et salariés en situation aggravée de précarité et vulnérabilité du fait de la crise sanitaire, en mobilisant notamment les fonds à Hauts degrés de solidarité des branches professionnelles.

Plusieurs autres propositions majeures permettraient d'avancer face aux conséquences de cette crise :

- **Lancer un Plan national de communication d'envergure pour revaloriser et rendre visibles** les métiers en première ligne de cette crise et majoritairement occupés par des femmes, et reconnaître leurs inestimables contributions.
- **Accompagner le maintien des emplois dans les plus petites structures de l'ESS**, où les femmes occupent les postes les plus précaires et fragiles, et créer des passerelles innovantes entre secteurs « sinistrés » et secteurs « pourvoyeurs d'emplois ».
- **Développer et mobiliser des dispositifs d'appui, d'accompagnement et de financement de proximité et collectifs**, pour faciliter l'aller-vers les femmes portant les structures de l'ESS les plus impactées, mais souvent dans une posture de non recours.
- **Produire systématiquement des indicateurs genrés dans toute mesure d'impact de la crise** sur les destructions d'emploi, l'accès aux dispositifs de financement ou les mesures organisationnelles spécifiques mises en place dans l'ESS, en s'appuyant sur l'Observatoire de l'égalité et de la parité femmes hommes dans l'ESS porté par ESS France.
- **Soutenir financièrement les actions de lutte contre les violences subies par les femmes, mais aussi mieux les détecter et les accompagner**¹⁵.

Pour aller plus loin :

- Proposition d'indicateurs genrés de la Commission Egalité femmes homme du CSESS (voir annexe 1)
- « Femmes providentielles, mais femmes invisibles, sous-payées, surchargées », Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 13 mai 2020, https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/vigilance_egalite_3_femmes_providentielles_le_monde_demain.pdf

¹⁵ Voir page 69 de ce Rapport, le dispositif d'alerte proposé par ESS France et les travaux réalisés par l'Observatoire de l'égalité femmes hommes dans l'ESS.

- « L'éga-conditionnalité comme moteur de sortie de crise », Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 11 juin 2020, https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/vigilance_egalite_7_ega-conditionnalite_le_monde_demain_11_juin_2020.pdf
- « Crise sanitaire et inégalités de genre », avis du CESE du 24 mars 2021 <https://www.lecese.fr/travaux-publies/crise-sanitaire-et-inegalites-de-genre>
- « L'impact du Covid-19 sur l'emploi des femmes », 29 mars 2021, Fondation des Femmes https://fondationdesfemmes.org/wp-content/uploads/2021/03/Rapp_FdFdesFemmes_Limpact-du-covid-sur-lemploi-des-femmes.pdf
- « Global Gender Gap Report 2020 », 30 mars 2021, Forum économique mondial <https://fr.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest>
- « La crise sanitaire a fait reculer de 36 ans le temps nécessaire pour atteindre l'égalité parfaite entre les sexes », 9 avril 2021, Usbek et Rica https://usbeketrica.com/fr/article/la-crise-sanitaire-a-fait-reculer-de-36-ans-le-temps-necessaire-pour-atteindre-l-egalite-parfaite-entre-les-sexes?fbclid=IwAR2qaWw1zUQBAC-DfV8Crtrk2dvUQd0eDXDP075iE2nSt10GWbuAqlqz_8
- « Genre et organisation du travail pendant la crise Covid 19 », Coordination Sud, novembre 2020 https://www.coordinationsud.org/wp-content/uploads/2020_Rapport-Genre_covid.pdf

CHAPITRE II : L'ESS au premier rang de l'éducation et la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes

L'éducation et la sensibilisation à l'égalité femmes hommes dès le plus jeune âge et tout au long de la vie est un enjeu incontournable pour agir sur les stéréotypes en matière d'emploi, de gouvernance, d'entrepreneuriat, etc.

Les valeurs d'émancipation, d'éducation à la coopération et de non-discrimination en fonction du sexe sont ancrées dans les structures de l'économie sociale et solidaire, dans les principes du modèle associatif, dans la démarche d'éducation populaire, dans l'engagement mutualiste et dans les principes internationaux qui fondent le modèle coopératif.

L'ESS est ainsi partie intégrante de la communauté éducative française en accueillant des enfants en crèche dès le plus jeune âge, en entretenant des liens étroits avec l'Education nationale et en animant largement le temps périscolaire.

L'ESS est très présente dans le champ de la petite enfance et de l'éducation où elle agit pour l'égalité des chances et la citoyenneté. L'enseignement est le 5^{ème} secteur de l'ESS, avec 352 800 emplois (sur 2,4 millions), après l'action sociale, le sport et les loisirs, les activités financières, bancaires et d'assurance et les arts et spectacles¹⁶. L'ESS représente 78% de l'emploi privé dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, et 40% des crèches en France, dont 2/3 des crèches privées.

18,7% des emplois du secteur de l'enseignement en France sont portés par des structures de l'ESS

En 2017, elle représentait 18,7% de l'ensemble des emplois du secteur de l'enseignement en France : dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, l'enseignement culturel, l'enseignement des disciplines sportives et la formation des adultes. Plus de huit établissements d'enseignement culturel sur dix relèvent de l'ESS : des écoles de danse, de musique, de théâtre, etc.

Plus de 430 000 associations se réclament de l'éducation populaire, une éducation pour tous et toutes, tout au long de la vie que l'on retrouve dans des champs très variés : les vacances et loisirs des jeunes, l'accès aux pratiques artistiques, culturelles et scientifiques, l'éducation à la santé, la prévention des conduites à

¹⁶ « Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire », 5^e éd., Observatoire national de l'ESS – ESS France, Juris Editions – Dalloz, Août 2020

risques (toxicomanie, sécurité routière, etc.), l'éducation à l'autonomie et à la citoyenneté ou encore la mobilité des jeunes (chantiers de jeunes, échanges internationaux, auberges de jeunesse, etc.).

Plus de 400 associations sont labellisées « jeunesse et éducation populaire »¹⁷ par le ministère chargé de la jeunesse, 70% d'entre elles comptent des 16/30 ans dans leurs instances de gouvernance.

L'ESS coopère avec de nombreux acteurs de l'Education nationale et de nombreux réseaux dont la double qualité de bénéficiaires et d'adhérents ou sociétaires devrait permettre beaucoup plus d'innovations, d'actions, d'interactions et de transversalité. Parmi ces acteurs, citons : l'association Artemisia, la fondation Les Apprentis d'Auteuil (240 établissements et dispositifs d'accueil, éducation, formation et insertion), la MGEN - mutuelle des enseignants (4 millions de sociétaires), la Casden - banque coopérative des enseignants et de la fonction publique (1,9 million de sociétaires), la Ligue de l'enseignement (30 000 associations locales dans 24 000 communes, 1,6 million d'adhérents), le mouvement des Francas (5 000 centres d'activités adhérents accueillant plus d'un million d'enfants et d'adolescents), l'OCCE -Office Central de la Coopération à l'Ecole- présent dans 90% des écoles maternelles et élémentaires, etc.

Certains de ces acteurs sont rassemblés au sein de l'association L'ESPER, L'Economie Sociale Partenaire de l'Ecole de la République : 43 organisations agissant dans le champ de l'Ecole et de la communauté éducative. Son objectif : promouvoir les valeurs de l'ESS au sein de l'école de la République.

Les grands réseaux de l'ESS sont capables de se mobiliser sur l'égalité femmes hommes, à titre d'exemples :

- ESS France et les Chambres régionales de l'ESS (CRESS) ont intégré depuis 3 éditions le sujet de l'égalité femmes hommes dans les opérations Mois de l'ESS et les Prix de l'ESS qu'elles coordonnent. Organisé depuis plus de 10 ans pour mettre en avant les initiatives de l'ESS partout dans les territoires le Mois de l'ESS compte, en moyenne, 2 800 événements chaque année. Les Prix ESS sont un concours national qui récompense, depuis 2015, les entreprises de l'ESS les plus audacieuses. En 2019, 329 structures ont candidaté aux Prix de l'ESS, dans 3 catégories : « Egalité femmes hommes », « Transition écologique » et « Utilité sociale » et 7 500 votants et votantes ont désigné leur prix « Coup de cœur ». Le Forum national de l'ESS qui s'est tenu à Niort en novembre 2019 a mis en place un parcours d'ateliers et de rencontres dédié à l'égalité femmes hommes dans l'ESS.
- La Fondation de France¹⁸ et les fondations qu'elle abrite soutiennent des projets innovants, en France et à l'international : le programme d'émancipation des filles par le sport « Allez les filles », « Les filles en Piste ! » de l'association Heka à Chinon, « l'Essai au Féminin » par l'association

¹⁷ Liste des associations agréées : <https://www.associations.gouv.fr/liste-des-associations-agreees-jeunesse-education-populaire.html>

¹⁸ « Allez les femmes », Fondation de France, <https://www.fondationdefrance.org/fr/allez-les-femmes>

Rebonds qui favorise l'éducation et l'insertion des jeunes filles de quartiers sensibles toulousains, par l'intégration dans un club de rugby, etc.

- La Casden et la MGEN sont partenaires de la campagne « Stéréotypes-Stéréomeufs » sur l'égalité filles garçons réalisée par l'ADOSSEN – Prévention Santé MGEN, un outil pédagogique complet basé sur un support numérique visant à sensibiliser et à promouvoir l'égalité entre filles et garçons, femmes et hommes, dans tous les domaines de la vie quotidienne (monde professionnel, orientation scolaire, vie privée, etc.)
- Mouvement d'éducation populaire, les Francas Poitou-Charentes ont édité un Guide à destination des professionnels de l'animation¹⁹, pour déconstruire les stéréotypes et les préjugés.

Toutes ces actions sont évidemment à saluer, mais force est de constater que l'ESS dans son ensemble n'a pas encore pris toute la mesure d'une implication réelle sur cette question.

Associations, mutuelles, coopératives et fondations ont une grande capacité à intervenir sur les différents temps de la vie (familiale et professionnelle) et sur une diversité de sujets liés à l'égalité femmes hommes (égalité filles garçons dans la petite enfance, prévention du sexisme, éducation financière femmes hommes, mixité des métiers...). Pourtant, et c'est un paradoxe, l'ESS ne traite pas de cette question dans les espaces qui pourraient l'accueillir, comme les opérations récurrentes portées par de grands acteurs : la « Semaine de l'ESS à l'École »²⁰, « Mon ESS à l'École »²¹, les actions de l'OCCE ou les programmes des Coopératives Jeunesse de Service (CJS) et Coopératives de Jeunes Majeurs (CJM)²², etc.

De même, les dispositifs de formation dédiés à l'ESS ne prennent pas en compte les stéréotypes de sexe. Acteurs, formateurs et accompagnateurs de l'ESS au sein des réseaux de l'ESS et au niveau des politiques publiques de l'ESS n'ont pas ce sujet « dans le viseur » et n'y sont pas sensibilisés.

La commission égalité femmes hommes dans l'ESS préconise de faire de l'éducation à l'égalité femmes hommes un levier prioritaire d'émancipation économique, sociale et culturelle des filles et des jeunes femmes.

¹⁹ « Agir pour l'égalité entre les filles et les garçons », Francas Poitou-Charentes, 2017 <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/francas-guide-egalite-final-numerique.pdf>

²⁰ Opération co-pilotée par L'ESPER, l'OCCE et Coop FR

²¹ Opération pilotée par L'ESPER

²² Opération pilotée par La Fabrique coopérative

1) L'ESS au cœur des politiques publiques et stratégies de sensibilisation à tous les âges de la vie

Le rôle essentiel de l'ESS dès le plus jeune âge

L'ESS accueille tous les publics dans ses activités et a un rôle de premier plan d'accompagnement à tous les âges : petite enfance, périscolaire, loisirs, sport, éducation populaire...

Comme le démontre le rapport de l'IGAS²³ (Inspection Générale des Affaires Sociales) sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance réalisé par Brigitte Gresy et Philippe Georges, les stéréotypes ont la vie dure et débutent dès les premières années de la vie.

Les organisations associatives, mutualistes et coopératives sont des acteurs incontournables de la petite enfance et de formidables lieux de prévention. Les crèches parentales, par exemple, abordent des problématiques comme la protection de l'environnement, l'alimentation durable, le développement des liens intergénérationnels, etc. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'instar de ces grands sujets, peut donc être abordée dès la petite enfance (comme le prouve le programme Egalicrèche).

Les associations d'éducation populaire, elles, sont particulièrement présentes localement, au plus près des territoires. Elles militent pour le développement des personnes et de leur communauté dans un objectif d'émancipation et d'épanouissement. Le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur de leurs principes, leurs valeurs et leur mission.

Par exemple, sur les 1,5 million d'associations, 24% sont dans le domaine du sport, 23% de la culture et des spectacles et 21% pour des loisirs. Une association sur quatre est à caractère sportif en 2017. En 2016, 18,9 % des individus âgés de 16 ans et plus adhéraient à au moins une association sportive, soit 1,4 point de plus qu'en 2013. Le taux d'adhésion est plus élevé pour les hommes.²⁴

²³ Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance, Brigitte Grésy et Philippe Georges, Inspection générale des affaires sociales (IGAS), 2012
<https://www.igas.gouv.fr/spip.php?article306>

²⁴ Chiffres clés de la vie associative 2019, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
<https://injep.fr/wp-content/uploads/2019/07/Chiffres-cles-Vie-associative-2019.pdf>

Certaines associations proposent des activités éducatives complémentaires aux enseignements publics dans le respect des projets d'école et d'établissement. Elles peuvent demander l'agrément du ministère chargé de l'Education nationale (national ou académique).

C'est le cas de **l'OCCE**, Office Central de la Coopération à l'Ecole, mouvement pédagogique national qui développe et soutient la coopération. La plupart des écoles maternelles et élémentaires s'appuient sur les coopératives scolaires et l'OCCE pour développer leur action éducative. Ses outils sont très utilisés par les enseignants : Semaine de l'ESS à l'Ecole, éducation aux médias et à l'information, atelier philo, Bals en liance (danse à vivre et partager), Etamine (écriture et lecture collective), promotion de la CIDE (Convention internationale des Droits de l'enfant), Eco'coop (éducation à l'environnement), Ecole en poésie, rencontre avec le théâtre...

Sans être exhaustif, toutes les organisations de l'économie sociale et solidaire ont un rôle essentiel dans le développement de la conscience citoyenne des personnes et de leur propre émancipation, dès le plus jeune âge. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes doit y être portée à tous les âges, dans tous les domaines et toutes les actions déployées.

L'ESS à l'origine de nombreuses initiatives

L'ESPER, pour la promotion des valeurs de la République à l'Ecole

L'ESPER, L'Economie Sociale Partenaire de l'Ecole de la République, agit pour l'éducation et la sensibilisation des jeunes à l'ESS au travers notamment d'opérations au sein des écoles, de la maternelle au lycée. L'association a conclu, à ce titre, une convention de partenariat avec le ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse et le secrétariat d'Etat à l'Economie sociale, solidaire et responsable.

Très attachée aux valeurs républicaines, elle défend une vision large de l'égalité entre les personnes et considère la problématique du genre au même niveau que toutes les autres formes de discriminations. Elle relaie ainsi les actions pédagogiques de ses membres en matière d'égalité femmes hommes, par exemple la campagne « Stéréotypes, stéréomeufs » de l'ADOSEN Prévention Santé MGEN.

Cependant, on peut observer que dans la première édition de l'étude d'impact de son dispositif « Mon ESS à l'Ecole » publié en 2020, il n'est pas fait mention du genre des élèves, enseignants ou accompagnants. Une dimension qui sera intégrée à la prochaine édition selon L'ESPER, élargie à l'égalité entre les personnes. « Mon ESS à l'Ecole » consiste en la création en classe d'une entreprise de l'ESS par des collégiens, des lycéens, qu'ils soient en filière agricole, générale, technologique ou professionnelle, et étudiants en maison familiale rurale. Ce dispositif est donc une occasion d'expérimenter les principes de l'ESS, parmi lesquels la gouvernance démocratique. Quelle est la répartition des rôles entre les jeunes filles et les jeunes garçons ?

Pratiquent-ils une co-présidence mixte ? Les filles sont-elles plus volontiers secrétaires au sein du Bureau ou accèdent-elles aux mandats de présidentes, vice-présidentes, trésorières ? Autant de questions qui auraient pu compléter cette étude d'impact et nous renseigner sur la mixité. L'ESPER nous indique que sur 100 projets, on compte 70% de femmes et 30% d'hommes référents (enseignants).

S'agissant de l'opération de sensibilisation aux valeurs et pratiques de l'ESS, la « Semaine de l'ESS à l'École », on compte 75% de femmes et 25% d'hommes référents (enseignants). Aucune autre donnée n'est collectée pour le moment sur le genre (taux de mixité, niveau de responsabilités ou position passive/active en fonction du sexe...).

Des données qui seraient pourtant intéressantes à avoir afin de dresser un état des lieux du rôle de ces actions dans la sensibilisation à l'égalité femmes hommes dès le plus jeune âge.

Coopératives Jeunesse de Service et Coopératives Jeunes Majeurs : l'émancipation au cœur du projet

La Fabrique coopérative conduit et accompagne le développement des coopératives d'éducation à l'entrepreneuriat collectif au travers de projets de Coopératives Jeunesse de Service (CJS) à destination des 16-18 ans, et de Coopératives Jeunes Majeurs (CJM), à destination des 18-30 ans.

Le temps d'un été, un groupe de 12 à 15 jeunes crée une entreprise coopérative et la font vivre. Accompagnés de 2 animateurs et soutenus par un collectif d'acteurs du territoire, les coopérants et coopérantes définissent ensemble différents services ou produits qu'ils proposent aux habitants et aux entreprises de proximité. Ils développent leur activité jusqu'à se rémunérer sur son résultat. Le projet est bâti autour des pédagogies actives et coopératives, par l'expérimentation et le partage de connaissances entre pairs.

Prestations proposées : lavage auto, inventaire, déménagement, garde d'animaux, archivage, entretien ménager, petits travaux de peinture, distribution de flyers, lecture d'histoires, petits entretiens paysagers, aide à la personne, travaux de ferme, etc.

Près de 3 000 jeunes ont déjà participé aux projets de coopératives jeunesse. Sur les 900 coopérants par an, 55% sont des jeunes filles/femmes. Age moyen : 17 ans.

Inspirées des CJS, les CJM sont des dispositifs innovants d'insertion sociale et professionnelle regroupant des jeunes de 18 à 30 ans qui créent leur propre entreprise coopérative et développent une activité économique de leur choix durant 3 à 6 mois. Ces projets d'éducation populaire entremêlent expérience pratique de l'économie sociale et solidaire (ESS) et formation à l'entrepreneuriat coopératif.

Prestations proposées : traiteur Bio, animation pour les enfants, ateliers de customisation d'objets, dépannage informatique, inventaire, déménagement, ateliers « diététique », etc.

Essentiellement destinées à des jeunes demandeurs d'emploi ou décrocheurs mais aussi aux personnes en situation de précarité, les CJM ont un objectif clair d'insertion sociale et professionnelle. Elles permettent

également à ces jeunes de prendre conscience de leurs compétences en termes de savoir-être et de savoir-faire, au travers d'un accompagnement spécifique. 54% sont des jeunes femmes. Age moyen : 24 ans.

Plusieurs questions se posent : n'est-il pas dans la mission des CJS et des CJM de sensibiliser leurs coopérantes et coopérants à l'égalité entre les sexes mais aussi à la mixité des métiers et les stéréotypes de genre ? Quelle est la répartition des rôles dans la gouvernance de la coopérative ? Quelle est le pourcentage des jeunes filles/femmes et jeunes garçons/hommes en fonction des activités (dites masculines ou féminines) ? Quelles sont leurs motivations, leurs ressentis sur l'expérience, les difficultés rencontrées... ? Ce serait également le lieu idéal pour avoir des données genrées à adresser à la Commission Egalité femmes hommes du CSESS, à l'Observatoire Egalité femmes hommes de l'ESS et à Coop FR, organisation représentative des entreprises coopératives.

Autant de questions qui pourraient faire l'objet d'une étude lors des prochaines éditions de ces coopératives.

2) Le rôle que l'ESS joue déjà mais qui pourrait être amplifié et/ou amélioré

A la croisée de l'éducation formelle, informelle et non formelle

Quand on pense éducation, on pense en premier lieu à l'école et à la famille. Pourtant, nous apprenons tout au long de la vie, y compris en-dehors du système d'enseignement classique.

Nous pouvons identifier trois formes d'éducation :

- l'éducation formelle, dispensée dans un contexte organisé et structuré, comme l'école,
- l'éducation informelle qui découle des activités de la vie quotidienne
- l'éducation non formelle, qui n'est pas explicitement désigné comme activité d'apprentissage.

On peut observer que le milieu professionnel permet ces trois formes d'éducation et est donc un facteur important d'éducation à l'égalité femmes hommes. L'économie sociale et solidaire est un lieu d'apprentissage qui vient souvent en complément de l'éducation formelle dispensée par l'Education nationale ou la formation professionnelle. L'éducation dite « populaire » permet la transmission de savoirs, savoir-faire et savoir-être. C'est l'idée d'« apprendre en faisant » qui fait de l'éducation non formelle un apprentissage de soi et des autres. Elle permet d'acquérir des connaissances, de mener des actions innovantes et de progresser.

Les parents et plus généralement la famille sont des acteurs essentiels et ont un rôle positif à jouer sur les questions sociétales dès les premières années de la vie de leur enfant. Les actions menées dans les espaces d'apprentissages formels, informels et non formels sont d'autant plus relayées au sein de la famille si les

parents, comme les professionnels de la petite enfance et de l'enseignement, sont associés dans les différents projets éducatifs.

L'éducation peut et doit être l'un des leviers sur lequel agir pour construire l'égalité entre filles et garçons.

De nombreux outils et actions existent au sein de l'économie sociale et solidaire mais le manque de promotion et de connaissance de ces initiatives ne permet pas une utilisation au niveau national.

Exemples d'outils et d'actions de l'ESS

a) Les premières années de la vie

Une recherche-action : « Egalicrèche : filles et garçons sur le chemin de l'égalité »

A défaut de programme spécifique au niveau national pour les enfants de moins de trois ans, l'association Artemisia²⁵ a décidé de proposer aux professionnels de la petite enfance une formation complète et adaptée sur la question de l'égalité filles garçons dès la prime enfance. Le chemin à parcourir est semé d'embûches : les garçons occupent 80% de l'espace ; 65% des enfants félicités et encouragés à dépasser leur limite sont des garçons ; 65% des sollicitations au rangement sont adressées aux filles ; etc. Le programme « Egalicrèche : filles et garçons sur le chemin de l'égalité » est proposé depuis 2013 au sein de crèches volontaires, avec des professionnels sur le terrain.

Objectifs :

- Repérer les inégalités filles-garçons dans le fonctionnement et l'organisation spatiale de la crèche
- Déconstruire les stéréotypes de sexe, notamment dans les jouets et la littérature de jeunesse
- Élargir le champ des possibles des filles et des garçons afin de développer leurs aptitudes sans limite
- Prévenir les violences sexistes dès le plus jeune âge
- Favoriser le respect de l'autre et le vivre ensemble

Depuis 2013, le programme d'accompagnement propose du sur mesure, adapté aux besoins de chaque crèche et a prouvé sa capacité à avoir des retombées positives. Il est devenu un moteur essentiel au sein des crèches accompagnées et un levier d'évolution évident.

Plan d'action de la Coop petite enfance sur l'égalité filles garçons et la mixité professionnelle

²⁵ Artemisia a été créée en 1998 par des diplômés du master professionnel « Genre, égalité et politiques sociales » de l'Université Toulouse Jean Jaurès, <https://www.artemisia-egalite.com>

La Coop petite enfance²⁶ a mis en place en 2018 un plan d'action autour de l'égalité filles-garçons et la mixité professionnelle. Ce plan a pour objectif de réfléchir aux pratiques professionnelles de chacun et leur impact sur le renforcement des stéréotypes de genre dans un contexte sectoriel extrêmement féminisé. *« La mixité des personnels dans l'accueil, l'éducation et le soin des enfants quel que soit leur âge est un facteur d'égalité entre les deux sexes, car elle offre aux enfants des modèles et des relations socialement plus riches dans un monde constitué d'hommes et de femmes. Elle doit être encouragée à tous niveaux, dans l'orientation scolaire et professionnelle, la formation, le recrutement. »*

La campagne « Stéréotypes, stéréomeufs » libère la parole des élèves

ADOSEN Prévention Santé MGEN, membre de l'ESPER, place l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de ses engagements. Sa campagne « Stéréotypes Stéréomeufs » déconstruit les stéréotypes de genre à travers une websérie pédagogique de trois saisons co-produite avec ARTE. Ces 21 épisodes sont accompagnés d'activités pédagogiques livrées clés en main, librement téléchargeables sur le site internet. Les activités des guides pédagogiques de « Stéréotypes Stéréomeufs » permettent de libérer la parole et la pensée de l'élève, d'identifier les stéréotypes de genre et de les déconstruire grâce au développement de l'esprit critique et des habiletés de pensées.

En 2018, la campagne a été lancée pour répondre au besoin de la communauté éducative de traiter la thématique de l'égalité filles garçons en classe. Depuis, une nouvelle saison et de nouvelles activités pédagogiques sont créées tous les ans. La campagne connaît un véritable engouement dans les classes et a d'ores et déjà bénéficié à plus de 400 000 élèves, du CM2 à la terminale. La web-série a comptabilisé plus de 800 000 vues sur YouTube depuis la première saison et les guides pédagogiques ont été téléchargés plus de 50 000 fois : cela a encouragé l'ADOSEN à préparer une 4ème saison qui sera mise en ligne l'année prochaine.

Intervenir dans les écoles sur l'égalité filles garçons, exemple de l'OCCE61

L'Association départementale OCCE de l'Orne intervient en classe et dans les établissements sur la thématique égalité filles garçons sur 3 ou 4 séances (1h par semaine), à partir du cycle 2. Les élèves sont mis en situation, prennent part à des débats, des comparaisons avec d'autres sociétés... Une malle littérature jeunesse vient compléter les différents outils.

Les Juniors Associations, vers la mixité réelle

²⁶ Coop Petite Enfance est une Société coopérative d'intérêt collectif située à Vaux-en-Velin (69) qui fédère et regroupe les coopératives de la Petite Enfance dans le but d'accompagner leur développement en France, <https://coop-petite-enfance.fr/>.

Le Réseau National des Juniors Associations travaille depuis plusieurs années en faveur de l'engagement associatif des jeunes filles, que ce soit dans le cadre des Juniors Associations ou au sein de son conseil d'administration. Le RNJA avait, en 2010²⁷, constaté que les filles s'emparaient moins de la démarche Junior Association que les garçons. Pour comprendre et tenter d'apporter des réponses concrètes d'accompagnement à ces jeunes et aux adultes les entourant, une étude a été menée par deux chercheurs permettant de mettre en exergue deux pistes d'actions :

- Accompagner les acteurs de la démarche à sensibiliser les jeunes à la mixité, pour laisser les jeunes libres de leurs choix, via des actions de sensibilisation et des formations. Le RNJA a constaté que de nombreuses Junior associations, non mixtes les premières années, le deviennent par la suite, l'ouverture aux autres étant souvent un facteur déterminant de leur développement et de leur pérennité.
- Remettre en question les modes de fonctionnement statutaires de la tête de réseau en systématisant dès 2012 l'utilisation de l'écriture inclusive et en valorisant et accompagnant plus particulièrement la prise de responsabilité des jeunes filles au sein du conseil d'administration du RNJA.

En 2018, un nouveau constat est fait par ce réseau : le nombre de jeunes filles engagées a dépassé celui des jeunes garçons, qu'elles soient membres ou représentantes des Juniors Associations. On note cependant, dans les Juniors Associations mixtes, que la parité dans les fonctions de représentation n'est pas encore atteinte : ce constat laisse ainsi la voie à de nouvelles pistes de réflexion et d'action.

b) Tout au long de la vie

L'Égalithèque, un outil utile du Centre Hubertine Auclert

L'Égalithèque est une banque de données unique en France recensant plus de 3500 guides, expositions, ouvrages, affiches, vidéos, spectacles vivants, diaporama, formations, quiz, etc. sur le sujet de l'égalité femmes hommes. Enrichie et actualisée régulièrement par le Centre Hubertine Auclert, l'Égalithèque est aussi participative : chacun et chacune peut soumettre un outil qui sera contrôlé avant d'être référencé.

Un outil utile pour appuyer toutes les démarches pour l'égalité femmes hommes.

Le Centre Hubertine Auclert accompagne toute structure et personne désireuse de mettre en place une démarche en faveur de l'égalité filles garçons dans le champ éducatif.

Il mène différentes études dans ce domaine :

²⁷ « La place des filles dans les juniors associations, rapport d'étude », POISSON F., PORTE E., Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), septembre 2016, <https://juniorassociation.org/la-mixite-dans-les-juniors-associations>

- Analyse des manuels scolaires au prisme du genre ;
- Première étude française sur les cyberviolences sexistes et sexuelles dans les établissements scolaires ;
- Étude triennale sur les freins et les leviers à l'orientation des filles dans les filières numériques et informatiques du lycée (en cours).

Il crée et promeut des outils éducatifs antisexistes, notamment via la Vigie²⁸ et propose des formations aux professionnels des champs éducatifs et scolaires.

Des ateliers de sensibilisation en réponse à la violence sexiste

Copea est un réseau national de coopératives d'activité et d'emploi. Confronté à un cas de violence sexiste lors d'un événement inter-coopératives, le bureau de Copea et sa directrice se sont engagés dans une action de sensibilisation de ses adhérents à la lutte contre le sexisme.

Pour faire face à la situation, ils mettent en place plusieurs actions :

- envoi d'un courrier du bureau de Copea à la personne ayant commis la violence ainsi qu'à la coopérative membre,
- organisation d'un atelier à destination des personnes dirigeantes de CAE au cours d'une réunion des membres du conseil d'administration
- organisation d'un atelier dans le cadre d'un événement interprofessionnel, dédié à « la lutte contre le sexisme dans [leurs] coopératives »,
- diffusion de la synthèse des ateliers auprès des participants à l'événement et aux membres du conseil d'administration, document disponible sur le WIKI interne.

Ces actions ont eu deux bénéfices :

- ✓ la prise de conscience de ce type de comportement et des leviers possibles ;
- ✓ la mise en place d'alertes pour les prochains événements (personnes ressources à qui s'adresser).

Le principal frein réside dans la faible participation aux ateliers, essentiellement féminine (atelier en parallèle sur la gouvernance, mixte). La large diffusion de la synthèse des travaux a néanmoins permis de toucher tous les publics, participants à l'événement et membres du conseil d'administration.

²⁸ Ce memento s'adresse aux chefs et cheffes d'établissements secondaires, ainsi qu'à tous les professionnels et professionnelles qui souhaitent mettre en œuvre l'égalité au sein de leur collège ou leur lycée.

Pour l'accompagner, Copea a fait appel au collectif « rEGALons-nous ! »²⁹.

3) Quelles préconisations pour et de l'ESS pour aller plus loin ?

Nous avons démontré avec quelques exemples la capacité d'action et d'innovation de l'économie sociale et solidaire. Mais on constate le manque d'ambition et d'envergure qu'une politique proactive et volontariste pourrait créer dans ces domaines et ainsi faire bouger les « lignes » de manière significative.

Trois propositions clés ressortent pour faire levier :

Proposition 4- Faire que les espaces, dispositifs et actions d'éducation et sensibilisation portés par l'ESS incluent des objectifs sur l'égalité entre filles et garçons et entre femmes et hommes, en s'appuyant sur une communication sans stéréotype de sexe et en produisant un bilan genré des actions mises en place.

Proposition 5- Construire un plan d'action de lutte contre les stéréotypes de sexe par le CSESS à destination des acteurs de l'ESS et des politiques publiques. Une attention particulière devra être portée sur les dispositifs de formation, de financement et d'accompagnement dédiés à l'ESS.

Proposition 6- Développer des outils de mise en visibilité du rôle des femmes dans l'ESS, notamment au travers de la mise en place d'un Matrimoine de l'ESS.

D'autres préconisations sont à noter pour que l'ESS aille plus loin :

- Susciter plus de partenariats avec l'Education nationale et le Ministère en charge de l'Economie sociale et solidaire sur la question de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes
- Lutter contre les stéréotypes de genre et pour une mixité des métiers au sein des projets éducatifs
- Promouvoir des actions de sensibilisation à l'ESS permettant aussi de renforcer ou d'inclure un axe égalité femmes hommes : Junior associations, coopératives Jeunesse de services ou coopératives de Jeunes Majeurs, coopératives et associations créées dans le cadre du dispositif « Mon ESS à l'Ecole », etc.
- Sensibiliser les personnes intervenant dans les milieux scolaires et périscolaires (sur les stéréotypes de genre, sur les orientations scolaires, etc.)

²⁹ Créé en 2017, rEGALons-nous a pour mission de promouvoir une éducation populaire féministe, par la création et l'animation d'ateliers, interventions scolaires, rencontres, formations, conférences originales et animations de rue autour des problématiques de sexisme : www.regalons-nous.fr

- Soutenir les Plans nationaux, comme le Plan Petite Enfance : quelle formation des professionnels et professionnelles de la petite enfance sur les stéréotypes de genre ?
- Accompagner les réseaux de l'ESS dans des démarches de sensibilisation à l'égalité femmes hommes : lutte contre les stéréotypes, contre les violences sexistes, etc.
- Mobiliser la mémoire de l'ESS pour redonner la visibilité au rôle des femmes dans l'ESS dans le cadre du projet Matrimoine de l'ESS
- Susciter la curiosité et l'intérêt pour l'entreprise à engagement collectif
- Promouvoir des actions de sensibilisation et d'éducation à l'égalité auprès des parents

Pour aller plus loin :

- Dossier « Education » de l'Avise, mis à jour le 10 septembre 2019
<https://www.avise.org/articles/les-associations-et-fondations-engagees-pour-leducation-de-tous>
- « Stéréotypes, stéréomeufs », ADOSEN : <https://www.stereotypestereomeuf.fr/>
- Etude d'impact social du dispositif « Mon ESS à l'Ecole », L'ESPER <https://lesper.fr/letude-dimpact-social-du-dispositif-mon-ess-a-lecole-de-la-methodologie-aux-resultats>
- « Egalicrèche : filles et garçons sur le chemin de l'égalité », Artemisia http://www.artemisia-egalite.com/sites/default/files/pictures/egalicreche_intro.pdf
Vidéo : <https://youtu.be/DFS3ZBOIP4I>
Présentation de la démarche : http://www.artemisia-egalite.com/sites/default/files/pictures/egalicreche_intro.pdf
- Chiffres clés de la vie associative 2019, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire <https://injep.fr/wp-content/uploads/2019/07/Chiffres-cles-Vie-associative-2019.pdf>
- La Fabrique coopérative (CJS et CJM) <https://lafabriquecooperative.fr/>
- L'OCCE (Office Central de la Coopération à l'Ecole) <http://www2.occe.coop/>
- Etude « La place des filles dans les Juniors Associations », RNJA, septembre 2016
https://juniorassociation.org/extranet/ressources/docs/f72_la-place-des-filles-dans-les-juniors-associations.pdf
- Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance, Brigitte Grésy et Philippe Georges, Inspection générale des affaires sociales (IGAS), 2012
<https://www.igas.gouv.fr/spip.php?article306>
- « Formation à l'égalité filles garçons : Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité », Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les

hommes,

2016

https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_formation_a_l_egalite_2017_02_22_vf-2.pdf

- Plan d'action autour de l'égalité filles garçons et la mixité professionnelle, Coop Petite enfance : <https://coop-petite-enfance.fr/un-plan-egalite-filles-garcons/>
- Intervention de l'OCCE61 : <http://www.occe.coop/~ad61/spip.php?article187>
- Egalithèque, Centre Hubertine Auclert, <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque>

CHAPITRE III : Mixité, valorisation et attractivité des métiers : une égalité femmes hommes possible ?

La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, la Constitution de 1958 et les lois qui régissent la République Française, mais aussi la Charte sociale européenne et la Déclaration universelle des droits de l'homme, tous ces textes s'appuient sur des principes fondamentaux et ont intégré le concept d'égalité.

Au fil des dernières décennies, de nombreuses lois et règlements spécifiques se sont adjoints à ces textes fondamentaux sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Les françaises bénéficient donc de tout un arsenal de textes sur l'égalité dont ceux qui prescrivent que tout le monde devrait recevoir un traitement égal³⁰ et ne pas être discriminé en fonction de son sexe. Les discours y font souvent référence... mais la réalité est toute autre. En dépit de réelles avancées, tardives par rapport à d'autres pays³¹, d'importantes inégalités entre les femmes et les hommes persistent, notamment au travail : écart salarial persistant, double ou triple journée, comportements sexistes freinant l'autonomie des femmes, emplois subalternes ou précaires, notamment pour celles en situation de monoparentalité...

Les femmes doivent encore et toujours, se battre pour qu'au-delà des textes, même lorsqu'ils sont appliqués, la culture égalitaire soit davantage partagée. Bien que l'ESS se revendique des valeurs et principes républicains³², les inégalités en son sein perdurent. Ceci est particulièrement vrai quant à la mixité dans les métiers de l'ESS.

La mixité professionnelle stagne

Le programme 137 du Projet de loi de finances 2021 reconnaît que la mixité professionnelle en France stagne : « *Aujourd'hui sur 87 familles professionnelles, 50 % des femmes en emploi appartiennent à 12 familles et 50 % des hommes en emploi à 20 familles* ». Interroger la place des femmes dans la société, c'est questionner le monde du travail, du point de vue de leurs rémunérations plus faibles et des inégalités qu'elles y subissent. Mais les rôles et attributs qui leur sont dévolus par les représentations sociales, leurs prétendues « qualités naturelles », le « genre », déterminent aussi les métiers qu'elles occupent (et ceux

³⁰ [Arrêt Ponsolle, Cass. soc. 29 octobre 1996, no 92-43.680](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007038205/), qui pose le principe « à travail égal, salaire égal »

³¹ Chaque année, le World Economic Forum entreprend de quantifier les progrès qui sont faits dans ce domaine, d'analyser comment les politiques publiques de tous les pays du monde progressent sur les enjeux de la parité, afin de promouvoir plus d'égalité entre hommes et femmes. Ils publient chaque année le Global Gender Gap Report, qui analyse toutes ces évolutions, à travers quatre critères globaux : participation et opportunités économiques, Opportunités éducatives, Santé et survie, et empowerment politique. [Dans le rapport 2021](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf), page 10, la France est classée au rang 16, derrière l'Islande (1^{ère}), la Finlande, la Namibie, le Rwanda, l'Espagne ou encore le Costa Rica.

³² Voir l'introduction et le préambule de ce présent Rapport

qu'occupent les hommes). Les tâches qui leur sont confiées, les contraintes qu'elles subissent – souvent de façon invisible - sur leur lieu de travail, sont exposées à de fortes exigences psychologiques.

Il est donc urgent et nécessaire d'aborder concrètement la question de la mixité des métiers et de soutenir toutes les actions en sa faveur dans toutes les filières, notamment dans les filières scientifiques, numériques, artisanales, agricoles...

L'urgence de promouvoir les métiers du « care »

La crise sanitaire actuelle a démontré qu'il était urgent et nécessaire de fortement promouvoir les métiers du care, de l'aide à la personne. Occupés majoritairement par des femmes, ces métiers doivent être positionnés comme des métiers d'avenir. Le vieillissement de la population et le besoin grandissant des accompagnements nécessitent de soutenir financièrement des actions sur leur attractivité, leur reconnaissance et valorisation, leur professionnalisation (identification des compétences et formations continues) et de faire évoluer le regard de la société sur ces métiers.

Il s'agit ici de prendre conscience des liens entre la mixité des métiers, la valorisation des métiers et l'attractivité de ces secteurs qui se construisent sur la solidarité, l'émancipation collective et l'utilité sociale et le faire société : revaloriser les salaires des métiers à prédominance féminine est de nature à générer un levier d'attractivité permettant plus de mixité³³.

1) ESS et mixité des métiers : une ségrégation à tous les niveaux ?

Quels constats dans l'ESS ?

Alors que l'ESS est une **économie fortement féminisée (68% de salariées)**, elle n'échappe pas aux mécanismes de non mixité, de ségrégation ou encore de plafond de verre présents sur l'ensemble du marché du travail. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers du *care* (prendre soin, accompagner). On dénombre ainsi 96 % d'aides à domicile femmes, mais aussi 90 % d'aides-soignantes, 88 % d'infirmières

³³ Dans le cadre du « Ségur de la santé » de juillet 2020, une revalorisation salariale pour les professionnels des établissements de santé et des EHPAD du secteur public a été appliquée, étendue au secteur privé non lucratif, toujours pour les salariés des établissements de santé et des EHPAD. Des négociations sont en cours à l'heure où nous rédigeons ce rapport pour que ces revalorisations soient étendues à l'ensemble des secteurs du sanitaire, du médico-social et du social, ainsi qu'une révision des grilles de salaire pour certains métiers. Pour la Branche de l'aide à domicile, un avenant 43 vient d'être agréé en 2021 pour une revalorisation des grilles de salaire et la reconnaissance des compétences et des parcours professionnels. Applicable à compter du 1^{er} octobre 2021, il est à espérer que les financeurs publics s'engagent sur le versement pérenne et stable de ces différentes revalorisations pour qu'elles ne pèsent pas lourdement sur les budgets des gestionnaires associatifs afin qu'elles aient des impacts positifs sur l'attractivité et la mixité des métiers du sanitaire, du médico-social et du social.

et 80 % d'agentes de services hospitaliers. Dans l'ESS, les femmes sont aussi davantage représentées dans le secteur de l'enseignement (69%) ou des activités bancaires et d'assurances (62%)³⁴.

Cette non mixité se double d'une **ségrégation à la fois verticale et horizontale** pour les femmes. Elles occupent plus majoritairement des métiers proposant des conditions de travail moins favorables : 41% des femmes sont à temps partiel dans l'ESS, qu'il soit choisi ou subi ; 75% des salariées et salariés en CDD et à temps partiel sont des femmes dans l'ESS. Elles accèdent plus difficilement à des postes à responsabilités : une femme à deux fois moins de chance d'être cadre qu'un homme dans l'ESS.

Dans l'ESS, **l'écart de salaire** entre les femmes et les hommes, à la défaveur des femmes, s'établit à 22% tous métiers confondus (25% dans le reste de l'économie) et 15% à équivalent temps plein (contre 18% dans le reste de l'économie : 16% dans le secteur public et 22% dans le reste du secteur privé).

Nous ne disposons pas encore du recul nécessaire, notamment de séries temporelles assez longues, pour analyser les évolutions à l'œuvre dans l'ESS. Les premières données consolidées publiées à partir de la source DADS 2015 peuvent être rapprochées avec DADS 2016, le dernier millésime disponible. On note que l'écart salarial femmes hommes en équivalent temps plein est passé de 16% en 2015 à 15% en 2016, alors que dans le même temps l'évolution toutes conditions de travail confondues est restée stable (22%)³⁵.

Tableau 1 : salaire annuel moyen brut par catégorie juridique et par champ en 2016 (en euros)

	Salaire annuel moyen brut	Femmes	Hommes	Ecart FH (en ETP)
Associations	28 145	27 501	29 521	7%
Coopératives	39 616	36 691	42 122	15%
Mutuelles	39 375	35 320	50 344	43%
Fondations	32 511	30 942	36 616	18%
Ensemble ESS	30 645	29 115	33 546	15%
Privé hors ESS	37 988	33 483	40 827	22%
Public	33 116	31 247	36 150	16%

Source : Observatoire national de l'ESS – ESS France, d'après Insee DADS 2016

Focus Aide à domicile

³⁴ « Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire », 5^e éd., Observatoire national de l'ESS – ESS France, Juris Editions – Dalloz, Août 2020

³⁵ « État des lieux de l'égalité femmes hommes dans l'ESS », Observatoire de l'égalité femmes hommes dans l'économie sociale et solidaire, mars 2019, <https://ess-france.org/media/client/gridfichier/actu2/plaquetteegaliteinteractive.pdf>

Un temps partiel majoritairement féminin

Dans le secteur « aide, accompagnement, soins et aide à domicile » (203 700 salariés), le temps partiel représente 79 % des effectifs et les salariées (90 % de femmes) sont rémunérées entre 1 et 1,05 Smic³⁶ : il y a donc une très grande majorité de femmes à temps partiel avec de petits salaires. En milieu rural plus particulièrement, l'aide à domicile est principalement portée par l'ESS, surtout associative : 84% des effectifs ruraux en relève contre seulement 68% à l'échelle de la France entière.

2) Comment la situation évolue-t-elle sur le sujet de l'égalité femmes hommes dans l'ESS ?

La situation est contrastée entre avancées significatives, des efforts restant à faire et des pertes importantes de progrès dues aux impacts de la crise sanitaire sur la vie personnelle et professionnelle des femmes.

a) Les avancées significatives

Hausse des accords sur l'égalité femmes hommes

L'ESS est à l'avant-garde pour ce qui concerne le renforcement des accords égalité femmes hommes dans l'ESS ; elle doit l'être en vertu même des statuts qu'elle s'est donnée et sa mission de contribuer à l'émancipation des personnes.

Sur sollicitation de la Commission Egalité femmes hommes du CSESS, la DARES a pu transmettre des données actualisées sur le nombre d'accords sur l'égalité femmes hommes. Ce dernier a fortement progressé dans l'ESS entre 2014 et 2019, passant de 538 à 1 138 soit une progression de 110% (contre 50% dans le reste du secteur privé).

L'ESS représente ainsi 15,4% de l'ensemble des accords égalité signés dans les entreprises privées. On compte également près de 300 nouvelles déclarations unilatérales employeur déposées par les entreprises de l'ESS en 2019.

Parmi les entreprises de l'ESS, signataires d'un accord égalité, 5% ont moins de 50 salariées et salariés et n'ont donc pas d'obligation légale en la matière. Rappelons que les entreprises doivent renouveler leur accord égalité femmes hommes au plus tard tous les 3 ans. Les dirigeantes et dirigeants politiques et les acteurs de l'ESS se doivent bien évidemment ensuite de les inscrire dans les faits par des mesures et actions concrètes.

³⁶ Données collectées avant signature et extension de l'avenant 43, voir note de bas de page n°33.

Tableau 2. Nombre d'accords d'égalité professionnelle signés

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Accords Champ ESS	538	630	629	741	1181	1128
Accords ensemble de l'économie (hors ESS)	4083	4756	4648	5366	6127	6118
Décisions unilatérales (champ ESS)	169	193	162	180	232	298
Décisions unilatérales (ensemble de l'économie - hors ESS)	2251	2798	2788	2481	2595	2858

Source: appariement de la Base des accords d'entreprise (Ministère du travail), et des DADS (2015 pour les années 2014-17 ; 2018 pour 2018-19) ; calculs Dares.

Lecture: en 2019, 1128 accords d'égalité professionnelle ont été déposés par des entreprises appartenant au secteur de l'économie sociale et solidaire, 6118 par des entreprises n'y appartenant pas.

Plusieurs branches professionnelles de l'ESS se sont dotées de dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ou ont pu mettre à jour leurs dispositions conventionnelles pré existantes :

- Logement social / SOLIHA : avenant n°7 du 4 octobre 2011 sur l'égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes
- Eclat / Animation : accord du 17 décembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination
- Ateliers et chantiers d'insertion : accord du 9 juillet 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Sport : accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes hommes
- Lien social et familial : avenant n°01-17 du 8 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes hommes
- Radiodiffusion : accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes
- Missions locales : accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Tourisme social et familial : accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Organismes de formation : accord du 23 avril 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Mutualité : accord du 5 février 2021 relatif à l'égalité professionnelle femmes hommes

Allongement du congé paternité

La division sexuelle du travail dans les couples a une incidence sur les inégalités femmes hommes sur le marché du travail.

Le fait que ce soit le plus souvent des femmes qui ajustent leurs carrières lorsqu'elles ont des enfants a un impact sur l'ensemble des femmes sur le marché du travail (y compris les femmes qui n'ont pas d'enfant et les femmes investies dans leur carrière).

Derrière cette question du partage genré des tâches, il y a un véritable enjeu social sur le marché du travail pour que la parentalité soit portée de façon équilibrée par les pères et par les mères³⁷.

Parmi les mesures adoptées dans le Projet de loi de finances de la Sécurité sociale 2021, il faut souligner l'allongement du congé paternité de 11 à 25 jours (indemnisés par la Sécurité sociale) avec 7 jours obligatoires. Avec les 3 jours octroyés pour la naissance d'un enfant (pris en charge par l'employeur), les droits du père sont portés à 28 jours. Cette mesure devrait permettre une meilleure répartition des tâches domestiques et familiales entre les hommes et les femmes. Jusqu'à présent, le congé paternité était encore considéré comme "optionnel".

Même si une majorité de pères y a recours (près de 70 %), chaque année, un peu plus de 30% d'entre eux ne profitent pas de leur congé paternité. Une des raisons étant que, même s'ils sont indemnisés par l'assurance maladie, certains travailleurs plus précaires craignent pour leur emploi. Cette mesure vise donc à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, et éviter aux jeunes pères d'être pénalisés s'ils s'arrêtent de travailler.

Ces dispositions sont entrées en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2021.

Certaines entreprises du secteur marchand lucratif n'hésitent pas à porter à 5 semaines les congés paternité et d'accueil de l'enfant, rémunérés à 100%. Certaines organisations de l'ESS le complètent de quelques jours à une semaine, mais qu'attendent-elles pour faire plus ?

b) Des efforts restent à faire

Le principe : « A travail égal, salaire égal » n'est pas garant d'égalité entre les femmes et les hommes puisque l'absence de mixité par catégorie d'emploi dans l'ESS se met en place par un confinement des femmes à des emplois peu qualifiés, donc moins rémunérés. Cela tient à plusieurs facteurs dont :

- une invisibilité des compétences requises dans les emplois d'aide à la personne, dont les savoir-faire relationnels importants sont assimilés à des qualités "naturelles" et "féminines" ;

³⁷ « Quel impact l'allongement du congé paternité peut-il avoir sur l'égalité femmes hommes ? », Hélène Périvier, France culture, septembre 2020, <https://www.franceculture.fr/emissions/la-question-du-jour/quel-impact-lallongement-du-conge-paternite-peut-il-avoir-sur-legalite-hommes-femmes>

- l'utilisation de critères classants dans certaines conventions collectives qui vont plus valoriser des emplois majoritairement occupés par des hommes : par exemple l'expertise qui va valoriser des qualifications techniques comme pour les emplois de la construction et de la maintenance, emplois majoritairement masculins.

Focus

L'équité salariale au Québec

Le Québec a voté [une loi sur l'équité salariale en 1996, mise à jour en 2019](#).³⁸ L'écart salarial en 2018 était de 11%, loin devant notre « quart en moins » (Rachel Silvera³⁹). Cependant, des résistances demeurent.

Cette loi impose aux employeurs de repérer toute discrimination fondée sur le sexe qui peut exister en matière de rétribution. Elle les contraint à la corriger en rajustant le salaire des employées et employés exerçant dans les catégories d'emplois à prédominance féminine, de sorte que ce salaire soit au moins égal à la rétribution des employées et employés des catégories d'emplois à prédominance masculine, s'il est établi que le travail effectué dans les 2 catégories est de valeur comparable en ce qui concerne l'habileté, l'effort, la responsabilité, et les conditions de travail.

Définition de l'équité salariale⁴⁰ : elle est basée sur le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». L'iniquité salariale est causée par le versement de salaires inférieurs aux femmes, peu importe si les hommes effectuent les mêmes tâches ou non.

Définition de l'écart salarial : c'est la différence entre les salaires moyens que gagnent les hommes et les salaires moyens que gagnent les femmes. L'écart salarial est causé par des attitudes et des croyances sociétales dépassées au sujet de la place et de l'importance des femmes en milieu de travail.

On pourra s'inspirer de manière pragmatique du [Petit guide de l'équité salariale](#)⁴¹ (en anglais : [Quick Guide to Pay Equity](#))

³⁸ <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001>

³⁹ « Un quart en moins, des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires », Rachel Silvera, éd. La Découverte, 2014

⁴⁰ Voir le glossaire terminologique en annexe 6

⁴¹ https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/eco-bce/Promo/payequitybureau/quick_guide_pay_equity-f.pdf

Qualité de vie au travail dans l'ESS : des différences genrées ?

Le troisième baromètre sur la Qualité de vie au travail (QVT) dans l'ESS⁴² mené par la mutuelle Chorum en 2019 confirme que globalement la satisfaction au travail reste importante dans l'ESS, malgré une dégradation de la QVT en particulier pour les cadres et dirigeantes ou dirigeants.

L'analyse genrée des réponses montre une note de QVT plus dégradée chez les femmes cadres et dirigeantes (6,8/10) que chez les hommes (7,4/10), alors que l'appréciation est identique chez les salariées et salariés (6,2/10), quel que soit le sexe. Les cadres et dirigeantes sont plus nombreuses à indiquer une dégradation de leur QVT ces dernières années (36% chez les femmes contre 30% chez les hommes).

La première cause de cette dégradation de la QVT reste la gestion de la relation avec les pouvoirs publics pour 67% des répondants et 50% des répondantes (tensions sur la concertation, les modes de financements, les questions budgétaires, etc...). Les femmes mettent davantage en avant une dégradation de l'évolution de la demande des bénéficiaires/clients (+7,8 points de pourcentage par rapport aux hommes), de la reconnaissance de leurs compétences (+7,7 points) et des horaires de travail (+ 10,0 points). Parmi les facteurs d'amélioration de la QVT pour les femmes, la rémunération (+ 5,8 points de pourcentage par rapport aux hommes) et l'aménagement du poste de travail (+7,8 points) ressortent des résultats de l'enquête.

Focus

La santé au travail dans l'ESS

Les métiers occupés par les femmes, en particulier dans le secteur sanitaire et médico-social, souffrent d'une sinistralité (accidents du travail et maladies professionnelles) supérieure à la moyenne comme le souligne en 2019 [le Rapport El Khomri](#)⁴³ « plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge » remis à la Ministre des Solidarités et de la Santé sur l'attractivité des métiers du grand âge.

« Les conditions d'exercice de ces métiers sont très difficiles, notamment par manque d'effectif. Les postures, les rythmes de travail sont marqués par une forte pénibilité et se traduisent par un nombre d'accidents de travail et de maladie professionnelle trois fois supérieur à la moyenne nationale ».

C'est également ce que confirme une étude de la Chambre régionale de l'ESS (CRESS) de Bretagne menée en partenariat avec l'Observatoire de la Santé (ORS Bretagne) et la CARSAT Bretagne⁴⁴. Dans les associations bretonnes, les accidents de travail (+20%) et de trajet (+43%) sont supérieures à la

⁴² « Troisième baromètre national de la qualité de vie au travail dans l'ESS », Chorum-Groupe Vyv, 2020, <https://chorum.fr/sites/default/files/barometreqvt/Synthese-resultats-3e-edition-barometre-qvt-ess-2020.pdf>

⁴³ <https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/personnes-agees/article/rapport-el-khomri-plan-de-mobilisation-nationale-en-faveur-de-l-attractivite>

⁴⁴ <https://www.ess-bretagne.org/sante-au-travail-dans-les-associations-des-chiffres-inquietants>

moyenne de l'économie privée, tandis que les maladies professionnelles y sont inférieures (-13%). Au total, 73% des incidents observés en 2016, (accidents du travail, des trajets et des maladies professionnelles) concernent des femmes (alors que la part des femmes dans l'emploi s'établit à 65%). Les femmes sont particulièrement surexposées dans les secteurs suivants :

- le secteur de l'hébergement médico-social et de la santé où les femmes représentent 79% de l'effectif, elles représentent 84% des accidents de travail, 83% des accidents de trajet et 90% des maladies professionnelles ;
- le secteur de l'animation où les femmes représentent 68% de l'effectif, 8 accidents de trajets sur 10 ont concerné des femmes ;
- celui de l'action sociale (sans hébergement), 9 maladies professionnelles sur 10 concernent des femmes alors qu'elles représentent 79% de l'effectif.

Focus Aide à domicile

En tête des accidents du travail

En 2019, les métiers d'aide et de soins à domicile sont arrivés une nouvelle fois en tête du classement de l'Assurance maladie en matière d'accidents du travail et invalidité, avec un indice de fréquence à **105,9 pour les salariés de l'aide à domicile**. Déjà en 2018, avec 33,4 accidents du travail pour 1 000 salariés, le secteur de l'aide et des soins à la personne présente **un indice de fréquence à 97,2 (contre 56,8 dans le BTP)**. (Données 2017 publiées par la CNAMTS en 2018). Dans un secteur où, nous le rappelons, plus de 90 % sont des femmes.

Pour soutenir les financements et toutes les actions pour accompagner les structures à mettre en œuvre **des démarches de prévention**, des aides financières existent, telles que celles proposées en 2020 par l'Assurance Maladie⁴⁵ et viennent compléter les actions de prévention des risques professionnels mises en œuvre dans les structures.

Toutes ces actions sont également des leviers d'attractivité de ces métiers⁴⁶.

Un trop faible accès aux responsabilités professionnelles ou bénévoles

Le champ du bénévolat, comme celui de l'activité professionnelle, est traversé par des effets de genre qui se traduisent par les constats suivants :

- ✓ Un engagement en temps plus restreint résultant des contraintes induites par les charges domestiques et parentales et un engagement des femmes corrélé négativement à la présence

⁴⁵ <https://www.ameli.fr/hauts-de-seine/entreprise/sante-travail/aides-financieres-tpe/subventions-nationales/aide-soins-personne-domicile>

⁴⁶ <https://aideadomicile-labranche.fr/thematique/amelioration-des-conditions-de-travail/>

d'enfants de moins de 3 ans au foyer, alors que cela n'a pas d'impact sur le bénévolat ou l'accès à des postes à responsabilité pour des hommes.

- ✓ La part des femmes décroît quand le niveau de responsabilité augmente. Alors qu'elles représentent 68% des salariés et salariées de l'ESS, les femmes ont deux fois moins de chance d'occuper un poste de cadre que les hommes : 13% des femmes contre 22% des hommes⁴⁷. Côté responsabilités bénévoles, alors qu'elles représentent 50 % des bénévoles, elles constituent 45 % des responsables bénévoles et 39 % des présidentes d'associations.

Il y a, ici, un enjeu qui intéresse la gouvernance des structures de l'ESS et qui fait le lien entre bénévolat et égalité professionnelle⁴⁸.

Une plus grande mixité dans les postes à responsabilités et dans les postes de dirigeants et dirigeantes bénévoles est de nature à faciliter une sensibilisation accrue et une meilleure connaissance du public des structures et métiers de l'ESS. Cela permettrait de développer leur attractivité auprès des femmes comme auprès des hommes et conduirait à davantage de mixité.

Tableau 3 : Part des cadres et professions intellectuelles supérieures parmi les femmes et les hommes selon les structures de l'ESS en 2015

	Part parmi les femmes	Part parmi les hommes
Mutuelles	17%	41%
Coopératives	18%	26%
Fondations	13%	28%
Associations	12%	19%

Source : Observatoire de l'égalité FH dans l'ESS – ESS France, d'après INSEE-CLAP 2015

Tableau 4 : Répartition des bénévoles par sexe selon leurs niveaux de responsabilité en 2002 et en 2017

	Part des femmes parmi les membres d'associations	Part des femmes parmi les responsables associatifs	Part des femmes exerçant une présidence d'association
2002	47%	37%	34%
2017	49%	45%	39%

Source : Enquête vie associative Insee 2002, Enquête CRA-CSA 2017

⁴⁷ Etat des lieux de l'égalité femmes hommes dans l'ESS, ESS France, mars 2019, <https://ess-france.org/fr/ressources/un-premier-etat-des-lieux-de-legalite-femmes-hommes-dans-less>

⁴⁸ Pour plus d'informations, voir le chapitre 4 de ce présent Rapport « Accès au pouvoir dans l'ESS : quelle place des femmes ».

Emancipation économique des femmes : vraiment ?⁴⁹

L'autonomie économique des femmes, l'égal accès des femmes à la vie économique et sociale sous toutes ses formes, constitue un enjeu sociétal, social et économique fort. Cette autonomie économique des femmes s'appuie sur les progrès à poursuivre en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, mais aussi sur la mixité des métiers et la valorisation des métiers féminisés.

Parallèlement, l'accès au marché du travail des femmes éloignées de l'emploi et dans tous les territoires, doit également constituer une des priorités majeures. La crise des « gilets jaunes » avait déjà alerté sur la situation des femmes en général, et encore plus lorsqu'elles sont responsables de famille monoparentale.

Les progrès enregistrés ces dernières années sur l'égalité professionnelle et la mixité risquent fort d'être remis en question ou pire annulés par les nombreux impacts de la crise sanitaire.

Le présent Rapport a choisi de consacrer son chapitre 1 à ce sujet tant il lui semble important de faire le lien entre inégalités femmes hommes dans de nombreux domaines et la crise sanitaire qui les exacerbe. L'Avis du Conseil économique, social et environnemental sur « Crise sanitaire et inégalités de genre » voté le 24 mars 2021 fait la même analyse (voir p.17 de ce Rapport) :

- Cette crise n'affecte pas de la même manière les hommes et les femmes. Comme le révèle l'Organisation internationale du Travail (OIT)⁵⁰ les pertes d'emploi et les baisses de revenus engendrées par la crise dans le monde ont été plus importantes pour les femmes que pour les hommes.
- En France, pendant le premier confinement, les mères ont deux fois plus souvent que les pères renoncé à travailler pour garder les enfants⁵¹
- Une augmentation de l'épuisement et des burn-out des femmes : aujourd'hui, on observe des situations multiples de surcharge de travail et de précarité engendrées par la crise et dont les femmes sont les premières victimes du fait de leur surinvestissement sur les différents volets : travail, parentalité, suivi de la scolarité des enfants, solidarité familiale, etc.

3) L'ESS en capacité d'innover et de lever les freins systémiques

⁴⁹ Cette partie se réfère à la contribution de la Commission Egalité Femmes Hommes du CSESS en annexe 3.

⁵⁰ OIT, « Une reprise aléatoire et inégale envisageable après une crise sans précédent du marché du travail », janvier 2021

⁵¹ INSEE, « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle », juin 2020

L'ESS constitue une force indéniable pour répondre aux enjeux spécifiques liés à l'égalité femmes hommes dans l'emploi : associations militantes et féministes, fondations œuvrant pour les droits des femmes, coopératives favorisant la création d'entreprises par les femmes, etc. Toutefois, les données produites par l'Observatoire national de l'ESS objectivent le chemin qu'il reste à parcourir pour réduire les écarts entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Dans cette partie, nous avons choisi de montrer les bonnes pratiques et la capacité d'innovation de l'ESS pour lever les freins à l'égalité et la parité.

a) **Créer des outils de sensibilisation sur le sujet de l'égalité professionnelle femmes hommes et se faire accompagner en interne**

- L'association toulousaine **Artemisia**⁵² a créé un module de formation en faveur de l'égalité femmes hommes à destination des professionnelles et professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social, acteurs et actrices de l'ESS sous la forme d'un jeu coopératif : "Egali'Care : et si on coopérait autrement autour de l'égalité femmes hommes ?"
- L'association **File7**⁵³, scène de musiques actuelles (77) a bénéficié du dispositif local d'accompagnement (DLA) pour agir à tous les niveaux sur l'égalité, notamment en renforçant la place des femmes dans la programmation musicale et pour favoriser la place des femmes sur les postes techniques
- **Le Guide des bonnes pratiques**⁵⁴ mis en œuvre dans le cadre de la loi ESS de 2014 peut être un outil de différenciation permettant aux structures de l'ESS de renforcer et valoriser leurs démarches.

b) **Favoriser une meilleure mixité dans les métiers dans l'ESS**

Afin de favoriser la mixité des métiers dans leurs secteurs, des réseaux de l'ESS ont mené des campagnes de communication et de recrutement pour féminiser ou masculiniser les métiers :

⁵² <https://www.artemisia-egalite.com/>

⁵³ <https://www.wah-egalite.org/>

⁵⁴ <http://www.esspace.fr/files/pdf/Livret1.pdf> et <http://www.esspace.fr/files/pdf/Livret2.pdf>

- La Coopération Agricole : [#PlusFortsenCoop](#)⁵⁵ présentant des portraits de professionnels dont [une éleveuse-coopératrice](#)⁵⁶ et une [viticultrice-coopératrice](#)⁵⁷
- Les employeurs de l'aide à domicile :
 - ✓ Cœur Emplois porté par l'USB Domicile : présentation de « [Agent\(e\) à domicile](#) »⁵⁸
 - ✓ L'UNA a développé une campagne Mixité des métiers et [Aide à domicile au masculin \(UNA\)](#)⁵⁹
- La campagne de la branche professionnelle des associations de la petite enfance : [Les métiers de la petite enfance au masculin](#)⁶⁰

Cela passe par une communication sans stéréotype de sexe, par la promotion des métiers occupés majoritairement par des femmes auprès des jeunes et du grand public pour les revaloriser et créer plus de mixité. Plus particulièrement, il faut renforcer l'attractivité des métiers de l'action sociale et du « care » principalement occupés par des femmes : engager un diagnostic complet sur les conditions d'emploi dans ces métiers avec l'ensemble des structures employeuses et formuler des recommandations d'actions (revalorisation salariale, évolution professionnelle, égal accès à la formation professionnelle continue, conditions d'emploi).

A l'inverse, certains secteurs dits « masculins » doivent être sensibilisés à la mixité des métiers, par exemple l'agriculture où un quart des chefs d'exploitation sont des femmes.

- Le Réseau de Cognaes a, par exemple, créé un chantier d'insertion “**Fleur de cognac**” (91) prioritairement destiné à l'insertion économique des femmes. Le chantier forme à la production de légumes et fleurs biologiques et permet l'orientation des femmes vers les secteurs des espaces verts.

c) Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

- **Unéo**, la Mutuelle des armées a fait un rappel à la loi devant les instances de gouvernance politique et opérationnelle de la mutuelle, sous la forme d'une déclaration d'intolérance quant au harcèlement, rappelant qu'aucun fait de ce type n'est toléré et ne sera toléré.

⁵⁵ <https://www.lacooperationagricole.coop/fr/modele-cooperatif>

⁵⁶ <https://www.lacooperationagricole.coop/fr/actualites/modele-cooperatif/plusfortsencoop-emilie-eleveuse-cooperatrice>

⁵⁷ <https://www.lacooperationagricole.coop/fr/actualites/modele-cooperatif/plusfortsencoop-magalie-viticultrice-cooperatrice>

⁵⁸ <https://www.coeur-emplois.fr/index.php?page=agente-a-domicile>

⁵⁹ <http://www.una.fr/1590-22613-B/hommes-femmes-partageons-nos-metiers.html>

⁶⁰ <http://www.metiers-petite-enfance.fr/>

d) Avoir tant la capacité de porter des emplois que de lever les freins périphériques d'accès à l'emploi

Action d'accompagnement vers l'emploi : l'ESS comme levier d'accès des femmes à l'emploi en milieu rural (étude ANCT, ex-CGET)⁶¹

Les femmes dans les territoires ruraux sont **plus affectées par le chômage que les hommes, surtout les plus jeunes d'entre elles**. Elles sont davantage employées à temps partiel. Les difficultés d'accès et le poids de la vie domestique freinent également l'entrepreneuriat. Les métiers d'avenir pourraient offrir des opportunités à ces femmes. Mais le numérique et l'écologie par exemple sont des filières peu mixtes en défaveur des femmes. Une silver économie où les femmes peuvent se retrouver cantonnées aux emplois d'aide aux personnes, précaires, mal rémunérés et à temps partiel. Combiner la prise en compte de l'égalité avec les enjeux de ces territoires est un défi pour l'ESS.

Avec le soutien des politiques publiques, elle doit créer des emplois dans les domaines de l'insertion et du développement économique, mais également de l'aide aux familles pour lever les freins d'accès à l'emploi (exemples : association de garde d'enfants à domicile permettant aux mères d'accéder à l'emploi, chantier d'insertion dans un fab lab employant 50 % de femmes, projet média coopératif de femmes).

4) Quelles préconisations pour et de l'ESS pour aller plus loin ?

Deux propositions clés ressortent pour faire levier :

Proposition 7- Créer une grille d'indicateurs genrés permettant de mesurer sur les emplois non-mixtes de l'ESS les conditions d'emploi et de travail, d'exposition aux risques spécifiques, plus particulièrement dans les métiers du Care et de l'insertion par l'activité économique.

Proposition 8- Accompagner les employeurs dans l'application des mesures, légales ou conventionnelles, d'équilibre des temps de vie professionnels et personnels (parents, aidants et aidantes familiaux,...) en incitant les hommes autant que les femmes à pouvoir en bénéficier, et en capitalisant les bonnes pratiques grâce à l'Observatoire de l'égalité et parité femmes hommes dans l'ESS.

D'autres préconisations peuvent être relevées :

⁶¹ https://www.europe-en-france.gouv.fr/sites/default/files/guide_emploi-des-femmes_cget1.pdf

- Pour un Index « qualitatif » de l'égalité femmes hommes basé sur le modèle de questionnement du Guide d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'ESS. Il conviendrait d'aller au-delà de l'index égalité actuel. D'autant que pour certains secteurs tels ceux du sanitaire et du social, les conventions collectives et grilles de classification encadrent fortement les salaires et laissent peu de place aux écarts. Par contre d'autres indicateurs de l'index seraient à regarder comme ceux qui concerneraient la mixité des métiers et son évolution pour une approche plus qualitative.
- S'appuyer sur les différents acteurs et actrices de l'ESS (associations, mutuelles, banques, SIAE, etc.) qui assurent un double rôle : lever les freins spécifiques et permettre l'accompagnement vers l'emploi.
- S'assurer qu'au-delà des déclarations de bonnes intentions et de progrès de la part des pouvoirs publics, des moyens soient prévus annuellement à hauteur des objectifs affichés dans les différents programmes liés à l'égalité femmes hommes et à l'ESS du Plan de finances pour la mise en œuvre effective des actions.
- Améliorer la place des femmes dans toutes les filières professionnelles et promouvoir l'accès des femmes aux formations relatives aux filières des métiers d'avenir : développer les temps d'initiations, stages permettant aux filles et jeunes femmes de se projeter en entreprise, avec une attention sur les secteurs peu ouverts aux femmes via les dispositifs Juniors Associations, Coopératives jeunesse de services et Juniors entreprises. Il faut aussi sensibiliser aux compétences nécessaires inhérentes à chaque formation (il n'existe pas de compétences innées) mais aussi faire évoluer le regard des employeurs et de la société sur ces métiers.
- Utiliser les obligations autour de la prévention du harcèlement et des violences sexuelles et sexistes pour mener des actions de prévention des discriminations liées au genre et de promotion de l'égalité dans les organisations de l'économie sociale et solidaire.
- Inciter toutes les administrations, institutions et acteurs économiques à adopter une communication sans stéréotype de sexe au travers d'un « **Plan national pour une réelle égalité et mixité professionnelle** ».
- Favoriser l'attractivité des métiers non mixtes ayant de faibles rémunérations par la revalorisation salariale de ces métiers (tels que les métiers du Care fortement féminisés ou les métiers d'ouvriers fortement masculinisés dans l'insertion par l'activité économique).

Pour aller plus loin :

- « [État des lieux de l'égalité femmes hommes dans l'ESS](https://ess-france.org/media/client/gridfichier/ressource1/etudeegaliteinteractive.pdf) », Observatoire de l'égalité femmes hommes dans l'économie sociale et solidaire, ESS France (ex-CnCress), mars 2019, <https://ess-france.org/media/client/gridfichier/ressource1/etudeegaliteinteractive.pdf>
- « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS : 12 fiches pratiques pour passer de la conviction à l'action », UDES, janvier 2019, https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/guide_egalite_professionnelle_fh_complet.pdf
- [Pour lutter contre les discriminations et la promotion de l'égalité](#) : Partenariat du Défenseur des droits avec le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mai 2017
- Le Guide du Défenseur des droits : « [Un salaire égal pour un travail de valeur égale](#) - Pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine », 2013
- « Le genre au travail - Recherches féministes et luttes de femmes », sous la direction de Nathalie Lapeyre, Jacqueline Laufer, Séverine Lemière, Sophie Pochic, Rachel Silvera, Syllepse Eds, 2021
- « Un quart en moins - Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires », Rachel Silvera, éd La découverte, 2014
- « Comparer les emplois entre les femmes et les hommes - De nouvelles pistes vers l'égalité salariale », Séverine Lemière et Rachel Silvera, La Documentation Française, 2010
- « [La négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle](#) », Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, régulièrement mis à jour
- « [L'égalité professionnelle est-elle négociable ?](#) Enquête sur la qualité et la mise en œuvre d'accords et de plans égalité femmes hommes élaborés en 2014-2015 », DARES, avril 2019
- « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle », INSEE, juin 2020
- « Comment un an de crise sanitaire et économique est venu accentuer les inégalités femmes hommes », [Oxfam France, mars 2021](#)
- « Global Gender Gap Report 2021 », [World Economic Forum](#), mars 2021
- « [Le top 10 des meilleurs pays pour l'égalité homme – femme](#) », Clément Fournier, Youmatter, mars 2019
- OIT, « [Une reprise aléatoire et inégale envisageable après une crise sans précédent du marché du travail](#) » / Observatoire de l'OIT : « [le COVID-19 et le monde du travail. Septième édition - Estimations actualisées et analyses](#) » janvier 2021

- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes – EIGE, <https://eige.europa.eu/fr/in-brief>
- « L'impact du Covid-19 sur l'emploi des femmes », Fondation des femmes, mars 2021, <https://fondationdesfemmes.org/covid-19-crise-relevance-et-emploi-des-femmes-la-fondation-des-femmes-tire-la-sonnette-dalarme/>
- « ESSentiELLES : livret de conseils pour favoriser l'égalité femmes hommes au sein des structures de l'ESS », mars 2021, <https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2021/bro-a5-ess-elles-210304-web.pdf>

CHAPITRE IV : Accès au pouvoir dans l'ESS : quelle place des femmes ?

Une organisation démocratique malmenée

De plus en plus de citoyennes et de citoyens et, en particulier les jeunes, sont à la recherche de sens à donner à leur vie professionnelle et à leur vie dans sa globalité. Les spécificités, l'originalité des entreprises et structures de l'ESS en matière de gouvernement d'entreprises existent et répondent à cette aspiration. Mais aujourd'hui, soit elles empruntent largement à des modèles socio-économiques d'autres secteurs et oublient spécificités et originalité, soit elles peinent à rapprocher « l'économie du social ». Ce faisant, elles s'écartent des valeurs démocratiques dont elles se réclament et notamment quand il s'agit de mise en pratique de ces valeurs.

Il y a trente ans, les interventions publiques de nombreux dirigeants de l'époque soulignaient le danger de la banalisation. Aujourd'hui, nombreuses sont les entreprises de l'ESS qui se perdent dans le « social business » au détriment d'un modèle d'ESS les empêchant au bout du compte de remplir leur mission d'inclusion et de transformation sociale. Parallèlement, les entreprises hors secteur de l'ESS peuvent désormais statutairement poursuivre des « missions sociales ». Souplesse et adaptabilité ou porosité et dilution ?

L'observation de sa gouvernance, tous secteurs d'activités et statuts confondus, montre qu'elle est fondamentalement et structurellement concernée et impactée par les choix, les décisions (ou les non choix, les non décisions) faits ainsi que par les pratiques qui en découlent. D'une part, au titre de son identité même et des valeurs proches *des valeurs républicaines, qu'elle affirme et revendique ; d'autre part, au titre des principes de base qui la régissent et en particulier l'organisation de la démocratie économique et l'émancipation des personnes.*

Elle a longtemps souligné que ses modèles de gouvernance n'étaient pas identiques à ceux des entreprises classiques, qu'elle était : « autre » (gouverner, consommer, produire, financer, gérer autrement).

Dans un deuxième temps, conjoncture oblige (celle des années 2000), elle a entamé des réflexions sur le sujet générant des recommandations pour une meilleure gouvernance. Ce furent, en 2004, les travaux du Rapport sur « La gouvernance des mutuelles » de Gérard Andreck, alors Président de la Macif, puis le Rapport du groupe de travail présidé par Etienne Pflimlin, Président de la Confédération nationale du Crédit Mutuel, dans le cadre de l'Institut Français des Administrateurs : « Coopératives et Mutuelles, un gouvernement d'entreprise original » de janvier 2006, enfin, « Le guide de gouvernance des coopératives et des mutuelles », travaux coprésidés par Etienne Pflimlin et Daniel Lebègue, président de l'IFA, de janvier

2014. De son côté, le mouvement associatif s'interrogeait lui aussi notamment avec l'enquête CPCA /CNAM de 2012 et de nombreux ouvrages sur la gouvernance associative parus à la même période. Parmi ceux-ci : le guide de l'Uniopss de 2010 « L'ambition associative », lequel réaffirmait l'identité associative en repensant projet et modes de fonctionnement, avec pour objectif une place reconnue dans la société et proposait aux associations de mettre en place une auto-évaluation de leurs pratiques ; ou en 2008 « La gouvernance des associations » de Jean-Louis Laville, titulaire de la Chaire Economie sociale au CNAM, co-écrit avec Christian Hoarau titulaire de la Chaire Comptabilité financière.

L'ESS prend du retard

En 2021, il est grand temps que l'ESS affronte certains questionnements en matière de gouvernance incluant celui de la parité dans les instances de représentation des structures à tous les niveaux : local, départemental, régional, national, et, se livre à un vrai travail d'analyse et de réflexion car elle est en train de prendre du retard sur ce sujet par rapport aux entreprises capitalistes. Cela signifie : affirmer son identité, sa culture, refuser de se fondre dans la confusion sémantique et conceptuelle régnant aujourd'hui dans ses rangs, considérer de plus près le fonctionnement des instances de représentation, les modalités de décision, l'équilibre des pouvoirs et de la parole, le choix des outils de gestion... Expérimenter, innover, être en première ligne - comme elle a su si bien le faire dans d'autres domaines - pour ouvrir les instances et la construction des projets institutionnels aux usagers ou aux bénéficiaires, créer des modalités de renouvellement des directions, repenser l'engagement bénévole, développer l'inclusivité et l'ouverture à tous et à toutes...

Plusieurs questions légitimes se posent :

- **Les différents rapports sur la gouvernance des coopératives, des mutuelles, des associations, des fondations ou des entreprises sociales, émanant de l'ESS elle-même, ont-ils donné lieu à un suivi, à un recensement d'actions et/ou d'initiatives ?**
- **Ont-elles été encouragées et soutenues ?**
- **Quelles analyses et commentaires les instances faïtières et leurs structures adhérentes ont-elles entrepris à cet égard ?**

1) Des freins connus et persistants dans l'ESS

Comment se fait-il que la gouvernance des structures de l'ESS n'ait pas intégré d'emblée les questions d'égalité et de parité et continue à peu s'y intéresser, au vu de l'importance de l'enjeu, sauf à de rares exceptions près ? Un impensé ? Un déni ? En tous cas, un paradoxe sur lequel se pencher. Que voit-on :

beaucoup de freins, de réticences, de résistances sur ces sujets qui engendrent et contribuent à maintenir des inégalités insupportables par rapport à notre époque, aux valeurs invoquées de l'ESS, et de sa propre image. Les structures et la gouvernance de l'ESS auraient tout intérêt à intégrer cette thématique à leurs réflexions notamment face aux enjeux démographiques, sociaux et sanitaires en cours et à venir.

Qui plus est, cela ne permet pas de valoriser un modèle socio-économique différent et pluriel riche de possibles et nuit à l'attractivité des structures, des activités et des initiatives développées.

a) Freins, réticences et résistances

Les freins identifiés tant par la Commission Egalité du CSESS que par L'Observatoire de l'Egalité femmes hommes d'ESS France relèvent à la fois de certaines spécificités de la société française (histoire, culture, patriarcat, stéréotypes) et d'un déni de la part des acteurs de l'ESS, exemplaires par définition. L'égalité et la parité n'y sont ni pensées comme problématiques ni considérées comme de vrais sujets à intégrer à la gouvernance. C'est bien cela qu'il conviendrait de changer, en tous cas de faire évoluer plus rapidement, car ni l'égalité ni la parité n'y sont atteintes.

Il faut bien admettre que trop nombreux sont les freins, réticences et résistances structurels et intégrés aux pratiques. Ils peuvent donc être mobilisés par des hommes mais aussi par des femmes. Leur somme est par contre hautement nocive pour tous et toutes : elle étouffe l'énergie créatrice de l'ESS et sa capacité à faire évoluer la société.

Focus

« Egalité femmes hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'ESS : quel constat et comment agir ? », Observatoire de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS, novembre 2019⁶²

« Un enjeu global partagé par les structures de l'ESS »

Les femmes représentent **68% des salariés et salariées** dans l'ESS ; **56%** des postes cadres ; **51%** des postes de direction ; **45%** des membres des conseils d'administration et des bureaux des structures de l'ESS ; **37%** des Présidentes. Le plafond de verre est plus fort dans les mutuelles et les coopératives que dans les associations. A nuancer cependant dans les coopératives où davantage de femmes sont présentes dès lors que le bénéficiaire de la coopérative est le sociétaire (coopératives de consommation, banques coopératives,...), alors que dans les coopératives d'entreprises où l'adhésion nécessite le statut de dirigeant ou dirigeante, les femmes sont beaucoup moins présentes.

⁶² https://www.ess-france.org/media/client/gridfichier/ressource1/cncress_efh_etudegouvernancevf.pdf

Dans la Mutualité, les femmes représentent **28% de l'ensemble des élus et élues** (toutes mutuelles et toutes instances confondues) et **16% des Présidences** (Baromètre de la FNM 2019).

Certaines associations modifient leurs statuts pour atteindre une parité dans la représentation au sein des Conseils d'administration.

41% des structures n'évoquent jamais ou rarement le sujet de la parité des instances de gouvernance.

59% n'ont pas encore mené de démarches sur le sujet. Face à ce constat, femmes et hommes partagent une même lucidité et témoignent d'un décalage entre les discours et les actes.

Postes	Part de femmes
Président.e	37%
Vice-président.e	40%
Secrétaire	50%
Secrétaire suppléant.e	59%
Trésorier.ère	38%
Trésorier.ère suppléante	40%

Précisons qu'il existe des effets de secteurs qui jouent de manière importante, notamment dans l'action sociale, l'aide à domicile et les services à la personne ainsi que pour l'éducation populaire, l'animation socioculturelle, les sports et loisirs, secteurs très féminisés.

« **Des femmes aux profils plus diversifiés et des hommes avec plus de mandats** : administratrices plus jeunes, profils socioprofessionnels plus divers... et des freins plus spécifiques aux femmes : autocensure, charge mentale... ».

- 53% des hommes membres de CA ont plus de 55 ans pour 44% des femmes
- 41% des présidents des structures de l'ESS ont plus de 65 ans pour 32% de présidentes.
- 47% des administrateurs sont retraités pour 25% d'administratrices.

Selon l'enquête, 44% des femmes rencontrent des freins dans l'exercice de leur mandat contre 31% des hommes.

L'égalité et la parité ne sont pas des sujets réservés aux grandes structures... Mais le plafond de verre est moins important dans les petites structures...

Les femmes représentent 48% des postes de présidence des structures employant entre 4 et 9 salariés ou salariées alors qu'elles ne représentent que 18% des présidences des structures de 50 salariés ou salariées et plus.

On compte 45% de présidentes dans les associations de moins de 10 administrateurs ou administratrices pour seulement 34% présidentes pour les associations de 20 administrateurs ou administratrices.

Le système de représentation des réseaux repose sur le cumul de mandats et réduit donc fortement le potentiel de voir arriver de nouveaux et de nouvelles administratrices.

« Si les femmes sont relativement bien représentées aux échelons locaux, elles sont moins nombreuses aux échelons régionaux puis nationaux ».

Les femmes représentent 39 % des postes de présidence d'associations mais seulement 27% des présidences de fédérations.

« **Agir contre la ségrégation des responsabilités** : des hommes présidents et des femmes, secrétaires ou suppléantes », c'est atteindre un objectif chiffré de 40 à 50% de femmes dans les instances de gouvernance mais c'est aussi s'assurer que le partage des pouvoirs est effectif en tous postes et en tous lieux :

- **une répartition du pouvoir très genrée** : les femmes représentent 45% des postes des Bureaux des structures de l'ESS et 37% des présidences.

- **un accès à la parole différencié entre femmes et hommes**, alors que la parole est l'un des leviers qui nous permet d'évaluer l'accès des femmes au pouvoir :

- 17,5% des hommes pensent que : « les hommes ont tendance à prendre la parole davantage » contre 26% des femmes.

- 5% des hommes pensent que « les femmes ont tendance à moins prendre la parole » contre 13% des femmes.

- **des hommes moins conscients de la répartition genrée des tâches** :

- 51% des femmes disent que : « Ce sont plutôt les femmes qui gèrent la logistique (préparation de la salle ; rangement de la salle ; achat de la restauration ; etc...) » contre 21 % des hommes.

- 61% des femmes disent que : « Ce sont plutôt les femmes qui s'occupent des prises de notes en réunion » contre 34 % des hommes.

- 58% des femmes disent que « Ce sont plutôt les femmes qui s'occupent de la préparation et du suivi des réunions » contre 24% des hommes.

En résumé, l'écosystème de l'ESS présente des freins repérés à partir des travaux de la Commission Egalité du CSESS et de l'Observatoire de l'Egalité (ESS France) (extraits ci-dessus) :

- **Une prise de conscience laborieuse et trop lente du problème** : l'égalité et la parité sont pourtant de vrais sujets et non des « sujets à la carte », mineurs ou à la marge qui se résoudre un jour

naturellement, alors que c'est un enjeu global économique, politique, et social à partager par l'ensemble des structures de l'ESS, pouvant avoir un effet émancipateur pour l'ensemble de la société.

- **Un manque de vision et de réflexions politiques en la matière** ; il manque à l'ESS une politique proactive à instaurer, interministérielle, et pas seulement avec celui dédié au sujet.
- **Une connaissance insuffisante** et pas toujours partagée de l'ensemble des textes légaux et réglementaires s'appliquant en matière d'égalité et de parité⁶³.
- **Une sous-représentation** des femmes dans les instances de gouvernance.
- **Une insuffisance de stages, formations, accompagnements, réunions d'informations** sur les thèmes de l'égalité et de la parité dans les structures de l'ESS. Il est impératif d'accélérer la « conscientisation » des esprits.
- **Une déconstruction à mettre en chantier en ce qui concerne les stéréotypes** intériorisés par les femmes et les hommes (à l'école primaire, dans les crèches par exemple... et jusque dans les coopératives, les mutuelles et les associations, ...) ⁶⁴
- **Quelques arguments trop souvent invoqués** pour ne pas équilibrer gouvernance et représentation et ne pas initier de politique proactive :
 - « *Le manque de candidatures féminines...* »
 - « *L'impuissance des organisations, notamment nationales constituées de personnes morales, pour agir...* »
 - « *Il serait naturel* » que la proportion de femmes ou d'hommes dépendent du secteur considéré (par exemple : sports ; aide à domicile...),
 - « *On ne pourrait pas recruter des femmes sur le seul critère du genre ; le recrutement se faisant avant tout sur les compétences* ».

⁶³ « L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS », CSESS, février 2017 (page 16)

⁶⁴ « Femmes et entrepreneuriat », Eva Escandon, CESE, octobre 2020

https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Etudes/2020/2020_24_femmes_entrepreneuriat.pdf

La Commission égalité femmes hommes du CSESS avait relevé⁶⁵ que cette dernière remarque était valable aussi bien pour les hommes que pour les femmes et qu'il ne fallait pas confondre mobilisation de compétences et affichage de personnes.

b) Deux types de freins à combattre pour plus d'égalité dans les structures de l'ESS

La Commission Egalité femmes hommes dans son Rapport de 2017, l'Observatoire de l'Egalité femmes hommes dans l'ESS⁶⁶ dans son étude de novembre 2019 ainsi que l'avis du CESE sur « Femmes et entrepreneuriat » de 2020 pointent deux grands types de freins :

Freins d'ordre sociologique liés à l'éducation genrée et à la répartition genrée des rôles

- Horaires des mandats non compatibles avec les triples journées assumées (vie professionnelle, familiale, domestique) par les femmes et des réunions fixées le soir ou en WE,
- Moins de temps disponible pour l'engagement militant chez les femmes,
- Répartition genrée des postes dans les Bureaux,
- Questions d'éducation genrée pour les femmes,
- Absence de modèle type pour les femmes et difficultés à se projeter,
- Auto-censure, manque de confiance des femmes en leurs propres compétences ;
- Discrimination envers les femmes,
- Violences sexistes et sexuelles dans ces milieux d'engagement social.

Enjeux de pouvoir et entre-soi

- Importance de l'entre soi masculin générant le manque d'ouverture et d'inclusion,
- Les hommes s'embauchent, se cooptent, se réseautent entre eux et s'entre-aident.
- Cumul des mandats et notamment sur la durée, favorisant les hommes et ne permettant pas une autre répartition des rôles,
- Les personnalités dans les CA sont en majorité des hommes, séniors, tenant à leur pouvoir, ce qui laisse peu de place pour le renouvellement et l'accueil de nouveaux membres et nouvelles générations.

⁶⁵ « L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS », Rapport triennal du CSESS, février 2017 (page 15)

⁶⁶ « L'égalité femmes hommes dans les instances de gouvernance de l'ESS », Observatoire de l'Egalité femmes hommes de l'ESS - ESS France, novembre 2019, https://ess-france.org/media/client/gridfichier/ressource1/cncress_efh_etudegouvernancevf.pdf

2) Leviers, outils et bonnes pratiques

Un paradoxe à dépasser : l'ESS se retrouve souvent à l'avant-garde de nombreux outils de développement et d'innovations... **que les acteurs** ne mobilisent que trop rarement pour l'égalité.

Alors même qu'elle aurait dû être intégrée depuis longtemps dans les pratiques en lien avec les valeurs et principes qui gouvernent l'ESS, la thématique de l'égalité femmes hommes et de la parité dans la gouvernance des structures de l'ESS n'est en réalité que très peu travaillée. Aussi les avancées, les expériences positives, les micro-initiatives restent pour la plupart à recenser. On avance à petits pas, à la traîne d'un mouvement sociétal profond. La médiatisation du sexisme, des violences et harcèlements envers les femmes dans la société française a grandement aidé à rendre visible cette problématique qui existe également au sein de l'ESS, dont les acteurs se targuent souvent d'exemplarité, à tort, comme le montrent les études précitées.

Les atouts de l'ESS sur lesquels s'appuyer

- Des structures et des entreprises offrant une grande variété de taille, de statuts juridiques (Unions d'Economie Sociale, coopératives, PTCE, mutuelles, associations, fondations ...), financiers, techniques et logistiques, mais aussi de personnes d'une riche pluralité et diversité (salariés et salariées, bénévoles, usagers, sociétaires).
- Des statuts constitutifs et évolutifs qui maintiennent le projet tout en le faisant évoluer dans le temps pour s'adapter aux évolutions sociales et sociétales, en intégrant notamment l'égalité femmes hommes.
- L'inscription du projet et des actions pour participer d'une société durable et ainsi être acteur des objectifs de développement durable (dont l'ODD 5 « Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »⁶⁷)
- L'existence de contre-pouvoirs.
- Une gouvernance démocratique participative avec dirigeants élus et équipe salariée, et également usagers et bénéficiaires.
- Une grande capacité à créer et mobiliser des réseaux, territoriaux et nationaux.
- La capacité de multiplier les espaces de rencontres entre acteurs.
- Une souplesse et une adaptabilité aux évolutions successives de notre société, dûes à la proximité et la collaboration avec les acteurs dits de terrain.

⁶⁷ Objectif de développement durable 5 « Egalité entre les sexes » (Achieve gender equality and empower all women and girls) : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/>

- La prise en compte et l'intégration de la dimension territoriale au niveau de l'organisation générale et du fonctionnement.
- L'intégration des plus-values de la proximité comme élément politique, organisationnel et même commercial.
- L'organisation de la transversalité et de la coopération de différents acteurs sur un territoire.
- L'inscription des personnes dans une société inclusive visant à leur autonomie et à leur émancipation.
- La volonté de proposer un service et un accompagnement de qualité aux personnes.

Exemples d'actions ou d'initiatives prises récemment dans l'ESS

- La création de l'Observatoire de l'Égalité Femmes/Hommes dans l'ESS, ses différentes publications et Soirées débats thématiques (voir focus en pages 12 et 13)
- Les réflexions et travaux collectifs comme par exemple la recherche-action : « Fabriquer l'Égalité », financée par la Direccte IDF, et, l'écriture collective du Manifeste qui en est issue et qui a permis de porter ce sujet au sein de structures souhaitant agir et d'apporter des pistes d'actions
- Le projet de Matrimoine de l'ESS (voir proposition 6)
- Les exemples/initiatives remontés dans le cadre du Prix du Mois de l'ESS 2019 et 2020.
- Le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) : pour développer des accompagnements sur le volet parité/mixité dans la gouvernance des structures de l'ESS (voir annexe 2).
- Le recensement des expériences, travaux et initiatives menés par les différents réseaux de femmes dans l'ESS.
- Remontées de pratiques de coprésidences ; d'expériences de directions collégiales et leur influence en termes de parité ou de mixité, à l'exemple du binôme directeur général et directrice générale adjointe de la Confédération nationale du Crédit Mutuel qui a su jouer l'alternance en termes de congé parental.
- Remontées de pratiques favorisant la place des femmes dans les instances de gouvernance : la coopérative Enercoop Normandie, fournisseur d'électricité renouvelable, a procédé à un tirage au sort uniquement parmi ses sociétaires femmes pour renforcer la place des femmes dans son Conseil d'administration. Les personnes désignées ont ensuite été informées du rôle d'administratrice pour qu'elles puissent valider ou non leur nomination.
- Modification des statuts pour atteindre une parité des représentants et représentantes aux CA
- Remontée de pratiques d'alternance équilibrée des temps de paroles en réunion (conseil d'administration...).

- Structures où s'exerce une vigilance active contre les pratiques sexistes (carton rouge ; personne référente ; signal d'alerte...).
- Elaboration démocratique, participative de chartes de l'égalité, de la parentalité, ...

Focus réseau « MutElles »

MutElles, le réseau des femmes en Mutualité, se fixe trois objectifs :

1) Accélérer la mixité au sein des organes de gouvernance des mutuelles de la Mutualité et plus spécifiquement les Conseils d'Administration en :

- Repérant les talents et leur permettant de progresser au sein des instances ;
- Suscitant l'envie de s'engager au sein des Conseils et redonnant un sens à l'engagement mutualiste ;
- Fédérant les élues ;
- Favorisant l'échange des candidates potentielles et des élues à travers le "networking" et le partage de bonnes pratiques ;
- En développant le cas échéant les compétences et "l'assurance" ;
- Organisant des décloisonnements avec les équipes féminines opérationnelles.

2) Jouer un rôle sociétal sur la prise en compte des femmes dans le système de santé, et plus généralement dans la société avec prise de position et communication à l'extérieur.

3) Permettre à la Mutualité Française d'avoir valeur d'exemple dans l'égalité femmes-hommes et le progrès social en incarnant ses valeurs à travers une meilleure représentation des femmes parmi les experts et intervenants en tables rondes en Mutualité, et en impulsant un meilleur équilibre hommes-femmes au sein des structures mutualistes.

3) Quelles préconisations pour et de l'ESS pour aller plus loin ?

Trois propositions clés ressortent pour faire levier :

Proposition 9- Atteindre les objectifs que l'ESS s'est donnée dans le premier Rapport du 7 février 2017 et dans les engagements pris le 8 mars 2018, à savoir la parité dans les instances de gouvernance de l'ESS.

Proposition 10- Saisir les institutions de l'ESS et leurs autorités de tutelle (Conseil supérieur de la Coopération, Haut Conseil à la Vie Associative...) pour qu'ils mènent des travaux sur des objectifs triennaux en matière de parité réelle et qualitative, en mobilisant notamment les outils de l'ESS (DLA, FDVA, CRIB, Révision coopérative...).

Proposition 11- Recenser et financer les réseaux de soutien et d'accompagnement de femmes sur leur prise de responsabilités et de mandats dans l'ESS.

De nombreuses préconisations peuvent être faites, que ce soit en lien avec les travaux menés par l'Observatoire de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS ou avec les travaux de la Commission Egalité femmes hommes du CSESS :

- a) **Préconisations issues des travaux de l'Observatoire de l'égalité femmes hommes dans l'ESS⁶⁸ :**
- **Obtenir un portage politique plus affiché tant du côté ministériel que du côté des instances nationales de l'ESS** et qui s'inscrive dans le temps. L'enjeu stratégique est ici déterminant.
 - **Interroger et repenser le rapport au pouvoir et s'interroger sur le pouvoir** pour qui, pourquoi et comment (ex : penser davantage en termes de compétences et savoirs⁶⁹ que de personnes ; décentrer le pouvoir pour partager les responsabilités ; aller vers des gouvernances innovantes, participatives, démocratiques, plus collégiales, moins pyramidales ; **interroger ses acteurs et travailler avec eux,...pour chaque structure.**
 - **Diminuer la ségrégation des postes et la valorisation différenciée des diverses fonctions** ; revisiter la « démocratie interne » ; rendre visibles les décalages entre discours, valeurs et pratiques et travailler à instaurer plus de cohérence ; repérer les dysfonctionnements organisationnels et collectifs ; s'interroger sur la fonction et les missions des DRH ; lutter contre la maltraitance institutionnelle.... Quels outils pour transmettre ces réflexions ? Accompagner les structures en s'appuyant sur les DLA, les accompagnements par les réseaux, les Recherches-actions et les appels à projets...
 - **Voir les croisements possibles avec les autres Commissions du CSESS et lancer un groupe juridique (lois et règlements sur l'égalité et la parité).**
 - **Analyser la mixité des postes occupés au sein des gouvernances des structures⁷⁰,**
 - **Constituer un Recueil d'initiatives** prises partout en France et au sein des différentes structures de l'ESS.

⁶⁸ « L'égalité femmes hommes dans les instances de gouvernance de l'ESS », Observatoire de l'Egalité femmes hommes de l'ESS - ESS France, novembre 2019,

https://ess-france.org/media/client/gridfichier/ressource1/cncress_efh_etudegouvernancevf.pdf

⁶⁹ Reconnaissance à part égale des différents savoirs que peuvent apporter une personne : académiques, théoriques - techniques, pratiques – expérientiels, du vécu (ces derniers étant souvent ignorés ou mésestimés, à tort)

⁷⁰ Vivianne Tchernonog « Les associations, état des lieux et évolution » 2018 ; Lionel Prouteau « Bénévolat et bénévoles en France, état des lieux et tendances » 2018 ; Lionel Prouteau et Observatoire de l'Egalité femmes hommes dans l'ESS « Genre et bénévolat », 2019

- **Recenser les remarques et actions sexistes et de violences faites aux femmes dans le cadre de la gouvernance.**⁷¹ Mais aussi **Informersur la réglementation, Sensibiliser, Accompagner les femmes victimes.**

- **Prévenir et sanctionner** : faire connaître et comprendre la réglementation légale en vigueur en France : rappels de la loi et des définitions légales ; statuer avec les responsables de l'organisation sur les comportements à proscrire ; appliquer la loi pour pénaliser les comportements sexistes ; réagir et systématiser la réaction (problème du silence complice).
- **Sensibiliser/ responsabiliser** : Générer des débats pour aider à la prise de conscience et faire un travail de déconstruction pour faire comprendre l'impact des violences ; Guide pratique des mauvais comportements à réaliser ; Donner à voir le sexisme (témoignages, etc...) ; Identifier un ou une référente.

La Commission Egalité Femmes hommes du CSESS préconise de créer en son sein un groupe de travail dédié afin de mieux évaluer la question, amplifier la sensibilisation, l'information/formation des acteurs associatifs engagés dans cette problématique, et créer un "curseur" intégré à la gouvernance pour identifier clairement et systématiquement le phénomène.

- **Accompagner les femmes victimes** : Développer des groupes mixtes ou non mixtes de soutien, de partage d'expériences ; rapprocher les femmes de structures spécialisées...

ESS France a proposé le 8 mars 2021 de préfigurer la création d'un dispositif d'alerte destiné aux entreprises et aux salariées et salariés de l'ESS, en partenariat avec des acteurs spécialisés des violences faites aux femmes⁷².

- **Recenser de manière plus précise des expériences et bonnes pratiques** en la matière, les valoriser et démontrer ainsi ce que fait l'ESS sur le terrain et en quoi elle progresse même si c'est encore trop lentement. A cet égard, montrer que la solidarité est particulièrement assumée par les femmes. Souligner les ressources en termes de maillage territorial et de proximité.
- **S'appuyer sur les jeunes générations** de femmes et hommes sensibilisées à la lutte contre les stéréotypes et violences sexistes.

b) Préconisations issues des travaux de la Commission Egalité femmes hommes du CSESS :

⁷¹ « L'égalité femmes hommes dans les instances de gouvernance de l'ESS », Observatoire de l'Egalité femmes hommes de l'ESS - ESS France, novembre 2019, https://ess-france.org/media/client/gridfichier/ressource1/cncress_efh_etudegouvernancevf.pdf

⁷² Une soirée thématique avait été mise en place en 2018 par l'Observatoire de l'égalité femmes hommes dans l'ESS : <https://ess-france.org/fr/ressources/soiree-de-lobservatoire-du-29-novembre-2018-less-est-elle-epargnee-par-les-violences-sexistes-et-sexuelles>

- **Respecter le cadre réglementaire légal national européen et les engagements** pris par l'ESS comme la rédaction d'un article dédié à cette question dans les statuts, le règlement intérieur et l'accord d'entreprise ;
- **Inscrire le sujet de l'égalité et de la parité dans les documents politiques** de la structure, se fixer des objectifs chiffrés de progression et un calendrier à tous les niveaux ;
- **Fixer des règles précises de limitation au cumul de mandats**, dans le temps et simultanés ;
- **Fixer des objectifs précis en termes de parité** ;
- **Mettre à disposition de ses membres des outils** pour travailler sur le sujet, comme par exemple organiser des temps de sensibilisation ou des formations, ou encore un réseau de femmes sur l'égalité professionnelle ;
- **Objectiver les mandats des administrateurs et administratrices** : création de fiches de postes précisant les missions de l'administrateur et administratrice le temps nécessaire pour les mener, les compétences et savoirs attendus ;
- **Réaliser un (auto)diagnostic** ;
- **Délibérer au sein des instances de gouvernance** autour des constats, des pistes d'actions et des objectifs en matière d'égalité dans la gouvernance (obligation du guide des bonnes pratiques du CSESS), mais aussi en termes de politique RH internes ;
- **Utiliser le français inclusif dans la communication interne et externe** (qui est bien plus riche et intéressant que la seule méthode de la « double flexion partielle », et utiliser l'expression « une personne = une voix » qui est un message d'ouverture de la gouvernance au-delà des hommes ;
- **Innover en matière de méthode élective** pour favoriser l'élection de personnes qui ne se présenteraient pas à des élections classiques : tour de rôle, élections sans candidat ou candidate, tirage au sort...
- **Former les élues et élus** et développer les accompagnements de type tutorat, marrainage/parrainage ...

Pour aller plus loin :

- Rapport triennal sur l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS, chapitre 1 « Parité et égalité dans les modes de gouvernance de l'ESS », CSESS, février 2017
<http://www.esspace.fr/files/pdf/Rapport-Egalite-HF.pdf>

- « ESSentiELLES : livret de conseils pour favoriser l'égalité femmes hommes au sein des structures de l'ESS », mars 2021, <https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2021/bro-a5-ess-elles-210304-web.pdf>
- « Pour passer de la conviction à l'action : 12 Fiches pratiques », UDES, février 2019 https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/guide_egalite_professionnelle_fh_complet.pdf
- Guide définissant les conditions d'amélioration continue des bonnes pratiques des structures de l'ESS, CSESS, octobre 2016, <http://www.esspace.fr/files/pdf/Livret%201.pdf>
- « Fabriquer l'égalité : Manifeste pour en finir avec le sexisme dans l'ESS », Manufacture coopérative, sous la direction de Catherine Bodet, Editions de l'Atelier 2019.
- « Etat des lieux de l'Egalité Femmes/Hommes dans l'ESS », Observatoire de l'égalité et la parité dans l'ESS-CNCRESS, mars 2019, <https://ess-france.org/media/client/gridfichier/ressource1/etudeegaliteinteractive.pdf>
- « Egalité Femmes/Hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'ESS. Quel constat et comment agir ? », Observatoire de l'égalité et la parité dans l'ESS-CNCRESS, novembre 2019, https://ess-france.org/media/client/gridfichier/ressource1/cncress_efh_etudegouvernancevf.pdf
- « Genre et bénévolat », Observatoire de l'égalité et la parité dans l'ESS-CNCRESS, juin 2020, <https://ess-france.org/media/client/gridfichier/ressource1/etudegenreetbenevolat-versionfinalemaquettee.pdf>
- Contribution de la Commission dans le cadre du projet de loi sur l'Egalité Femmes/Hommes dans l'économie de janvier 2020, en annexe 3.
- La contribution des acteurs de l'ESS et de l'innovation sociale à la feuille de route nationale des ODD, HCESSIS, janvier 2019, https://fonda.asso.fr/system/files/fichiers/FDR_ODD_ESS_%20Fonda_HCESSIS_Synth%C3%A8se_VF.pdf
- Objectif de développement durable 5 « Egalité entre les sexes » (Achieve gender equality and empower all women and girls) : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/>
- Boite à outils Gouvernance des associations de Solidarité, Uniopss 2018 : pour accompagner les associations dans leurs réflexions autour de leur gouvernance, comme levier potentiel d'amélioration des pratiques associative.

CONCLUSION

Ce rapport triennal, prévu par la loi du 31 juillet 2014, est le second du genre sur l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes dans l'ESS.

Force est de constater que depuis le premier Rapport adopté en 2017 par le CSESS, les résistances sont systémiques, à la fois actives et passives, toujours réelles en matière d'égalité et parité femmes hommes dans l'ESS. A cela est venue s'ajouter une crise sanitaire dont toutes les analyses d'impacts convergent vers une régression en matière d'égalité femmes hommes.

Il est devenu urgent de mieux partager collectivement cet enjeu de l'égalité et de la parité femmes hommes dans l'ESS au sein des réseaux qui composent l'ESS : partager les états des lieux, les propositions faites par ce Rapport, les choix d'actions à mettre en œuvre, etc., autour d'une stratégie partagée et de la volonté politique d'agir.

En ayant choisi de mettre en avant quatre leviers pour l'égalité femmes hommes dans l'ESS, ce Rapport a eu la primeur d'explorer des thématiques nouvelles croisant ESS et égalité femmes hommes, telles que les enjeux de sensibilisation et éducation à l'égalité femmes hommes dans et par l'ESS. Ces thématiques méritent de trouver écho dans les espaces et actions citées, et au sein de tout réseau ou structure agissante.

Fruit du travail constant et productif de la Commission Egalité Femmes hommes du CSESS mise en place depuis 2015, ce Rapport a été officiellement adopté par le CSESS, conformément à ses missions fixées dans la Loi du 31 juillet 2014. Il engage donc ses membres dans la mise en œuvre des propositions clés pour les trois années à venir.

ANNEXES

Annexe 1 - Proposition d'indicateurs genrés pour toute mesure d'impact de la crise dans l'ESS

Annexe 2 - Contribution pour l'intégration de l'égalité femmes hommes dans le cadre stratégique du DLA

Annexe 3 - Contribution sur la prise en compte de l'égalité femmes hommes dans l'économie

Annexe 4 - Synthèse du Plan d'action en faveur de l'égalité femmes hommes dans l'ESS adopté par le CSESS
à l'unanimité le 7 février 2017

Annexe 5 - Enquête à destination des organisations et réseaux de l'ESS représentés au CSESS

Annexe 6 - Glossaire terminologique

Annexe 7 - Table des sigles

Annexe 1 - Proposition d'indicateurs genrés pour toute mesure d'impact de la crise dans l'ESS

Les membres de la Commission Egalité Femmes Hommes du CSESS se sont accordés sur l'intérêt d'intégrer des indicateurs genrés à toute évaluation des impacts de la crise sur les structures de l'ESS, et ainsi donner à voir les effets de la crise sur les activités portées par les femmes ou les hommes, sur les organisations de travail, tout en identifiant dans le même temps les actions et initiatives développées par l'ESS pour accompagner et prévenir les inégalités femmes hommes accentuées pendant la crise.

Il s'agit donc d'un **document ressource** proposé par la Commission pour toute mesure d'impact de la crise menée dans le cadre du Plan de relance du CSESS et du HCESSIS, ou de toute enquête de réseaux de l'ESS. Ces indicateurs sont proposés à titre d'exemples et peuvent librement être repris en tout ou partie. Ils s'inspirent pour partie du questionnaire « Genre et Covid » mené par Coordination Sud.

Part de salariés femmes et hommes dans votre structure ?

- F= H=

Avez-vous eu recours au chômage partiel ?

- Oui / non

Si oui, combien de femmes et d'hommes ont été concernés ?

- F= H=

Quels ont été les métiers les plus touchés par un arrêt ou une diminution de votre activité ?

Liste de métiers ou champ libre

Pour chaque métier sélectionné, ce métier est-il majoritairement occupé par :

- Femmes
- Hommes

Combien de salariés femmes et hommes ont déposé un arrêt pour garde d'enfants (arrêt dit dérogatoire pour garde d'enfants)

- F = H =

Selon vous, pendant le confinement et le déconfinement, les problématiques d'articulation des temps de vie professionnels, personnels et familiaux ont-elles plus touchées des femmes ou des hommes ?

- Femmes
- Hommes
- Les 2 de manière égale

Avez-vous mis en place des démarches ou actions pour faciliter l'articulation des temps de vie professionnels, personnels et familiaux de vos salariées et salariés ?

- Oui / non
- Si oui lesquelles ?**
- Télétravail

- Flexibilité horaires
- Accompagnement aux modes de garde
- Outils d'accompagnement pour le suivi scolaire
- Autre : précisez

Combien de femmes et d'hommes en ont bénéficié ?

- F = H =

Avez-vous l'intention de poursuivre ces démarches et actions au-delà de la crise ?

- Oui / non

Avez-vous l'impression que depuis le début de la crise, la question du genre (égalité professionnelle, non-discrimination, lutte contre les violences...) dans la gestion des ressources humaines de votre structure... :

- N'est pas une priorité
- Est une priorité et apparait comme extrêmement importante
- N'a pas été prise en considération à votre connaissance
- A été prise en compte
- A été explicitement abordée pour déterminer ce qui correspondrait au mieux aux femmes et aux hommes
- Vous n'avez pas entendu spécifiquement parler du genre
- Autre : *précisez*

Avez-vous développé des temps de formation professionnelle au cours de la crise ?

- Oui / non

Si oui, combien de femmes et d'hommes en ont bénéficié ?

- F = H =

Quelles sont les actions mises en place par votre structure visant à prévenir les risques psychosociaux liés à la situation actuelle pour ses salariées, salariés et/ou bénévoles ?

- Information sur les mises à jour du DUERP au fur et à mesure de la crise
- Information sur les risques psychosociaux liés au télétravail (surexposition aux écrans, réduction des limites entre vie privée et vie professionnelle, surcharge de travail, droit à la déconnexion, etc.)
- Information sur les risques psychosociaux liés à l'exposition à la maladie et les mesures barrières à mettre en place
- Information sur comment gérer le stress et l'incertitude face à la situation
- Action adaptée selon la charge de travail, le sexe/genre de la personne, afin de tenir compte de flexibilités différenciées
- Temps de travail/échanges avec des représentantes et représentants du personnel
- Information sur les risques accrus de violence intra-familiale (qui contacter en cas de besoin et comment gérer les situations de conflit de manière non-violente)
- Communication sur des outils mis en place pour prévenir les violences (alerte, messagerie automatique, actions préventives)
- Aucune information visant à réduire les risques psychosociaux
- Autre : *précisez*

Avez-vous mis en place de nouvelles actions bénévoles de solidarité dans cette crise (fabrication de masques, livraison de repas, garde d'enfants, lutte contre l'isolement...) ?

- Oui/non

Selon vous, ces actions ont-elles été majoritairement portées par des :

- Femmes
- Hommes

- Les 2 de manière égale

Annexe 2 - Contribution pour l'intégration de l'égalité femmes hommes dans le cadre stratégique du DLA

Le DLA est un des leviers permettant de répondre aux enjeux en matière d'égalité femmes hommes

Comme l'indique le Rapport triennal du CSESS voté à l'unanimité en février 2017, le DLA est un des leviers à actionner pour tendre vers plus d'égalité femmes hommes dans l'ESS.

En effet, les structures de l'ESS font face à des défis de taille en matière d'égalité femmes hommes :

- Alors que les femmes représentent 68% de ses salariées et salariés, l'économie sociale et solidaire n'est pas épargnée par les inégalités femmes hommes qui traversent le restant de l'économie : l'emploi des femmes est fortement polarisé (1 femme sur 2 travaille dans l'action sociale), le plafond de verre y est davantage prégnant (1 femme a 2 fois moins de chance qu'un homme d'accéder à un poste de cadre), le temps partiel y pèse plus fortement et notamment sur les femmes (41% des femmes sont à temps partiel contre 25% des hommes). Tous ces constats engendrent des inégalités qui se traduisent dans les salaires. On note 23% d'écart entre femmes et hommes tous métiers confondus dans l'ESS (contre 24% dans le reste du secteur privé).⁷³
- Au niveau des instances de gouvernance, on constate une sous-représentation des femmes dans les conseils d'administration, d'autant plus forte quand il s'agit des postes des bureaux. Comme le montre Viviane Tchernonog dans son dernier Paysage associatif français, on compte 45 % de femmes responsables associatives et 36 à 39% de femmes présidentes d'associations.

Le DLA peut faire levier à travers différents axes :

- Production et remontées de données sexuées dans les diagnostics partagés
- Sensibilisation et formation des différentes parties prenantes aux enjeux d'égalité femmes hommes : chargés et chargées de mission DLA-D et R, formateurs et formatrices en charge du diagnostic partagé, consultants et consultantes en charge de l'accompagnement des structures
- Intégration de l'égalité femmes hommes dans les diagnostics partagés, dans les différents accompagnements de manière embarquée ou spécifique (RH, gouvernance, égalité femmes hommes...) et plans d'action
- Recueils de pratiques et intégration de l'égalité femmes hommes dans les indicateurs de suivis d'activité
- Prévention et outillage des chargés et chargées de mission DLA face aux situations sexistes

⁷³ Observatoire de la parité et de l'égalité femmes hommes dans l'ESS, d'après CLAP-DADS, INSEE, 2015

Afin de permettre cette prise en compte, et conformément aux préconisations formulées dans le rapport triennal sur l'égalité femmes hommes dans l'ESS, la Commission égalité femmes hommes du CSESS préconise l'intégration de ce sujet dans le cadre stratégique du DLA et son cahier des charges 2020.

PRECONISATIONS DE LA COMMISSION :

Dans le cadre stratégique du DLA :

- ➔ **L'objectif est que l'égalité femmes hommes figure parmi les thématiques à porter dans le cadre du DLA.**

Il conviendrait d'ajouter le paragraphe suivant :

Comme le rappelle l'état des lieux publié le 8 mars 2019 par l'Observatoire de l'égalité femmes hommes dans l'ESS, alors que les femmes représentent 68% de ses salariées et salariés, l'économie sociale et solidaire n'est pas épargnée par les inégalités femmes hommes qui traversent le restant de l'économie (non mixité des métiers, temps partiels, plafond de verre, inégalités salariales).

Parce qu'il est un outil d'accompagnement incontournable pour les structures de l'ESS, que ce soit sur des questions organisationnelles ou stratégies d'action, le dispositif local d'accompagnement veille à promouvoir l'égalité femmes hommes auprès des structures bénéficiaires et à prendre en compte ces enjeux dans son offre de service, en lien avec les préconisations formulées dans le Rapport triennal sur l'égalité femmes hommes dans l'ESS du Conseil supérieur de l'ESS.

Il s'agit d'accompagner les structures sur 3 niveaux :

- Renforcer la prise en compte de l'égalité femmes hommes dans la gestion des ressources humaines des structures bénéficiaires
- Renforcer la parité et l'égalité femmes hommes dans les instances de gouvernance des structures bénéficiaires
- Renforcer la prise en compte de l'égalité femmes hommes et la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les activités développées par les structures bénéficiaires (développer une communication non sexiste, s'entourer de partenaires sur le sujet, proposer des activités non stéréotypées, etc.)

Auprès des opérateurs et opératrices du DLA :

- ➔ **L'objectif est d'engager les opérateurs et opératrices du DLA à intégrer cette dimension dans les pratiques internes ainsi que dans leur offre de service pour le DLA.**

Il conviendrait d'ajouter 3 questions :

- Comment votre structure respecte-t-elle les règles de non-discrimination et de parité en interne ?
- Comment l'égalité femmes hommes peut-il être un sujet d'accompagnement au regard des enjeux formulés dans l'article 4 de la loi du 31 juillet 2014 et dans le rapport triennal de la commission égalité femmes hommes du Conseil supérieur de l'ESS ?
- Comment votre structure peut-elle porter une vigilance à ne pas véhiculer de stéréotypes de sexe et à promouvoir l'égalité femmes hommes dans le cadre du dispositif d'accompagnement local ?

Il conviendrait pour ce faire d'accompagner les opérateurs et opératrices en leur proposant des formations sur l'égalité femmes hommes et des modalités d'intervention possibles.

Il serait également possible de s'appuyer sur les conventions signées auprès des opérateurs pour y intégrer un enjeu de prise en compte de l'égalité femmes hommes dans le dispositif.

Annexe 3 - Contribution sur la prise en compte de l'égalité femmes hommes dans l'économie

L'égalité entre les femmes et les hommes se situe au cœur des enjeux de l'économie sociale et solidaire et de son action en faveur de l'autopromotion des individus, l'émancipation collective et la recherche d'utilité sociale et d'intérêt général, d'un développement soutenable à la fois économique et humain.

Force est de constater que les évolutions du système social et économique classique fragilisent de nombreuses femmes. En effet, les femmes sont davantage touchées que les hommes par la montée des inégalités que ce soit en matière de santé et d'accès aux soins, de précarité énergétique, de salaires, de conditions de travail, de reconnaissance, d'accès à des postes de responsabilité, d'accès aux banques, de montant des retraites décentes, d'adhésion à des assurances, etc.

Et les femmes sont à la fois nombreuses parmi les bénéficiaires des actions de l'ESS, largement majoritaires parmi ses salariées et au cœur des questions de gouvernance qui interpellent l'ESS.

Ces spécificités portées et reconnues par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'Economie sociale et solidaire ont conduit le CSESS à mettre en place une Commission Egalité femmes hommes depuis 2015, afin de mener à bien l'une de ses missions d'établir tous les trois ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS et de formuler des propositions d'actions (article 4-V de la Loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014) : <http://www.esspace.fr/files/pdf/Rapport-Egalite-HF.pdf>

Les propositions formulées dans cette note s'appuient tant sur l'expertise des membres de la Commission sur les enjeux d'égalité femmes hommes, que sur les expérimentations, pratiques et initiatives développées par les structures de l'ESS sur le sujet.

Un certain nombre des propositions formulées ci-dessous s'inscrivent également dans les préconisations formulées par la Commission dans le Rapport triennal de 2017 sur l'égalité femmes hommes dans l'ESS.

Les membres de la Commission soulignent par ailleurs la **nécessité d'accompagner l'émancipation économique de toutes les femmes et tout au long de leur vie**. Il serait malencontreux de mettre en place des dispositifs qui favoriseraient l'émancipation économique de certaines femmes au détriment d'autres en plus grande précarité, mais sur lesquelles pourtant elles s'appuient au quotidien en se libérant notamment de tâches domestiques (garde d'enfants, activités de ménage, aides à domicile...). L'ESS, à qui l'on demande souvent de « réparer », est témoin de ces enjeux et de leurs conséquences tout au long de la vie pour des femmes dans des situations plus précaires qu'il n'y paraît et qui ne feront que s'accroître au moment de leur retraite.

⇒ **Les propositions de la Commission :**

1/ Axes que la Commission préconise d'ajouter :

« Faire de l'éducation un levier d'émancipation économique des filles et des jeunes femmes » :

- **Renforcer l'accès des jeunes femmes à l'entreprise :**
 - développer les temps d'initiations, stages permettant aux filles et jeunes femmes de se projeter en entreprise, avec une attention sur les secteurs peu ouverts aux femmes. Voir l'avis du CESE « L'orientation des jeunes » (2018) qui préconise d'élargir les temps de stage et de multiplier les temps de césure, ce qui permettrait aux filles et jeunes femmes d'avoir plus de temps de découverte de l'entreprise.
 - Favoriser la mise en œuvre dans le cadre scolaire d'expérimentations d'entrepreneuriat permettant aux filles et aux jeunes femmes de se projeter en entreprise et sur des postes à responsabilités, via le **déploiement des dispositifs Junior associations, Coopératives de jeunesses, ou Junior entreprises**, en s'appuyant sur les structures de l'ESS à l'initiative de ces temps de sensibilisation/découverte : ESPER, CIDJ (Centre d'information et documentation jeunesse), Adosen (MGEN), OCCE...
- Mettre en avant sur les temps scolaire et périscolaire, des modèles de femmes -de tous milieux et de tous horizons- créatrices, directrices, innovatrices dans tous les domaines pour favoriser la projection des jeunes femmes
- Rendre obligatoire en milieu scolaire et périscolaire une action de sensibilisation à l'égalité femmes hommes, à la répartition non-genrée des tâches (notamment tâches domestiques) et à la mixité des métiers, adaptés à tous les niveaux, de la maternelle au lycée, en déployant une **journée de formation pour les enseignantes, enseignants, animateurs et animatrices**
- Lutter contre la ségrégation des orientations à partir du lycée et la sous-valorisation et « auto-censure » des filles : établir et publier des statistiques sexuées annuelles par régions

« Valoriser les métiers portés principalement par les femmes et agir concrètement pour la mixité des métiers » :

- Inciter toutes les administrations, institutions et acteurs économiques à adopter une communication sans stéréotype de sexe au travers d'un « **Plan national Egalité/Mixité** »
- Promouvoir les métiers occupés majoritairement par des femmes auprès des jeunes et du grand public pour les revaloriser et créer plus de mixité. Prendre exemple sur les campagnes de communication déjà développées dans l'ESS autour des métiers de l'action sociale :
Petite enfance au masculin : <http://www.metiers-petite-enfance.fr/>
Aide à domicile au masculin : <http://www.una.fr/1590-22613-B/hommes-femmes-partageons-nos-metiers.html>
- Plus particulièrement, renforcer l'attractivité des métiers de l'action sociale et du « care » principalement occupés par des femmes : engager un diagnostic complet sur les conditions d'emploi dans ces métiers avec l'ensemble des structures employeuses et formuler des recommandations d'actions (revalorisation salariale, évolution professionnelle, formation continue, conditions d'emploi)

2/ Apports dans les différents axes identifiés par le gouvernement :

Axe « Sur l'accès des femmes créatrices au crédit bancaire »

- Renforcer les éléments de diagnostic sur le sujet en menant une étude en direction des banques privées et institutions financières publiques (BPI, Banques des territoires notamment) sur l'accès des femmes aux crédits, prêts ESS, fonds d'investissement et fonds à impact : chiffres clés annuels, témoignages de créatrices, recueil des dispositifs existants, identification des freins et discriminations, campagne de testing. Les dispositifs existants s'adressent-ils à l'ensemble des femmes ? Identifier les manques et les profils de femmes non ciblées par les dispositifs existants. S'appuyer sur les banques coopératives et fondations pour initier et réaliser une recherche-action sur le sujet.
- Augmenter le nombre de femmes bénéficiant des dispositifs du FOGEFI (Fonds Solidaire de Garantie pour l'Entrepreneuriat Féminin et l'Insertion) pour donner aux femmes entrepreneuses plus de moyens d'agir.
- S'appuyer sur les structures de l'ESS en charge de l'accompagnement pour développer des dispositifs inclusifs permettant aux différents profils de femmes de créer leur entreprise seules ou à plusieurs (La Ruche, Mouves, Empow'her, France Active), ou bien de créer une activité – individuelle ou collective – dans un cadre collectif et accompagné au sein d'une Coopérative d'activité et d'emploi (CAE)
- Promouvoir des modèles de création d'entreprise collective :
 - une recherche action développée par Coopaname et Oxalis sur les revenus et les temps (2016) a permis d'observer (notamment au sein des CAE) que l'entrepreneuriat collectif est plutôt favorable aux femmes dans le sens où le collectif peut agir comme une atténuation des discriminations et des inégalités.
 - Favoriser ainsi le déploiement des dispositifs Junior associations, Coopératives de jeunesses permettant aux jeunes femmes d'expérimenter la création d'entreprises collectives.

Axe « Quotas dans les entreprises pour plus de parité »

- Fixer des objectifs chiffrés de progression sur l'ensemble des niveaux y compris sur les postes de direction et la présidence
- Fixer des objectifs en faveur d'une **parité qualitative** : place des femmes sur les postes clés, élimination du sexisme, répartition et valorisation égalitaire des responsabilités
- Promouvoir des profils diversifiés de femmes
- Repenser le rapport au pouvoir et le modèle de référence managériale : sortir de la logique de personnes providentielles pour développer des modes d'organisation plus horizontaux pour un pouvoir partagé, multiple et accessible. Pour transformer le rapport au pouvoir il est nécessaire de repenser également les outils qui lui sont liés : dans l'ESS des expérimentations intéressantes sont réalisées en matière de désignation des élues et élus (élections sans candidat, tirage au sort...), de non cumul des mandats (dans le temps et simultanément), d'organisation d'une collégialité des postes à responsabilité (présidence, direction), et enfin de transfert des compétences et des responsabilités. Elle peuvent servir d'exemples.
- Lever les freins logistiques à l'accès des femmes aux postes de pouvoir : prise en charge systématique des frais de garde d'enfants, vigilance aux horaires des réunions, etc.
- Favoriser les actions de mentorat ou de co-accompagnement entre femmes dans une logique de co-développement professionnel

- Appuyer la réalisation et la qualification des données de **l'Index de l'égalité** dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille ou secteur d'activité :
 - L'écart de rémunération femmes hommes
 - L'écart de répartition des augmentations individuelles : calculer les écarts des montants des augmentations
 - L'écart de répartition des promotions (dans les entreprises de plus de 250 salariés) : évaluer et comparer les différents types de promotions
 - Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : calculer les écarts des montants des augmentations par rapport aux augmentations des femmes et hommes en poste et ayant eu cours sur la même période
 - La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations
 - L'écart entre le nombre de jours enfants malade pris par des hommes et par des femmes
 - Le nombre de congés paternité pris sur le nombre de salariés concernés

La Commission recommande également dans le cadre de l'Index de s'appuyer sur les indicateurs proposés dans le Guide d'amélioration continue des bonnes pratiques des structures de l'ESS (chapitres 4 et 6) : <http://www.esspace.fr/files/pdf/Livret1.pdf>

- Consolider, suivre et évaluer la mise en place de l'Index de l'égalité : renforcer les sanctions existantes en cas de non-respect de la loi, tout en l'accompagnant en parallèle d'un système de valorisation et de récompense/bonus pour les entreprises exemplaires

Axe « Faciliter la reprise d'activités »

- Ouvrir cet axe de travail à tous les profils de femmes souhaitant une reprise d'emploi, y compris :
 - Femmes non-cadres
 - Femmes à la tête de familles monoparentales
 - Femmes veuves ou femmes divorcées (avec ou sans enfants)
 - Femmes n'ayant jamais eu d'activité professionnelle (déclarée)
 - Femmes ayant eu une longue période de non-activité
 - Femmes sortant d'un arrêt maladie longue durée
 - Femmes séniors souhaitant intégrer ou réintégrer le marché du travail
 - Femmes souhaitant reprendre une activité après avoir occupé un rôle d'aidantes
 - Femmes migrantes ou issues de l'immigration
 - Femmes victimes de violences => Identifier le retour à l'emploi comme un élément clé du parcours de sortie des violences
- Lever les freins logistiques ou organisationnel au retour à l'emploi des femmes : garde des enfants, mobilité (renforcer l'accès à une voiture ou aux transports en commun), se référer au rapport Igas sur « Les congés parentaux » (avril 2019)
- Renforcer l'accès à la formation professionnelle des femmes : accès à la formation professionnelle, VAE, reconnaissance des acquis d'expériences bénévoles.
- Réserver des places spécifiques pour les femmes dans le cadre de l'insertion par l'activité économique et mener un travail pour proposer des parcours d'insertion non stéréotypés
- Développer des pôles d'accompagnement complets (type Maison des femmes) permettant aux femmes de trouver en un seul lieu un accompagnement sanitaire et social, psychologique,

économique, financier, et logistique. S'appuyer sur les différents acteurs et actrices de l'ESS (associations, mutuelles, banques, SIAE, etc.) qui assurent un double rôle : lever les freins spécifiques et permettre l'accompagnement vers l'emploi.

- Pour assurer l'autonomie financière des femmes, s'assurer dès que cela est possible que le salaire et toute allocation sont versés sur un compte personnel et non un compte joint ou le compte du conjoint. Notamment, permettre l'individualisation de l'allocation adulte handicapé afin d'inscrire cette dernière en cohérence avec sa vocation première : la garantie d'une véritable autonomie financière pour la personne en situation de handicap et épargner aux personnes en situation de handicap vivant en couple de subir une nouvelle discrimination. « La dignité de tout homme dépend de son degré d'autonomie, et l'autonomie suppose des ressources suffisantes ». (M. René Lenoir, secrétaire d'État auprès de la ministre de la santé Simone Veil, sous la présidence de M. Valéry Giscard D'Estaing, en 1974 devant l'Assemblée nationale).

Axe « Améliorer la place des femmes dans les métiers d'avenir »

- Transformer, positionner les métiers du Care, de l'aide à la personne comme des métiers d'avenir :
 - Attractivité
 - Reconnaissance, valorisation
 - Professionnalisation : identification des compétences (pas compétences innées) et formations continues
 - Faire évoluer le regard des employeurs et de la société sur ces métiers
- Sanctionner et mettre un terme au sexisme prédominant dans certains métiers ou filières (numérique par exemple) afin de permettre aux femmes d'accéder à ces métiers
- Promouvoir l'accès des femmes aux formations relatives aux filières des métiers d'avenir : développer les temps d'initiations, stages permettant aux filles et jeunes femmes de se projeter en entreprise, avec une attention sur les secteurs peu ouverts aux femmes.
- Mettre en avant sur les temps scolaire et périscolaire, des modèles de femmes -de tous milieux et de tous horizons- créatrices, directrices, innovatrices dans tous les domaines pour favoriser la projection des jeunes femmes

Annexe 4 - Synthèse du Plan d'action en faveur de l'égalité femmes hommes dans l'ESS adopté par le CSESS

le 7 février 2017

Les femmes sont au cœur des enjeux de l'Economie sociale et solidaire. Elles sont à la fois nombreuses parmi les bénéficiaires de leurs actions, largement majoritaires parmi les salariées de l'ESS et au cœur des questions de gouvernance qui interpellent l'ESS.

Inspirée par des idées de liberté et d'égalité, basée sur des rapports de solidarité volontaires, l'économie sociale et solidaire a su inventer des modes d'organisation s'appuyant sur l'autopromotion des individus, l'émancipation collective et la recherche d'utilité sociale, voire d'intérêt général, retenant l'argent comme moyen et non comme finalité d'un développement à la fois économique et humain. **Ces spécificités ont été reconnues par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'Economie sociale et solidaire.**

La recherche d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit au croisement des valeurs et des pratiques de l'ESS et doit interroger les gouvernances et les rapports de pouvoir ; questionner les conditions de travail et les rapports de domination ; chercher à favoriser l'autonomisation des femmes, l'initiative et la responsabilité citoyenne de toutes et tous ; reconsidérer les métiers et les emplois pour répondre aux enjeux sociaux et environnementaux.

Les femmes apparaissent dans l'ESS dans une situation plus fragile qu'il n'y paraît au premier abord : une place prépondérante dans les forces de travail, mais concentrées sur des faibles qualifications et des métiers peu valorisés. De plus, l'accès aux postes à responsabilités leur reste difficile. Les évolutions du système social et économique classique fragilisent de nombreuses femmes.

L'économie sociale et solidaire dans sa volonté et **sa capacité de transformation sociale** doit être le modèle pour que l'égalité entre les femmes et les hommes se diffuse dans toute la société.

L'article 4-V de la loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014 prévoit que le CSESS est chargé d'établir tous les trois ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS et de 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 salariés de l'ESS ;
- 2 – favoriser l'accès des femmes à tous les postes de responsabilité, salariées comme de dirigeantes élues ;
- 3 – assurer la parité entre les femmes et les hommes dans toutes les instances élues des entreprises de l'ESS.

Le présent rapport est le premier du genre. Il nomme les objectifs à atteindre et préconise des processus permettant de les atteindre sur les enjeux de gouvernance, d'égalité dans l'emploi, de création d'entreprise et de mobilisation des moyens pour rassembler, soutenir et dynamiser les ressources et forces en place, fragmentées mais réelles et agissantes.

Parmi les onze propositions retenues par le CSESS, qui constituent un **plan d'action triennal pour les pouvoirs publics et l'ESS**, certaines revêtent un caractère systémique : une représentation équilibrée entre

les femmes et les hommes dans les instances dirigeantes élues de l'ESS, et la mise en œuvre d'un Observatoire de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS, clé de voûte des propositions, et garante de leur mise en œuvre.

L'ensemble de ces propositions sera suivi et évalué par le CSESS dans le cadre de la préparation pour le prochain rapport triennal sur l'égalité femmes hommes dans le champ de l'ESS, afin d'en mesurer les évolutions et préconiser des orientations.

Parité et égalité femmes hommes dans les modes et pratiques de gouvernance de l'ESS

Au regard de lentes évolutions sur la part des femmes dans les instances dirigeantes élues de l'ESS, d'un cadre législatif couvrant partiellement les entreprises de l'ESS, de bonnes pratiques peu capitalisées et visibles, le CSESS décide de :

PROPOSITION N° 1 – Se donner pour objectif d'atteindre la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes élues des entreprises de l'ESS : cet objectif, entendu comme l'atteinte d'une proportion d'au moins 40% des sièges pour chacun des sexes, sera évalué à échéance de la publication du second rapport triennal prévu par la loi, soit en 2020.

PROPOSITION N°2 – Constituer à cette fin un groupe d'expert.e.s, placé sous l'égide de la Commission Egalité femmes hommes du CSESS et en lien avec le Haut Conseil à l'Egalité femmes hommes, chargé de mener une analyse des conditions d'application, aux entreprises de l'ESS visées par la loi du 31 juillet 2014, des obligations législatives et réglementaires existantes relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances de décision ; il étudiera la pertinence et la faisabilité de proposer des dispositions législatives, réglementaires et/ou de mesures d'autorégulation pour les entreprises de l'ESS qui ne sont assujetties à aucune disposition en la matière, ainsi que les actions de communication et sensibilisation à mettre en place pour faire levier. Il rendra ses conclusions au plus tard un an après l'adoption de ce rapport à savoir en février 2018.

PROPOSITION N° 3 – Créer un processus de remontée et de capitalisation des informations sur « l'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises », telles que prévue par l'article 3 de la loi du 31 juillet 2014, pour mesurer les évolutions et nourrir les rapports triennaux du CSESS sur l'égalité et la parité, notamment « en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes », et en matière d'égalité professionnelle et de présence dans les instances dirigeantes élues. Les informations recueillies sont traitées dans le cadre de la proposition 9.

Egalité dans l'emploi et les métiers

S'appuyant sur une faible mixité des secteurs couverts par les entreprises de l'ESS, des écarts de salaire persistants, de l'accord Egalité du 27 novembre 2015 dans l'ESS, de communication très stéréotypée sur les métiers et dans les formations, le CSESS décide de :

PROPOSITION N° 4 – Organiser auprès des branches, entreprises, fédérations et réseaux de l'ESS, la diffusion des outils permettant de mettre en œuvre l'égalité salariale et d'évolution professionnelle femmes hommes dans l'ESS, notamment dans le cadre de la

négociation d'accords de branche et d'entreprises, et référencer et collecter les accords et avenants signés.

PROPOSITION N° 5 – Créer un recueil des pratiques dans la lutte contre les stéréotypes de genre liés aux métiers et à l'accèsion aux postes à responsabilités dans l'ESS. Les valoriser et diffuser dans le cadre de la proposition 9.

Création d'entreprises et initiatives au féminin dans l'ESS

Fort d'un nombre d'entreprises sociales créées par des femmes en stagnation, du manque de sensibilisation des accompagnants à la création d'entreprises, de modes de création d'entreprises innovants et plus égalitaires, le CSESS décide de :

PROPOSITION N° 6 – Sensibiliser et former les structures d'accompagnement à la création d'entreprises et d'activités au sein de l'ESS, sur les stéréotypes, la mixité des secteurs, les obstacles rencontrés par les femmes dans la création d'entreprises ou d'activité, et inclure l'ESS dans le cadre des initiatives prises en faveur de la création d'entreprises par des femmes.

PROPOSITION N° 7 – Appuyer la dynamique de promotion de la création d'entreprises par des femmes qui choisissent l'ESS auprès des financeurs (banques, sociétés de capital-risque et investisseurs solidaires, ...), faire connaître et diffuser les bonnes pratiques et financements spécifiques concernant l'égalité femmes hommes.

PROPOSITION N° 8 – Sensibiliser les jeunes sur l'opportunité d'entreprendre collectivement au sein des entreprises de l'ESS, dans tous les cursus et toutes les disciplines confondues, en abordant spécifiquement l'intérêt de l'entrepreneuriat collectif pour les femmes.

Des moyens pour rassembler, soutenir et dynamiser les ressources existantes pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS

Compte-tenu d'une fragmentation et d'un manque d'articulation des moyens et volontés, au sein des administrations et des acteurs de l'ESS, de la nécessité d'un lieu ressources pour sensibiliser, légitimer et fonder l'action à venir, le CSESS décide que :

PROPOSITION N° 9 – Créer un Observatoire dynamique de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS, rattaché à l'Observatoire national de l'ESS – CNCRESS, avec des moyens et un comité de pilotage dédiés, pour définir et mettre en œuvre un recueil statistique sexué, piloter et animer une dynamique pour la bonne mise en œuvre des propositions du Rapport.

PROPOSITION N° 10 – Intégrer des volets « ESS » dans les Conseils et Observatoires transversaux existants sur l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes, en articulation avec l'Observatoire de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS.

PROPOSITION N° 11 – Intégrer les enjeux d'égalité femmes hommes dans les stratégies régionales de l'ESS et dans les Conférences régionales et nationales de l'ESS prévues à l'article 8 de la Loi du 31 juillet 2014.

Annexe 5 - Enquête à destination des organisations et réseaux de l'ESS représentés au CSESS

Enquête à destination des organisations et réseaux de l'ESS représentés au CSESS

Les membres du Conseil Supérieur de l'ESS ont adopté à l'unanimité le 7 février 2017, le premier Rapport triennal sur l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS.

Avant la réalisation du nouveau Rapport triennal attendu en 2021 et en vue de l'alimenter, les membres de la Commission Egalité Femmes Hommes du CSESS ont souhaité mesurer les avancées depuis l'adoption du premier Rapport de 2017.

Cette enquête vise à évaluer la mise en œuvre des 11 propositions adoptées au sein du Rapport de février 2017. Ce recueil permettra de dresser un premier bilan de ce Rapport, ainsi que les points communs aux acteurs de l'ESS pour poursuivre un Plan d'action 2021-2023 dans le cadre du nouveau rapport triennal à venir.

Son contenu se présente comme un guide de questionnement à destination des élues et élus des réseaux représentés au sein du CSESS et vise à faire l'objet d'une validation politique au sein de ces réseaux.

*Les réponses à cette enquête sont attendues sous la forme d'une **note de synthèse**.*

*Nous vous remercions par avance de votre participation et de vos retours **pour le 11 mars 2021** auprès du Secrétaire général du CSESS (yann.joseau@dgtresor.gouv.fr).*

Identification de l'organisation représentée au CSESS

- 1) Nom de l'organisation / du réseau :
- 2) Nom du/de/des représentantes et représentants au sein du CSESS :
- 3) Nom de la personne ayant rédigé la présente note, et contact pour compléments :
- 4) Typologie des structures adhérentes (statuts, secteurs, tailles, CCN...) :
- 5) Nombre de structures représentées :
- 6) Nombre de salariées et salariés représentés (F et H) :
- 7) Nombre d'administrateurs et administratrices bénévoles représentés (F et H) :

Préambule : le Rapport de 2017 et la question de l'égalité femmes hommes

- Aviez-vous pu diffuser tout ou partie du Rapport de 2017 adopté par le CSESS auprès de vos adhérents ? Si oui, par quels canaux ?
- Ce Rapport a-t-il permis de faire avancer la question de l'égalité femmes hommes au sein de votre réseau selon vous ? Si oui, dans quel sens ? Sur quels sujets ?
- Vous êtes-vous appuyés sur le Guide d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'ESS pour porter la question de l'égalité femmes hommes dans votre réseau (production d'indicateurs genrés dans chaque thème et thème 6 dédié) ?
Si oui, en avez-vous eu des remontées ?

Sur quels autres outils vous êtes-vous appuyés ?

- La question de l'égalité femmes hommes est-elle devenue un sujet pour votre réseau ?
Si oui, quel angle plus particulièrement ?
 - Mixité des métiers
 - Egalité des rémunérations
 - Communication sans stéréotype de genre
 - Parité dans les instances de gouvernance
 - Lutte contre le sexisme
 - Entrepreneuriat des femmes
 - Autre : ...
- Si non, pourquoi ?

I- Parité

Chaque questionnaire débute par le rappel des propositions adoptées dans le Rapport triennal de 2017.

PROPOSITION N° 1 – Se donner pour objectif d'atteindre la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes élues des entreprises de l'ESS : cet objectif, entendu comme l'atteinte d'une proportion d'au moins 40% des sièges pour chacun des sexes, sera évalué à échéance de la publication du second rapport triennal prévu par la loi, soit en 2020.

- Disposez-vous de données permettant d'identifier le nombre de femmes et d'hommes dans vos instances et leur progression respective ?
Avez-vous entrepris un travail sur l'égalité ou la parité dans votre gouvernance ? Vos administrateurs et administratrices ont-ils été sensibilisés sur l'enjeu de parité ?
- Comment qualifieriez-vous la place des femmes et des hommes dans vos instances et plus précisément aux fonctions clés ?
Quels sont selon vous les freins à l'accès des femmes aux instances de gouvernance ?
- Est ce qu'il y a eu des engagements pris au sein de votre réseau d'entreprises de l'ESS ? Ont-ils été suivis d'effet ? Pourquoi ?

PROPOSITION N°2 – Constituer à cette fin un groupe d'expert.e.s, placé sous l'égide de la Commission Egalité femmes hommes du CSESS et en lien avec le Haut Conseil à l'Egalité femmes hommes, chargé de mener une analyse des conditions d'application, aux entreprises de l'ESS visées par la loi du 31 juillet 2014, des obligations législatives et réglementaires existantes relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances de décision ; il étudiera la pertinence et la faisabilité de proposer des dispositions législatives, réglementaires et/ou de mesures d'autorégulation pour les entreprises de l'ESS qui ne sont assujetties à aucune disposition en la matière, ainsi que les actions de communication et sensibilisation à mettre en place pour faire levier. Il rendra ses conclusions au plus tard un an après l'adoption de ce rapport à savoir en février 2018.

Afin de ne pas multiplier les espaces et groupes existants au sein ou autour du CSESS, les membres de la Commission préconisent de saisir la Commission Cadre législatif et réglementaire du CSESS pour porter cette question.

- Avez-vous une personne experte qui pourrait être référente sur cette question et être consultée par cette Commission ?

PROPOSITION N° 3 – Créer un processus de remontée et de capitalisation des informations sur « l'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises », telles que prévue par l'article 3 de la loi du 31 juillet 2014, pour mesurer les évolutions et nourrir les rapports triennaux du CSESS sur l'égalité et la parité, notamment « en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes », et en matière d'égalité professionnelle et de présence dans les instances dirigeantes élues. Les informations recueillies sont traitées dans le cadre de la proposition 9.

- Avez-vous mis en place un processus vous permettant d'identifier des bonnes pratiques au sein de votre réseau sur ces sujets ?
Les avez-vous diffusées ?

Pouvez-vous les transmettre à l'Observatoire de l'égalité femmes hommes dans l'ESS chargé notamment de capitaliser ces bonnes pratiques ?

II- l'Emploi

PROPOSITION N° 4 – Organiser auprès des branches, entreprises, fédérations et réseaux de l'ESS, la diffusion des outils permettant de mettre en œuvre l'égalité salariale et d'évolution professionnelle femmes hommes dans l'ESS, notamment dans le cadre de la négociation d'accords de branche et d'entreprises, et référencer et collecter les accords et avenants signés.

- Avez-vous mis en place un plan d'action sur l'égalité femmes hommes dans votre réseau ? Quels en sont les axes ?
- Avez-vous sinon développé des outils ? Connaissez-vous la Guide l'UDES, l'avez-vous utilisé ? https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/guide_egalite_professionnelle_fh_complet.pdf
- Avez-vous mis en place un accord égalité femmes hommes ? Quels en sont les axes en matière d'emploi ?
- Avez-vous mis en œuvre l'Index de l'égalité en matière d'égalité salariale ? Si oui, quelle note avez-vous obtenue sur les données 2019 ? A-t-il fait l'objet d'une diffusion et incitation à le calculer dans votre réseau, même auprès des plus petites structures ? Avez-vous identifié des freins spécifiques sur cette question ?
- Avez-vous engagé des actions de formation ou de sensibilisation dans votre structure ou réseau sur l'égalité professionnelle ? Si oui, quel(s) était(ent) le(s) public(s) destinataire(s) (managers, RH, salariées et salariés, dirigeantes et dirigeants bénévoles) ?

PROPOSITION N° 5 – Créer un recueil des pratiques dans la lutte contre les stéréotypes de genre liés aux métiers et à l'accession aux postes à responsabilités dans l'ESS. Les valoriser et diffuser dans le cadre de la proposition 9.

- Avez-vous pu analyser la mixité des métiers dans votre réseau ? Qu'en ressort-il ?
- Avez-vous développé des actions de communication ou de sensibilisation sur la mixité des métiers ou l'accès des femmes aux postes à responsabilité ? Si oui, pouvez-vous les détailler ?
- Vous êtes-vous fixés des objectifs chiffrés en termes d'accès des femmes aux postes à responsabilité (encadrement, direction) pour votre structure et votre réseau ? Si oui, quels sont-ils ?
- Avez-vous initié un réseau de femmes ? Si oui, comment ce dernier fonctionne-t-il ?

III- Création d'entreprise et d'activité

PROPOSITION N° 6 – Sensibiliser et former les structures d'accompagnement à la création d'entreprises et d'activités au sein de l'ESS, sur les stéréotypes, la mixité des secteurs, les obstacles rencontrés par les femmes dans la création d'entreprises ou d'activité, et inclure l'ESS dans le cadre des initiatives prises en faveur de la création d'entreprises par des femmes.

PROPOSITION N° 7 – Appuyer la dynamique de promotion de la création d'entreprises par des femmes qui choisissent l'ESS auprès des financeurs (banques, sociétés de capital-risque et investisseurs solidaires, ...), faire connaître et diffuser les bonnes pratiques et financements spécifiques concernant l'égalité femmes hommes.

- La question des stéréotypes de genre est-elle abordée dans votre réseau ?
- Avez-vous mis en œuvre des sensibilisations /formations ou pris des initiatives pour un accompagnement sans stéréotype de sexe à la création d'activité ou d'entreprise par des femmes dans l'ESS ?

Si oui, sous quelle forme ?

Et à destination plus particulièrement de quel public ?

- Tout salarié et toute salariée
 - Les accompagnants et accompagnantes
 - Les cofinanceurs
 - Les personnes accompagnées
- Avez-vous vu un impact comme l'évolution du ratio entre le nombre de femmes et d'hommes accompagnés ?

PROPOSITION N° 8 – Sensibiliser les jeunes sur l'opportunité d'entreprendre collectivement au sein des entreprises de l'ESS, dans tous les cursus et toutes les disciplines confondues, en abordant spécifiquement l'intérêt de l'entrepreneuriat collectif pour les femmes.

- Votre réseau est-il amené à mettre en place des actions de sensibilisation auprès des jeunes et notamment des jeunes filles à l'entrepreneuriat collectif ?
- Avec quels outils ?

IV- Les outils et politiques en faveur de l'égalité femmes hommes dans l'ESS

PROPOSITION N° 9 – Créer un Observatoire dynamique de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS, rattaché à l'Observatoire national de l'ESS – CNCRESS, avec des moyens et un comité de pilotage dédiés, pour définir et mettre en œuvre un recueil statistique sexué, piloter et animer une dynamique pour la bonne mise en œuvre des propositions du Rapport.

- Avez-vous eu connaissance des travaux ou soirées thématiques de l'Observatoire de l'égalité femmes hommes dans l'ESS et pu diffuser leurs travaux ?
- Avez-vous pu utiliser les derniers travaux parus ? Dans quel cadre ?
- Etat des lieux de l'égalité femmes hommes dans l'ESS, mars 2019
 - Etude sur l'égalité femmes hommes dans les instances de gouvernance, novembre 2019
 - Etude sur le Genre et le bénévolat, en collaboration avec le LEMNA, avril 2020

- Avez-vous eu connaissance du Prix égalité femmes hommes remis dans le cadre du Mois de l'ESS ? L'avez-vous diffusé dans votre réseau ?
- Au sein de votre réseau, avez-vous engagé des moyens spécifiques pour traiter les questions d'égalité (salariées et salariés référents, budgets spécifiques, prestataires pour travailler sur ces sujets) ?

PROPOSITION N° 10 – Intégrer des volets « ESS » dans les Conseils et Observatoires transversaux existants sur l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes, en articulation avec l'Observatoire de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS.

PROPOSITION N° 11 – Intégrer les enjeux d'égalité femmes hommes dans les stratégies régionales de l'ESS et dans les Conférences régionales et nationales de l'ESS prévues à l'article 8 de la Loi du 31 juillet 2014.

- Dans vos stratégies de développement et projets, les questions de l'égalité et de la parité femmes/hommes sont-elles posées ? Si oui, comment ?
- Avez-vous organisé des évènements (ateliers, conférences...) ou développé des actions de communication (newsletter, lettres d'information, communication lors de colloques/séminaires, etc.) sur l'égalité femmes hommes ? En interne à votre réseau ou en externe lors d'évènements publics ?
Quel bilan faites-vous de ces évènements ou actions ?
- Avez-vous participé/assisté à des évènements (ateliers, conférences...) incluant l'égalité femmes hommes ?
Quel bilan en faites-vous ?
- Avez-vous des partenariats sur ce sujet ?
Si oui, pouvez-vous les préciser ainsi que leurs axes ?

Annexe 6 - Glossaire terminologique

Glossaire issu de l'Accord du 27 novembre 2015 et du Guide pour l'égalité Femmes Hommes dans l'ESS, UDES, 2016, d'après le site femmes.gouv.fr et le glossaire de la Charte de la Diversité.

Agissement sexiste : Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Paroi de verre : Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Discrimination directe : Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable .

Discrimination indirecte : Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés .

Diversité : Caractère de ce qui est varié, divers. Appliquée à l'entreprise, désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine de pays, de région, de quartier, patronyme, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc... La liste n'est pas exhaustive).

Egalité de traitement : Démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes, sans prise en compte de leurs différences.

Egalité professionnelle: C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale: C'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité : C'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire. Par convention, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi.

Parité : C'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple: une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Plafond de verre : Phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

Sexisme : Attitude discriminatoire fondée sur le sexe.

Travail de valeur égale : L'article L3221-4 du code du travail dispose : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

Annexe 7 - Table des sigles

- ANCT : Agence nationale pour la cohésion des territoires
- BPI : Banque publique d'investissement
- CDD : Contrat à durée déterminée
- CESE : Conseil économique, social et environnemental
- CGET : Commissariat général à l'égalité des territoires, devenu ANCT
- CJM : Coopératives Jeunes Majeurs
- CJS : Coopératives Jeunesse de Service
- CNCRESS : Conseil national des CRESS
- CRESS : Chambres régionales de l'ESS
- CSESS : Conseil supérieur de l'ESS
- DARES : Direction de l'animation de la recherches, des études et des statistiques
- DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- DJEPVA : Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
- DLA : Dispositif local d'accompagnement
- ESS : Economie sociale et solidaire
- FH : Femmes Hommes
- FNMF : Fédération nationale de la Mutualité française
- HCEfh : Haut conseil à l'égalité femmes hommes
- INJEP : Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
- INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques
- OIT : Organisation internationale du travail
- OPCO : Opérateur de compétences
- PTCE : Pôle territorial de coopération économique
- QVT : Qualité de vie au travail
- RH : Ressources humaines
- RSE : Responsabilité sociale des entreprises
- SDFE : Service des droits des femmes
- UDES : Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
- UNIOPSS : Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux

