



## **L'ESS au féminin**

**Et si tout le monde y gagnait**



**Retour sur la rencontre  
du 16 novembre 2011**

Bonjour, Mesdames, Mesdemoiselles et Messieurs; merci d'être présents aujourd'hui pour cette rencontre sur la question de l'Economie sociale et solidaire au féminin organisée par notre Collectif FemmESS. Nous sommes très heureuses de vous y accueillir et d'avoir votre participation.

Quelques mots tout d'abord sur ce collectif informel dont les membres sont tous présents et repérables à leur badge rouge. Il rassemble une douzaine de femmes, jeunes et moins jeunes, actives ou retraitées actives, salariées ou élues bénévoles, qui, au début de l'année 2011, ont décidé d'être actrices de changement et de mouvement sur la question de l'ESS au féminin sans pour autant exclure les hommes de leurs réflexions et actions. Nous avons en effet le désir et la volonté d'agir pour que soit réellement prise en compte et traduite dans les faits **l'approche croisée de la question du genre et de celle de l'Economie sociale et solidaire**. Nous la croyons incontournable et nécessaire pour la dynamisation et la mobilisation de l'Economie sociale et solidaire face aux enjeux qui sont les siens aujourd'hui et demain. Nous n'avons pas la prétention d'aborder cette question de manière exhaustive mais la concentrons sur deux axes qui nous paraissent fondamentaux : l'égalité professionnelle dans l'emploi et l'égalité dans l'accès aux responsabilités en tant que salariées ou élues.

Nous avons souhaité construire tranquillement et notre collectif et notre action. Nous procédons étape par étape pour rassembler un maximum d'idées et d'analyses afin de nourrir nos premières propositions et revendications, en particulier celles figurant dans l'Appel que nous avons lancé début juillet 2011. Les vôtres sont évidemment les bienvenues.

Au fur et à mesure de leurs interventions au cours de cette rencontre, les membres du collectif sont invités à se présenter brièvement. Je m'appelle Scarlett Wilson Courvoisier et travaille au sein de l'ESS depuis trente et un ans, notamment au sein de la Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'Economie sociale. Aujourd'hui retraitée, je suis bénévole dans plusieurs associations dont l'une d'aide à domicile.

Pour votre information, voici les premières actions que nous avons menées :

- La première action fut de faire plus ample connaissance les unes avec les autres, de s'exprimer librement pour construire un socle commun d'adhésion à ce collectif,
- la seconde action a été de concevoir un groupe informel d'entraide et d'accompagnement pour les femmes au sein de l'Economie sociale et solidaire,
- la troisième action fut notre participation aux Etats Généraux de l'Economie sociale et solidaire de juin 2011 en y organisant un Atelier le dimanche matin sur cette problématique : « L'ESS au féminin, et si tout le monde y gagnait ? ». Nathalie Parent vous communiquera dans quelques instants la synthèse de notre atelier,
- immédiatement après les Etats-Généraux, nous avons lancé un Appel sur le site Pétition Publique : « Cent femmes s'engagent au nom d'une personne, une voix, pour l'Egalité, maintenant, dans l'Economie sociale et solidaire ». En trois jours, nous avons atteint notre objectif de cent signatures et, aujourd'hui, nous en sommes à 567 signatures. Dans cet Appel, nous affirmons nos convictions en matière d'égalité femmes/hommes et faisons connaître nos premières propositions d'initiatives,
- enfin, notre cinquième action, est celle que nous partageons aujourd'hui avec vous ; nous avons en effet besoin, vous et nous, de connaître, de recenser et de mesurer ce qui existe en France actuellement en matière d'approche croisée de la question du genre et de l'Economie sociale et solidaire. Nous ne partons pas de rien

### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



mais les matériaux sont encore trop éparpillés, partiels et insuffisants; il est nécessaire d'avoir une vision d'ensemble à la fois plus vaste et plus fine pour progresser sur notre sujet.

Certes, il existe des travaux de recherche et d'études universitaires: ceux de Muriel Tabariès, ici présente, sur le profil des dirigeants d'associations et de Viviane Tchernonog sur le paysage associatif; certes, nous avons ceux relatifs à la qualité de l'Emploi dans l'ESS menés notamment par Nadine Richez-Battesti, et par Erika Flahault, et leurs équipes; certes, il existe des Chartes telles celle de la CPCA dont nous parlera ultérieurement Béatrice Delpech, ou encore des accords-cadres dont celui dont nous entretiendra Chantal Chomel; enfin, il existe sur le terrain des démarches et initiatives volontaristes qui vont dans le bon sens.

Nous ne partons pas de rien, mais notre démarche est loin d'être évidente. A cet égard, et un peu malicieusement, qu'il me soit permis d'évoquer le souvenir de Jeanne Deroin qui, dans ses combats, celle des femmes de 1848, défendaient tout à la fois, la République, la démocratie, la réforme sociale mais aussi la condition féminine, l'émancipation des femmes et l'associationnisme. Combat toujours d'actualité car dans ce domaine les choses vont très lentement, trop lentement.

Les intervenantes que vous allez entendre nous apporteront beaucoup d'informations, mais nous devons aller plus loin et déterminer ensemble les axes de ce que nous aurons à faire par la suite. Je tiens à les remercier chaleureusement de leurs participations ainsi que Gérard Andreck Président de la MACIF et Alain Philippe, Président de la Fondation MACIF qui nous aident en nous prêtant ce bel auditorium.

Vous pouvez signer l'Appel du collectif FemmESS :

<http://www.petitionpublique.fr/PetitcaoVer.aspx,pi=FEMMESS>

**L'ESS au féminin**

Et si tout le monde y gagnait



Bonjour, je suis Nathalie Parent, jusqu'en janvier 2011 directrice du Conseil National des Chambres régionales de l'Economie sociale et solidaire (CNCRES), aujourd'hui de nouveau en région Pays de la Loire, entrepreneur de l'ESS et consultante.

Avant que de vous donner une courte synthèse de notre réunion discussion du 19 juin 2011 dans le cadre des Etats Généraux de l'ESS au Palais Brongniart, sur ce même thème : « L'ESS au féminin... et si tout le monde y gagnait ? », je crois nécessaire de remonter un peu en amont de la tenue de ces EGESS.

Notre collectif était alors en train de se construire tranquillement quand nous avons considéré que les EGESS représentaient une réelle opportunité à saisir pour participer aux débats qui s'y tiendraient. L'une d'entre nous, Madeleine Hersent, pour ne pas la nommer, était membre du Comité national de pilotage des ces EGESS et avait proposé dans ce cadre de créer un Cahier d'espérance sur la thématique croisée du genre et de l'ESS, laquelle proposition ne fut pas retenue

Par ailleurs, elle s'est offusquée constatant de quelle manière s'organisaient ces EGESS et qu'à la tribune finale comme à celles des autres ateliers, pour rassembler les personnes autour d'une indignation citoyenne et demander que chacun se retrouve les manches pour inventer une autre vie, il n'y avait que des hommes!

Pour elle, comme pour nous toutes, il y avait là un problème dans la mesure où les femmes sont nombreuses dans l'ESS et qu'elles y sont actives.

Il en fut de même pour Scarlett Courvoisier dans le cadre de l'atelier : « Sortir de l'oligarchie et rétablir la place des citoyens dans la cité et dans les entreprises ». Une bonne problématique qui ne fut pas abordée, une tribune à 99% composée d'hommes et une salle composée également de femmes et d'hommes.

Au cours de notre atelier du 19 juin 2011, où nous étions nombreux (femmes et hommes) et où il y eut des échanges importants pour comprendre et conforter ce que pourraient être les demandes du Collectif, nous nous sommes aperçues que deux axes de revendications et d'actions se dessinaient.

- Les premières se concentrèrent sur la question du pouvoir, son exercice, le partage des responsabilités, et sur une loi qui aiderait à faire progresser dans les faits l'égalité hommes/femmes au-delà de l'inscription dans un texte. Le cadre du projet de loi-cadre sur l'ESS en cours de débat et d'élaboration au sein du Conseil Supérieur de l'ESS, parut, là encore, une opportunité à saisir. Bien évidemment, il fut question de comment inscrire cette égalité hommes/ femmes dans les statuts et règlements internes des entreprises et organisations de l'ESS afin que notamment, les conseils d'administration et les bureaux reflètent cette égalité et ait un véritable impact sur la démocratie interne et la gouvernance de nos structures.

- Les secondes, proposées en particulier par les participantes les plus jeunes de l'atelier, s'orientèrent vers le souhait et la nécessité d'une meilleure prise en considération par les hommes de leur part féminine et, qu'avec les femmes, ils construisent d'autres rapports fondés davantage sur le partage des tâches et des responsabilités aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée.

De la prise en considération du Ying et du Yang.

Les femmes sont peut-être plus à même de penser, de parler et d'agir en termes de cogestion, de Co-construction, de Co-gouvernance et de transversalité.

Cet atelier a permis de lister des priorités en termes d'actions concrètes à mener par le Collectif que vous retrouvez dans l'Appel des Cent femmes qui s'engagent pour l'égalité femmes/hommes dans l'ESS.

## L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



### Introduction

Nous avons décidé de consacrer la première table-ronde de cette après-midi à la question de l'emploi et de l'égalité professionnelle au sein de l'Economie sociale et solidaire en invitant Elisa Braley chargée de l'Observatoire national de l'ESS au sein du Conseil National des CRESS pour une présentation et une approche quantitatives de cette problématique ainsi qu'Erika Flahault, sociologue et maîtresse de conférences à l'Université du Maine, au Mans, pour une approche plus qualitative de la question, sur la base d'études sur la qualité de l'emploi qu'elle mène en équipe.

Avant de lancer cette table-ronde, je souhaiterais rappeler aux participants que nous leur avons donné à l'entrée un document qui les informe des initiatives que le collectif FemmESS entend prendre ; nous souhaitons vivement le voir enrichi des idées et propositions que vous voudrez bien nous faire connaître en nous retournant ce document.

Je suis Madeleine Hersent et j'interviens beaucoup dans le cadre de l'économie solidaire. En ce qui me concerne, j'ai été très heureuse de constater qu'un groupe se créait dans le secteur de l'Economie sociale et solidaire posant la question du genre et de la femme.

C'est là une question que nous avons toutes et tous intérêt à beaucoup travailler car nous sommes encore loin d'être dans les conditions d'une égalité complète, et en termes de responsabilités, et en termes d'emplois.

Elisa Braley et Erika Flahault vont maintenant nous le démontrer et nous donner toutes leurs informations et leurs analyses utiles afin que nous mesurions le décalage qu'il existe entre les bonnes intentions, les discours et les faits.



### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



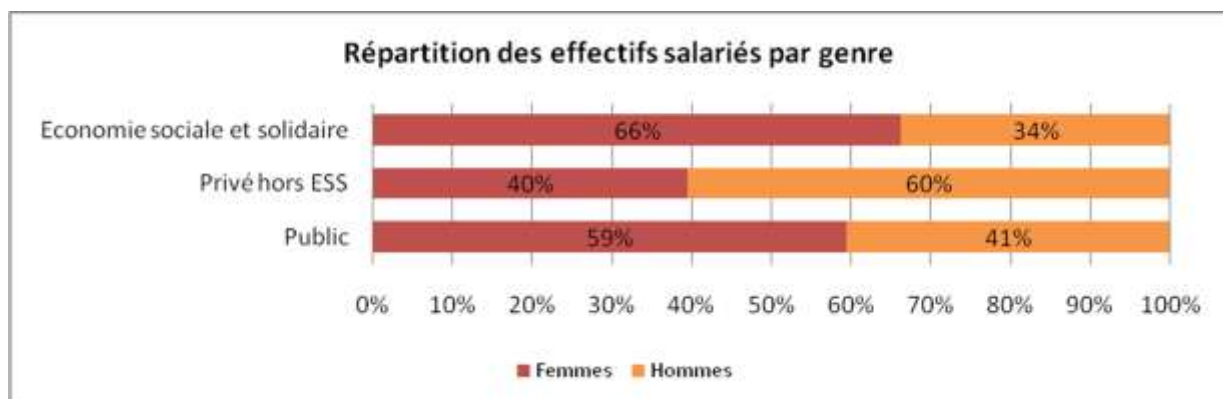
Le réseau des Observatoires de l'ESS est un dispositif de mesure et d'observation de l'ESS en France et dans les régions, réseau de compétences et d'expertise mis en place par les CRES(S) et le CNCRES. Lieux de convergences et de mutualisation des travaux sur l'ESS, les Observatoires de l'ESS s'appuient sur une méthodologie homogène, scientifique et cohérente entre les territoires, afin d'assurer leurs fonctions d'étude, de veille, d'aide à la décision et de prospective.

L'Observatoire national de l'ESS travaille à ce jour essentiellement sur l'emploi et les organisations et entreprises de l'ESS, à partir de différents indicateurs permettant d'observer les associations, coopératives, mutuelles ou fondations.

La question du genre est centrale dans l'ESS, les femmes sont largement majoritaires parmi les salariés (66%). La présentation qui suit porte sur les emplois, non les mandats ou postes d'administrateur-trice. Les données sont issues de la statistique publique, de l'INSEE (sources CLAP et DADS<sup>1</sup> au 31 décembre 2009). Il s'agit de faire ressortir quelques grandes observations à partir des chiffres disponibles, observations parfois « brutes » qui ne témoignent pas des vécus et des pratiques dans chaque entreprise, selon leur secteur d'activité ou les métiers exercés.

### Une majorité de femmes dans l'ESS

Dans l'économie sociale et solidaire comme dans le public, l'emploi des femmes est très majoritaire (66% des effectifs salariés sont des femmes) ce qui contraste avec le secteur privé où les hommes représentent plus de 60% des emplois.



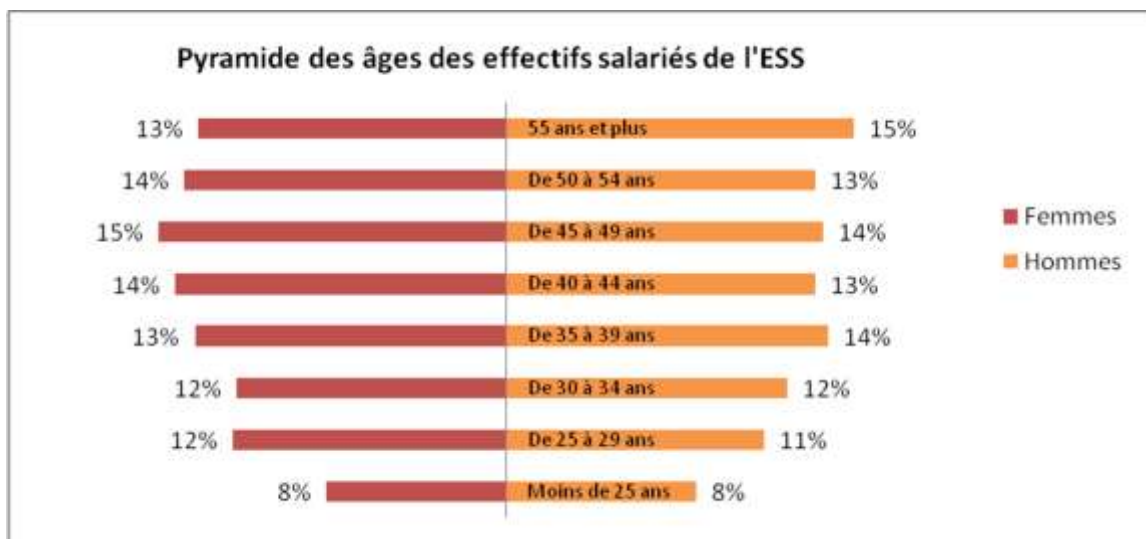
Ces femmes ont majoritairement plus de 40 ans (55% des effectifs féminins), avec une forte présence des 45-50 ans, la problématique et l'emploi des seniors étant une spécificité de l'ESS et du public par rapport au reste de l'économie privée.

#### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait





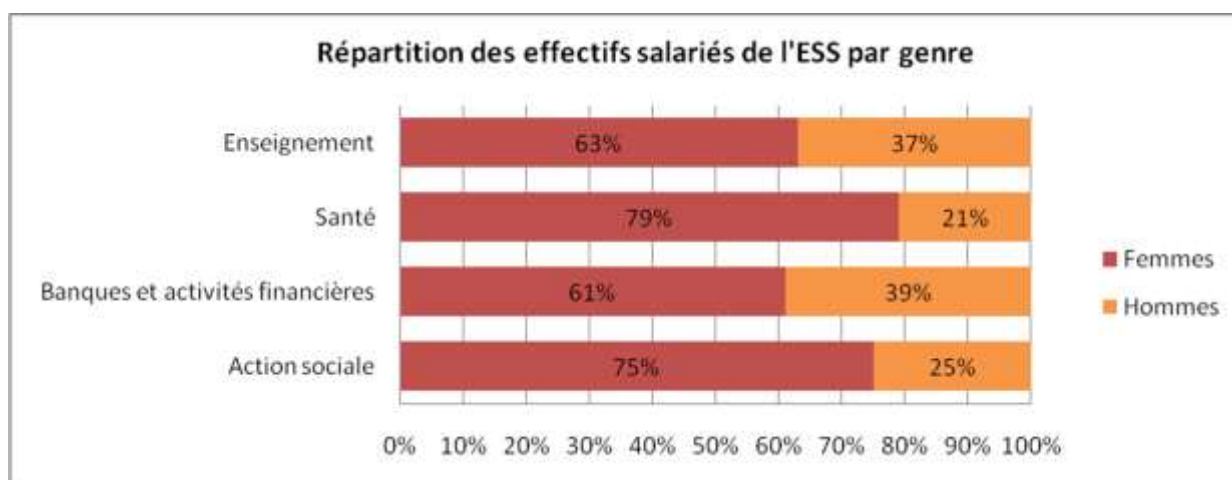


### Des secteurs d'activité traditionnellement privilégiés

Où travaillent-elles ? Essentiellement dans les associations, mutuelles et fondations qui ont des équipes salariées nettement féminines avec des taux proches de 70%, tandis que les coopératives ne comptent que 45% de femmes dans ses effectifs salariés (SCOP 27%). Dans les mutuelles, elles sont plus présentes dans les mutuelles de prévoyance (77%) que d'assurance (64%).

Par ailleurs principalement dans l'action sociale 75%, les activités financières 61%, l'enseignement 63%, la santé 79%. Cependant sur ces secteurs, ce n'est pas une caractéristique des organisations de l'ESS : le taux très élevé des emplois féminins dans l'économie sociale et solidaire résulte de la forte implication de l'économie sociale et solidaire dans des domaines d'activités où les emplois féminins sont traditionnellement surreprésentés.

Pour autant, les organisations et entreprises de l'économie sociale et solidaire sont parfois plus féminisées que les entreprises privées hors économie sociale et solidaire (exemple des activités financières, de l'enseignement ou des activités de transport) et parfois moins comme dans le commerce ou l'industrie.



### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait

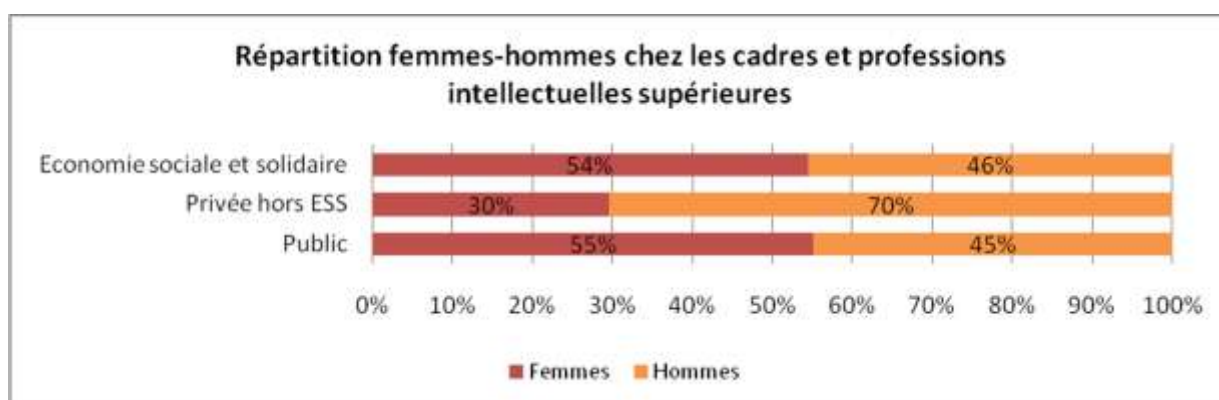


## Un encadrement au féminin

Plus d'un cadre sur 2 est une femme (54%). Si l'on regarde la répartition par catégorie socio-professionnelle des effectifs salariés de l'ESS, on note peu d'ouvriers (mais 68% d'hommes), beaucoup d'employés et professions intermédiaires (dont 87 et 67% de femmes) et près d'1/5 de cadres dont une majorité de femmes (54%).

L'ESS se démarque du reste de l'économie privée sur ce point où la proportion de femmes sur des postes d'encadrement est de 30% seulement. Et ce taux de féminisation de l'encadrement supérieur à 50% est une caractéristique commune au secteur public (55%) et à l'ESS.

Il faudrait cependant pouvoir comparer si les postes de cadres occupés par des femmes sont identiques à ceux occupés par des hommes, et si l'ESS offre le même accès aux postes aux plus fortes responsabilités.



## Une précarité plus importante ?

Si l'on s'intéresse aux contrats et conditions de travail, nous pouvons traiter des variables sur le temps de travail (ici temps complet) et les types de contrats.

### Part d'emplois à temps complets :

Si les emplois à temps complets sont en augmentation entre 2001 et 2008 (+8 points dans l'ESS, +6 dans le privé, +5 dans le public), il n'en résulte pas moins que globalement ou par secteur d'activité, quelle que soit le type d'économie, les femmes occupent moins d'emplois à temps complet que les hommes (55% temps complet dans l'ESS (H75%), 69% dans le privé (H90%), 72% dans le public (H88%)). L'action sociale et l'enseignement témoignent des écarts les plus importants entre ESS et le reste du privé, secteurs d'activités qui concentrent des types d'emplois, métiers difficiles à appréhender, avec des temps de travail, notamment à temps partiels, multiples. Le public reste le secteur offrant le plus d'emplois à temps complet (le taux varie en fonction du secteur d'activité), bien que le rapport hommes-femmes reste le même.

Il serait bien évidemment nécessaire de prendre en compte le temps partiel choisi et subi.

Enfin, tous secteurs d'activité confondus, la part la moins importante de temps complet se situe dans les associations (55%, contre 86% dans les coopératives, 74% dans les mutuelles et 72% dans les fondations).

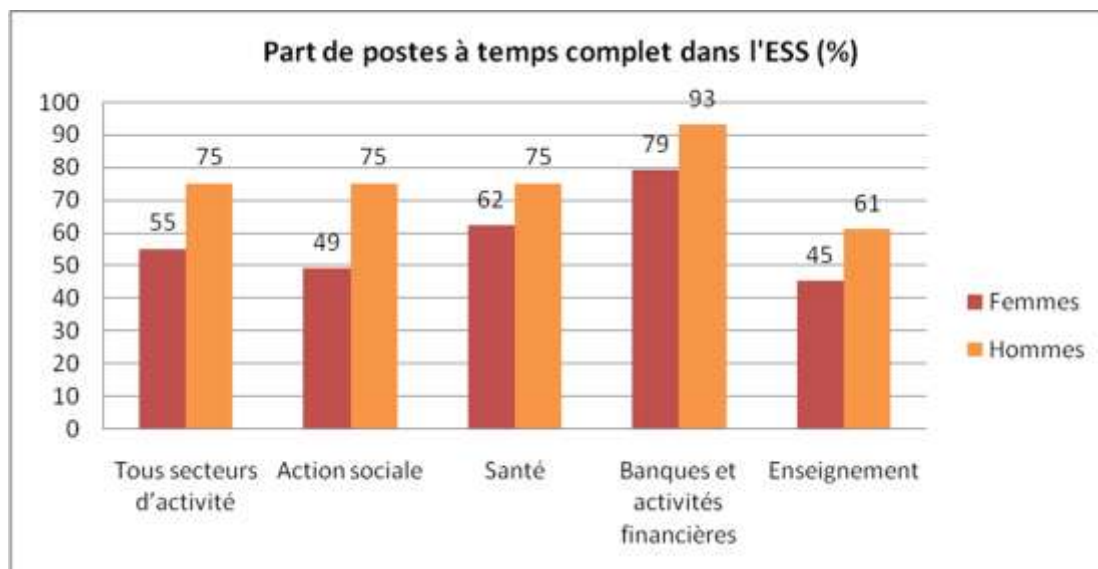
## L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



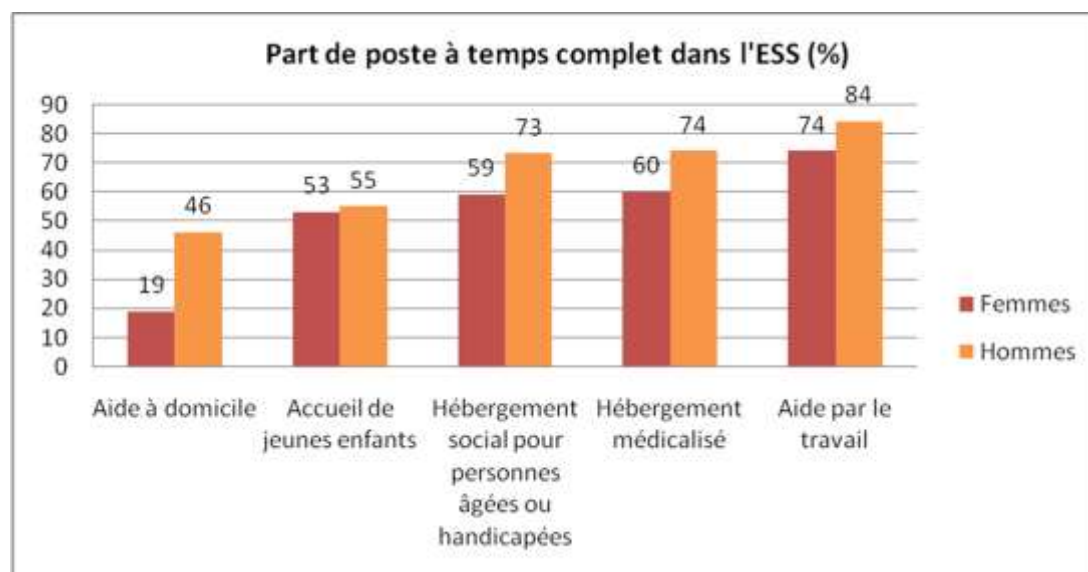


## Que disent les chiffres ?



Le secteur d'activité qui emploie le plus de femmes à temps non complet reste l'aide à domicile, avec un écart hommes-femmes de 27 points et à peine 19% de femmes à temps complets dans l'ESS. Le profil de l'ESS est ici très proche de celui du reste de l'économie privée.

Enfin, tous secteurs d'activité confondus, la part la moins importante de temps complet se situe dans les associations (55%, contre 86% dans les coopératives, 74% dans les mutuelles et 72% dans les fondations).

Les types de contrats :

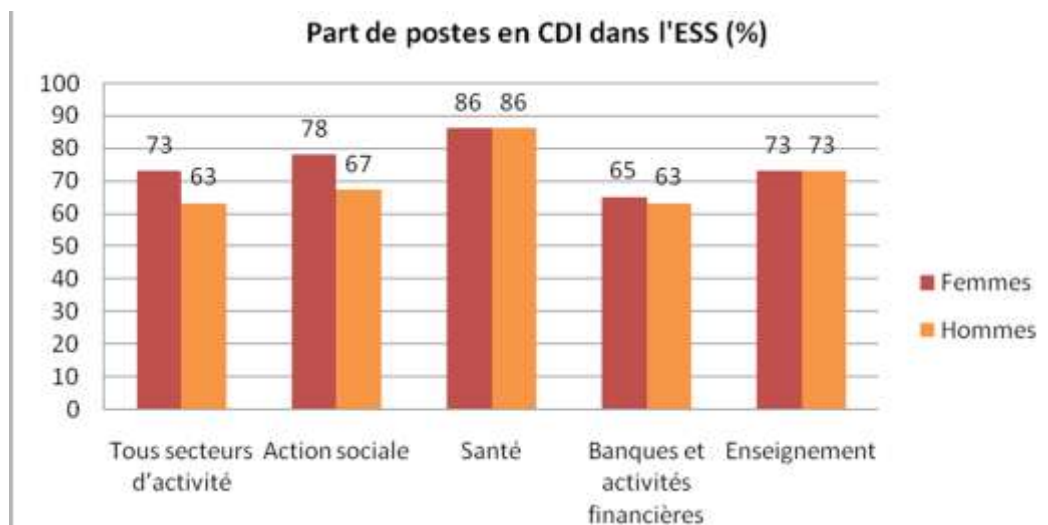
73% des femmes salariées de l'ESS occupent un poste en CDI (H63%, 70% tt sexe), contre 84% dans le privé (H85%, 84% tt sexe). Mais seulement 56% de salariées femmes de l'ESS en CDI sont à temps complet (H80%), contre 69% dans le privé (H91%).

Par secteur d'activité, l'action sociale se démarque : les femmes y occupent plus de postes en CDI que les hommes. Pour les autres principaux secteurs d'activité de l'ESS, les rapports sont les mêmes entre hommes et femmes. L'écart se situe surtout par rapport au reste du privé qui présente des taux d'emploi en CDI bien plus importants.

**L'ESS au féminin**

Et si tout le monde y gagnait





### Les écarts de salaires

La part des rémunérations brutes allant aux femmes est de 59% (dans le privé 33%, dans le public 56%), et ce sont les postes en CDI à temps complets qui sont les mieux rémunérés.

Considérons les postes en CDI à temps complet : l'écart de rémunération entre hommes et femmes est bien présent dans l'ESS, avec 29000€ en rémunération annuelle brute pour les femmes contre 35500€ pour les hommes tous secteurs d'activité et types d'entreprises confondus (6500€ d'écart comme dans le reste du privé, mais écart de 8000€ dans le public).

Toujours sur la base des CDI à temps complet, par secteur d'activité, dans l'action sociale, l'écart de rémunération brute entre hommes et femmes dans le privé hors ESS est de 4700€, mais seulement de 1000€ dans l'ESS et les femmes gagnent 1200€ de plus dans le public. Il faudrait étudier la présence ou non de conventions collectives et le type de poste occupé, car dans l'aide à domicile, l'écart de rémunération entre hommes et femmes pour l'ESS est de 8400€ et de 5600€ dans la petite enfance. Il n'y a cependant aucun écart dans l'aide par le travail pour l'ESS (+2600€ pour les femmes dans le privé hors ESS).

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes les plus importants portent sur les postes les plus qualifiés (cadres et chef d'entreprises), mais ont tendance à se réduire pour les postes les moins qualifiés qui concentrent les salaires les plus bas (même si l'écart reste visible).

### Conclusion

Il n'est pas possible de conclure que les femmes dans l'ESS sont principalement sur des postes d'employées, moins jeunes et moins bien payées, tant il y a de différences selon les secteurs d'activité et sûrement encore plus selon les métiers exercés et postes occupés par ces femmes.

Pour autant, nous pouvons soulever quelques observations : parmi les salariés de l'ESS, les femmes sont largement majoritaires, sur des secteurs où l'emploi féminin est traditionnellement majoritaire. Même si elles occupent un peu plus de postes d'encadrement que dans le reste de l'économie privée, du fait d'être plus présentes aussi, elles occupent de manière certaine moins d'emplois à temps complet qu'ailleurs (choisi ou subit) et sont moins rémunérées que les hommes à conditions d'emploi équivalentes. Il faudrait cependant pour prendre en compte la grande variété et diversité des situations, étudier la question du genre par secteur d'activité, métiers et postes occupés, en regardant attentivement ce qui se fait dans le cadre de conventions collectives, négociations et accords de branches, etc.

### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



## Introduction

Ma présentation sera fondée sur des travaux en cours, menés avec deux collègues nantaises, sociologue et historienne, Annie Dussuet et Dominique Loiseau. Je suis moi-même sociologue, maîtresse de conférences à l'université du Maine, au Mans. J'y anime un réseau qui rassemble des chercheurs et chercheuses travaillant sur l'ESS dans diverses disciplines des sciences humaines et sociales, le Réseau grand ouest de Recherche en ESS (RgoRESS). L'une des thématiques transversales sur lesquelles je travaille est celle du genre, en particulier pour interroger l'emploi et le travail au sein de l'ESS.

Les principales données chiffrées vous ayant été présentées par Élixa Braley pour l'Observatoire du CNCRES, je souhaiterais commencer par apporter quatre précisions qui ont leur importance :

mon propos va s'attacher à proposer une mise en perspective de ces données (il n'est guère possible de rentrer dans les détails en 15 minutes) et souligner quelques questionnements, quelques pistes de réflexion à creuser pour les travaux futurs du Collectif FemmESS.

pour cette mise en perspective, je vais bien sûr utiliser les chiffres présentés précédemment par Élixa Braley mais également ceux produits par Viviane Tchernonog (CNRS-MATISSE - centre d'Économie Paris 1 Panthéon-Sorbonne), les données recueillies par Nadine Richez-Battesti et son équipe (LEST – Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, Aix-Marseille) ainsi que d'autres plus récentes et plus localisées en cours de production dans le cadre d'un programme coordonné par Lionel Prouteau dans la région des Pays de la Loire sur l'usage des chiffres dans l'action publique territoriale dans le domaine de l'emploi en ESS, sur deux secteurs d'activité particuliers : la culture et le social/médico-social. Ce travail qui va dans le même sens que les précédents se fonde sur les DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) observées de manière extrêmement fine, secteur d'activité par secteur d'activité.

Je tiens à souligner que je dresserai là un panorama général de la situation des femmes au regard de l'emploi dans l'ESS ; il convient donc d'observer la plus grande prudence face aux tentations de généralisation dans la mesure où le monde de l'ESS se caractérise par une très grande diversité d'un secteur d'activité à l'autre et selon la taille des organisations considérées.

Enfin, mon propos sera principalement centré sur les associations, qui représentent 85% des organisations employeuses dans l'ESS, et 85% du volume d'emploi dans ces organisations.

## Un accès à l'emploi pour les femmes

Si l'on considère les chiffres disponibles sur l'emploi associatif, dont ceux présentés par Élixa Braley, en mettant de côté les associations d'insertion dont l'objectif premier consiste à ramener vers le monde du travail des personnes qui en sont éloignées, le secteur associatif se révèle propice à l'emploi des femmes et cela dans **trois dimensions**.

Le secteur associatif leur offre des **perspectives d'emploi** : 70% des salariés associatifs sont des femmes (Tchernonog, 2007) (65% pour l'ensemble de l'ESS - ONESS 2009). Cette prédominance féminine n'est pas à attribuer à une attirance particulière des femmes pour les organisations de l'ESS. Elle tient plutôt à une **concentration** des offres d'emploi de ces organisations dans les **domaines qui sont socialement attribués aux femmes**, et qui se situent souvent dans la continuité de leurs occupations domestiques. Notons encore que la part des femmes dans ces domaines (éducation, santé, social) est certes très élevée dans les organisations de l'ESS, 71,9 %, mais elle y reste **inférieure** à celle observée dans les organisations aux activités comparables du secteur privé lucratif, 78,1% (ONESS, 2009).

### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



Il offre des **perspectives de carrière** : le plafond de verre y est présent mais semble moins prégnant que dans le secteur privé lucratif. Les femmes y accèdent davantage, proportionnellement, au statut de cadre (53% pour ESS - ONESS 2009).

Même si les **écarts de salaire entre hommes et femmes** y sont toujours présents, ils **y sont moindres** que dans les organisations du secteur privé lucratif (Narcy, 2006).

Autant de raisons de se réjouir et de considérer le secteur associatif comme un espace de réduction des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Il faut toutefois nuancer ces constats ; reprenons successivement les trois points.

### Des perspectives d'emploi ... mais des emplois de qualité souvent médiocre

Le secteur associatif offre en effet des emplois aux femmes, mais des emplois de qualité souvent médiocre si l'on considère les indicateurs classiques de qualité de l'emploi :

- la part de **CDD** y est importante : plus du quart des emplois sont en CDD (contre 8 % en général) ; 65 % des emplois sont en CDI si l'on exclut les associations d'insertion où les CDD sont par vocation particulièrement nombreux (contre 85% en général) (Tchernonog, 2007) ;
- la part **d'emplois aidés** y atteint des records (y compris hors insertion par l'activité économique) : 42% des associations employeuses déclarent recourir à des emplois aidés. Les contrats aidés représenteraient environ 15 % de l'emploi associatif (Hely, 2005). Le secteur associatif, « *en tant que lieu privilégié d'expérimentation de dispositifs publics d'aide à l'emploi, a également été en première ligne de l'invention de nouveaux statuts du travailleur qui, au nom du droit au travail, se sont parfois élaborés à l'écart du droit du travail* » (Bec, 2007) ;
- l'emploi à **temps partiel** y apparaît beaucoup plus fréquent que dans le reste de l'économie, y compris pour les cadres : 45,8 % des emplois en 2006, contre 22,2% dans le secteur privé à but lucratif et 27,4% dans le secteur public (ONESS, 2009).

En effet, alors que les chiffres présentés par Élisabeth Braley sont ceux du temps complet, je préfère regarder le temps partiel, l'un n'étant pas l'inverse de l'autre. Il y a le temps complet et son négatif (au sens photographique du terme) qui n'est pas le temps partiel, **mais une multiplicité de formes de temps partiel** dont on peut se demander, pour les formes les plus extrêmes qui se réduisent à quelques heures par semaine, s'il s'agit encore d'emploi.

Ce qui me semble intéressant, c'est de tenter d'appréhender ce qui se trouve derrière ces emplois partiels et d'en considérer toutes les dimensions : la part des emplois à temps partiel dans l'emploi total d'un secteur ou d'un territoire, certes, mais aussi la nature de ces emplois partiels, le type d'organisation horaire mise en place, les horaires atypiques. Comment en effet comparer, et agréger, un « emploi » constitué par 10 heures hebdomadaires avec un emploi de 25 heures ou un autre s'alignant sur la norme des 35 heures ; un emploi de 20 heures regroupées sur trois jours ou 20 heures éclatées tout au long de la semaine ou en horaires atypiques ?

Une fois de plus, il existe une grande diversité de situations avec des variables malaisées à mesurer ; sans omettre que les données sont en général difficiles d'accès ou inexistantes sur ces dimensions. Or, **si l'on veut véritablement qualifier l'emploi des femmes dans l'ESS**, il faudra décrire, évaluer, **chiffrer toutes ces formes de temps partiels**.

#### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



Enfin, on ne peut parler du temps partiel sans évoquer la question du choix. Il n'est pas toujours choisi, loin s'en faut et d'autant moins que le nombre d'heures travaillées est faible. Au cours de nos recherches sur les associations, nous avons rencontré des secteurs d'activités où le temps partiel apparaît quasiment systématique, sauf pour les salariés masculins qui y sont toutefois très minoritaires. Cette question du choix est, elle aussi, très complexe car nous sommes sur des secteurs d'activité, des métiers où la nature du travail réalisé (services relationnels) fait que cette modalité d'emploi est aussi utilisée par les salariées pour préserver leur santé. La **question des conditions de travail** se trouve ainsi posée.

### Un meilleur accès au statut de cadre ... mais des cadres atypiques

Le secteur associatif se caractérise par une situation à part quant au statut de cadre. D'une part il offre **moins d'emplois de statut cadre** que le secteur public, où les femmes sont également très présentes (17% vs 26,6% Oness 2009) mais légèrement plus que le privé lucratif. D'autre part le statut de cadre peut apparaître un peu atypique dans le monde associatif, même si cela tend aujourd'hui à devenir la norme dans l'ensemble du secteur privé (Bouffartigue 2001).

Les cadres associatifs ont souvent des **responsabilités plus limitées** qu'ailleurs : les salariés y étant peu nombreux, les cadres « encadrent » un faible nombre de personnes.

Leur carrière y apparaît également plus limitée : en raison de l'écrasement de la hiérarchie observé dans ces organisations il existe **moins de perspectives de « gravir les échelons »** et de faire carrière.

Enfin la **sécurité de l'emploi**, qui a longtemps été un privilège des cadres, est moins garantie voire non garantie en raison notamment de financements non pérennes et aléatoires des associations.

Il me semble donc qu'il existe là des pistes d'amélioration non négligeables à étudier, à expérimenter

### Un moindre écart de salaire avec les hommes ... mais des salaires globalement plus bas

Il convient là encore de nuancer le propos puisque nous sommes dans un milieu où le niveau des salaires, de manière générale, est plus bas qu'ailleurs, d'autant plus que le salarié a été d'abord bénévole dans la structure (Hély, 2007). Il faut ajouter à cela que :

- la **hiérarchie des salaires est « écrasée »** dans le monde associatif, ce qui se traduit par un écart moins important que dans le secteur public ou le secteur privé lucratif entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas. Cet « écrasement » pénalise particulièrement les plus diplômés, moins payés qu'ils ne le seraient dans le secteur marchand.
- les données produites sur les écarts de salaire sont calculées sur des **temps pleins**, alors même que le temps partiel est particulièrement développé. On tend donc à raisonner sur des salaires « théoriques », qui n'ont pas toujours grand sens concernant le salariat féminin associatif. *In fine*, si l'on réintroduit les nombreux temps partiels, qui concernent prioritairement les femmes, on observe des **niveaux de salaire « réels » bas, voire très bas** pour de nombreuses femmes qui cumulent bas niveau de rémunération et temps partiel ou très partiel.
- tout cela doit être rapporté à **question de la qualification**, très variable d'un secteur d'activité à l'autre. La sur-qualification des salariés dans certains secteurs côtoie un défaut de qualification ou de reconnaissance de la qualification dans d'autres secteurs, notamment dans les activités de service relevant du *care*, qui présentent la caractéristique d'être plus ou moins assimilées aux activités domestiques.

#### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait





- un grand nombre d'associations sont hors **conventions collectives** ou bien en ont adopté une par défaut, qui n'est pas forcément bien adaptée aux activités menées.
- la **présence syndicale** est très faible en raison de la petite taille de bon nombre d'associations mais aussi de la méfiance historique du syndicalisme envers l'économie sociale. Ceci explique pour une part qu'il existe peu de revendications enregistrées sur les statuts, les carrières, les salaires etc....

Pour conclure, le poids de l'emploi féminin dans l'ESS que l'on commence seulement à étudier **semble une piste d'investigation et de réflexion des plus intéressantes. Le secteur associatif peut jouer là un rôle d'orientation, voire de construction, d'une norme d'emploi de genre** dans la mesure où les femmes y sont particulièrement nombreuses. Il y a là un risque si cette norme se construit sur l'emploi de faible qualité évoqué plus haut. Si le secteur associatif propose massivement des emplois par bribes, composés seulement de quelques heures hebdomadaires, il installe aussi l'idée que ces modalités d'emploi sont somme toute inéluctables, et que, pour des femmes, elles comportent peut-être même des avantages, notamment en termes de conciliation travail famille, malgré la faiblesse des rémunérations. D'autant plus que ce secteur, non lucratif, ne peut être soupçonné de course à la rentabilité.

Il me semble important de réfléchir à des manières plus précises, plus fines, **d'appréhender la qualité des emplois dans l'ESS**, dans le secteur associatif, à partir d'indicateurs qui restent à construire, qui soient pertinents pour l'ESS et qui permettent aussi de faire **émerger les spécificités de ces emplois** majoritairement occupés par des femmes. Ce serait une première piste pour le Collectif FemmESS. La seconde concernerait la question très importante de la **qualification** et requalification des activités réalisées par les femmes dans ces emplois, souvent peu reconnues car relevant du *care* (prendre soin). En effet, d'une part, les compétences engagées dans les activités de *care* sont généralement **mal reconnues dans les systèmes de qualification et de classification**, induisant une sous-évaluation du niveau requis ; d'autre part, les nomenclatures statistiques, conçues à partir des travaux industriels plutôt masculins renforcent cette invisibilisation de la qualification. Il y a donc là un autre chantier, qui pourrait passer par la création de référentiels communs, et viserait à penser la valorisation et la reconnaissance de ces emplois.



## L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait





Question de Nicole Alix, membre du collectif FemmESS: « Un économiste, plutôt moderne et compétent dans le domaine des services, m'a expliqué un jour qu'on classait les emplois dans les services en deux grandes catégories - ceci de mémoire - les emplois dans les services primaires, qui ne supposaient que quelques heures de formation (services dans l'aide à domicile ou dans les hôpitaux) et les emplois dans les services complexes qui supposaient de longues études (services dans la banque ou l'assurance). J'ai trouvé cela choquant et le lui ai dit. Ayant moi-même travaillé et, dans les services en direction des personnes âgées et, dans la banque, j'ai pu constater qu'il fallait un savoir-faire aussi complexe dans le domaine du service à domicile ou en établissement que dans la banque.

Il m'a alors répondu que ce n'était pas grave puisque dans les deux cas, on avait la même intention. Y-a-t-il des éléments de réponse à cette question-là dans l'analyse qui vient de nous être présentée? »

Question de la représentante d'une ONG internationale : « Vous disiez qu'il était nécessaire de créer des indicateurs spécifiques. Je pense qu'il faudrait également inclure une typologie des temps partiels dont vous avez parlé et qu'elle soit adjointe aux typologies existantes. Quelles sont les structures qui travaillent sur de tels indicateurs et où en est-on aujourd'hui ? »

Question de Dominique Picard, membre du Collectif FemmESS : « Comment expliquer que dans les secteurs qui compte un important bénévolat (associatif), il est constaté que cette caractéristique entraîne le plus souvent que les rémunérations soient tirées vers le bas ? ».

Réponse d'Erika Flahault : « Je ne suis pas économiste non plus mais ce qui vient d'être dit illustre bien ce qui ressort des études sociologiques relatives au sexe et au genre. Les compétences féminisées mises en œuvre dans de nombreuses activités et secteurs ne sont pas reconnues parce qu'elles sont comme incluses dans la sphère privée et le domaine des travaux domestiques. Elles sont utilisées mais mal rémunérées en raison même de cela. En outre, les grilles de qualifications ont été largement créées sur la base des emplois et des rémunérations masculines comme dans l'industrie par exemple. Les emplois féminins n'ont jamais encore été aussi finement détaillés. On est bien dans le déni de la complexité des tâches réalisées par les femmes dans de nombreux secteurs et activités car ces tâches sont pensées comme le prolongement de celles exercées dans la sphère privée. Ce qui n'est pas toujours le cas. C'est tout l'enjeu de travailler sur les qualifications et les compétences mises en œuvre par les femmes. »

Réponse d'Erika Flahault : « Cela existe en Belgique et par ailleurs dans les travaux de Florence Jany-Catrice ».

Réponse d'Erika Flahault : « C'est assurément la question de la porosité des frontières où pour une même activité on peut passer du bénévolat au salariat. Ainsi, on n'incite pas à valoriser le salariat ! ».

### Introduction

Bonjour, je suis Cécile de Calan, membre du Collectif FemmESS, consultante en gestion des relations humaines au sein de l'Economie sociale et solidaire ; par ailleurs, j'effectue actuellement une recherche sur les parcours professionnels vers l'Economie sociale et solidaire.

J'ai le plaisir d'accueillir maintenant deux représentantes de deux secteurs très différents au sein de l'ESS, secteurs qui se sont posés la question de l'Egalité femmes/hommes et ont lancé des initiatives dans ce domaine. Nous allons entendre leurs témoignages afin de nous aider à entamer un tour des pratiques en la matière. Nos invitées sont Valérie Defauquet pour l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité et Chantal Chomel pour Coop de France.

Je demanderai à chacune de nous restituer les principales données de son secteur dans un premier temps, et, de nous faire part de ses constats et des initiatives prises par son secteur dans un second temps.

Je tiens à préciser que tout au long de cette seconde table-ronde ainsi que pour la troisième, nous avons tenu à inviter Mme Carine Dartiguépeyrou qui suivra nos échanges avec un regard bien particulier, celui d'une prospectiviste. Elle étudie notamment tout ce qui « bouge » dans notre société en ce qui concerne les femmes et les hommes et elle nous fera part de son avis : dans quelle mesure les questions que nous nous posons pour l'ESS et l'égalité femmes/hommes font ou non écho à des tendances observées de manière générale.

En outre, je souhaiterais souligner que nous voulons sensibiliser les partenaires sociaux à notre démarche. Nous avons invité aujourd'hui une représentante de la CFDT, mais qui, compte-tenu de nos délais serrés, n'a pu être présente. Elle nous a cependant fait savoir son intérêt pour ces échanges et notre approche.



### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



Bonjour, je suis Valérie Defauquet et j'interviens ici en tant que responsable de l'Observatoire de l'emploi et des métiers de la Mutualité française. Cet observatoire est un outil créé en 1995 et mis à disposition de la branche professionnelle de la Mutualité afin d'apporter aux partenaires sociaux un éclairage sur les dynamiques d'emplois dans le secteur. En effet, la Mutualité est un secteur où l'emploi bouge beaucoup en raison des nombreuses restructurations qui s'y déroulent. Depuis une dizaine d'années, à la suite de l'intégration de la directive européenne sur l'assurance dans le Code de la Mutualité (ordonnance d'avril 2001), puis sous la pression d'exigences de plus en plus fortes de la part de la Commission européenne en matière de solvabilité, sont intervenus des regroupements, notamment sous forme de fusions. Ces regroupements ont eu et continuent à avoir un impact réel sur les emplois.

Cet observatoire est aussi un outil de réflexions avec les partenaires sociaux sur les questions d'emploi, de mouvements de main-d'œuvre, sur la question hommes/femmes, les personnes handicapées, la certification, les seniors....

La Mutualité est une branche professionnelle composée de **4.800 établissements** qui relèvent à la fois du Livre II (Code de la Mutualité- assurance de personnes) et du Livre III (Code de la Mutualité-Réalisations sanitaires et sociales).

Ce que l'on a coutume d'appeler réalisations sanitaires et sociales, d'après le Code de la Mutualité, c'est le cabinet dentaire près de chez vous, c'est le cabinet de médecins généralistes, ce sont les emplois d'aides-soignants et d'infirmières etc...

**Cela représente 78 000 personnes en termes d'effectifs salariés dont 38 540 relevant du Livre II et 35 000 relevant du Livre III.**

**70 % de ces effectifs salariés en Mutualité sont des femmes**

**Chantal Chomel** : Merci tout d'abord de m'avoir invitée car le choix de votre thématique me ramène à mes jeunes années. J'ai en effet travaillé sur l'emploi des femmes en tant que responsable du secteur emploi au Centre National d'Information et de Documentation des Femmes et des Familles (CNIDFF). Ce fut un moment important de ma vie.

Je dois préciser qu'à COOP de France, la fédération des coopératives agricoles, je ne suis pas chargée des questions de relations humaines ni de l'emploi mais chargée des affaires juridiques, fiscales et de tout ce qui touche à la gouvernance des coopératives. Nous nous sommes arrangés mon collègue DRH et moi : lui ne pouvait venir aujourd'hui, j'étais disponible et qui plus est, cela me faisait plaisir d'être parmi vous.

Pourquoi est-ce intéressant de regarder ce qui se passe dans les coopératives agricoles du point de vue de l'égalité hommes/femmes ?

C'est intéressant en soi mais il y a également un autre intérêt : ce ne sont pas les mêmes métiers. Les coopératives agricoles ne se situent pas dans le secteur des services mais dans celui de la production, de la production industrielle, donc dans le secteur secondaire pour l'essentiel secteur qui ne pratique pas les délocalisations constitue aujourd'hui un pôle de stabilité.

Il existe aujourd'hui **2.800 coopératives agricoles et leurs unions** avec leurs filiales « contrôlées » Cela représente **165 000 Equivalent Temps Plein (ETP)**. Sont exclus de ce décompte les emplois saisonniers (ramassage de fruits; mises en cageots...) et ceux des Coopératives d'Utilisation de Matériels Agricoles (CUMA). Il s'agit d'emplois pérennes et stables. J'ai dit pérennes - cela m'a échappé - mais, de fait, il s'agit bien de cela : la production et transformation des matières premières en aliments concerne tout le monde, chacun se nourrissant plusieurs fois par jour. Notre secteur qui ne pratique pas les délocalisations constitue aujourd'hui un pôle de stabilité.

### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



Sur les 2.800 coopératives, il en existe de très petites qui n'ont pas de salarié, et de très grosses qui, elles, en comptent plusieurs milliers. Sur le montant global du chiffre d'affaires réalisé par les coopératives agricoles, **80% de ce chiffre d'affaires est réalisé par 10 % des coopératives, soit par environ 300 coopératives.**

Il existe donc une dispersion importante, et même si le nombre des coopératives enregistre une tendance à la baisse, on constate un développement en matière d'activités et de parts de marché. Nous sommes, globalement, sur des marchés matures.

A l'inverse de ce qui a été dit précédemment pour l'ESS tournée vers les services, les hommes sont massivement les plus nombreux en termes **d'effectifs salariés : 68 % pour les hommes et 32 % pour les femmes.**

**Sur ce pourcentage, il n'y a seulement que 8% d'ingénieurs et de cadres (CSP). Au sein de cette répartition, si on regarde la catégorie cadres, les femmes y représentent 21% et les hommes 79 %. Les femmes étant davantage représentées dans les emplois administratifs - cela n'étonnera personne - tandis que les hommes sont massivement représentés dans les fonctions de production.**

**Valérie Defauquet** : Avant d'aller plus loin dans mon propos, je souhaiterais préciser deux points.

- Ce matin même, j'avais une réunion de l'Observatoire qui portait sur les données chiffrées du bilan social 2010. Afin de vous les livrer aujourd'hui, je n'ai donc eu que deux heures pour préparer mon intervention d'autant que votre sympathique invitation ne m'est parvenue que tardivement. Excusez-moi pour cette précipitation qui font que mes tableaux graphiques et mes commentaires sont partiels.

- Les éléments dont je dispose sont de nature statistique et non pas qualitative. J'aurais eu besoin de plus de temps pour rassembler des données qualitatives et faire un point précis sur ce que les entreprises ont fait en ce domaine de l'égalité hommes/femmes.

- Sur le premier élément\_ : ce qui est indéniable, c'est que la part des femmes est très importante dans notre secteur en termes d'effectifs salariés : 70% en moyenne.  
**Elle atteint 79 % dans les entreprises de plus de 500 salariés, 81 % dans les entreprises de plus de 2000 salariés.**
- Second élément : quand on s'intéresse au **CSP**, aux catégories socioprofessionnelles, au sens INSEE du terme = employés, techniciens, cadres, **on observe que les femmes sont très majoritairement présentes dans les classes E (employés) E1, E2, E3, E4**, et plus on avance dans les classes cadres, moins on trouve de femmes. Cela pose vraiment question sur la place des femmes en mutualité, sur la manière dont nos entreprises ont jusqu'ici recruté et sur quelle politique de recrutement et de promotion elles se positionnent; cela pose un réel problème du point de vue de la gestion de main d'œuvre en entreprise.  
**Plus précisément, on compte 82 % de femmes salariées en classe E1** (classe d'accueil dans la catégorie d'emploi).
- Troisième élément\_ : on observe la présence des femmes en C4 : **35% de la totalité des effectifs avec une augmentation de 7% par rapport à 2009.**

### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



- Quatrième élément : **78 % de ces salariées femmes sont en CDD** contre **22% chez les salariés hommes**.  
Les motivations de recours aux CDD renvoient à des problèmes de remplacement (pour cause de congés maternité par exemple).  
Il faut distinguer les chiffres UGEM, c'est-à-dire des catégories d'emplois qui relèvent de la convention collective UGEM et les chiffres hors UGEM, qui s'appliquent à des catégories d'emplois relevant d'autres conventions collectives mais dont les effectifs relèvent toujours du Code de la mutualité, par exemple comme la Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la personne (FEHAP).
- Cinquième élément : **78% des contrats signés pour des contrats de professionnalisation concernent des femmes**.

En ce qui concerne **la pyramide des âges par sexe**, nous constatons deux problématiques: la problématique femmes ( je ne rappelle pas que pour toutes les classes la place des femmes est prépondérante) et la problématique seniors. Notre secteur comporte une part importante de salariés qui ont 45 ans et plus. Lorsque l'on regarde de plus près la question des seniors, et en particulier les catégories d'emplois concernées, on observe qu'il s'agit des catégories E1 à E3. Il leur ai dit par l'entreprise: « Vous allez devoir travailler davantage dans une entreprise qui est en mutation et qui bouge ». Comment un salarié de 45 ans et plus, qui n'est jamais parti en formation, va-t-il se sentir mobilisé pour évoluer, se former, se professionnaliser ?

Ces questions ont été posées grâce à notre Observatoire et concernent aussi bien les femmes que les hommes.

Cette pyramide des âges présente un creux qui correspond à une baisse des recrutements intervenue il y a une quinzaine d'années. Cette pyramide en champignon est une véritable pyramide d'alerte. C'est la raison pour laquelle il est d'autant plus important d'y travailler. C'est ce que nous faisons.

En ce qui concerne **les rémunérations**, à l'exception de la classe T2, classe de techniciens, **les médianes des rémunérations pour les hommes sont supérieures à celles des femmes**.

Sans diplôme, recrutées à bas niveau de qualification, il faut aujourd'hui qu'elles se reconvertisent et se réinsèrent. Elles étaient auparavant gestionnaires et se réorientent vers des fonctions de conseillers mutualistes, commerciales etc... Cette mutation en cours est une bonne chose. 'Objectif de la branche est de mettre à disposition des outils pour faciliter cette mutation (CQP, accord GPEC..), ces reconversions.

**En septembre 2010, un accord global sur l'égalité hommes/femmes a été signé dans notre secteur. Il porte sur six domaines à partir desquels nous pouvons agir :le recrutement, la formation, la mobilité professionnelle, l'égalité salariale, les congés liés à la parentalité et l'organisation des temps de travail.**

Cela signifie que la branche professionnelle a bien pris en compte cette question de l'égalité hommes/femmes qui reste aujourd'hui néanmoins très « floue » au niveau de la branche dans la mesure où la négociation pour la mise en œuvre de cet accord est renvoyée au niveau de chaque entreprise. C'est un engagement politique.



**L'entrée en vigueur de cette mesure dans les entreprises est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2012.** Les entreprises ont donc l'obligation de négocier d'ici cette date. Cet accord précise l'instauration d'une taxe de 1% pour celles qui ne se conformeraient pas à la nécessité de mettre en place des plans d'actions avec des objectifs à atteindre relatifs à l'égalité professionnelle.

Cette taxe est certes un moyen d'impliquer les entreprises mais cela ne les amènera pas à réfléchir de manière approfondie sur l'égalité femmes/hommes, ou sur la question de publics fragilisés.

Imposer des quotas, imposer des objectifs chiffrés à atteindre et travailler sur indicateurs aident certainement à la prise de conscience, mais il faut aller au-delà. Je vous livre ici une réflexion qui m'est tout à fait personnelle.

**Chantal Chomel** : J'ai écouté avec beaucoup d'intérêt le témoignage de Valérie De Fauquet et cela montre bien combien il est intéressant et important de disposer d'un observatoire et de travailler sur des données à partir desquelles il est possible d'avoir des sous-produits pour analyser plus en détail et de manière plus précise telle ou telle question et notamment la problématique relative à l'égalité hommes/femmes.

Le débat sur les avantages et les inconvénients de l'autorégulation d'une part, qui marche jusqu'à un certain point, et, d'autre part, sur l'obligation assortie de sanctions, est un débat récurrent. Dans l'idéal, l'autorégulation serait préférable, mais on ne peut que constater qu'elle ne marche pas toujours.

COOP de France qui est le syndicat employeur des coopératives agricoles vient de signer un accord sur l'égalité hommes/femmes avec tous les syndicats qui couvre les 19 branches de la coopération agricole. Cet accord s'applique aux coopératives agricoles et à leurs filiales de 50 salariés et plus ; les CUMA et les plus petites entités ne sont pas couvertes par le champ de l'accord, sans doute en raison précisément de leur petite taille.

Il me semble que cela fait le lien avec l'ESS, notamment quand on lit le préambule de cet accord centré sur les valeurs coopératives et qui va bien au-delà de l'aspect « contrainte légale » qui vient d'être rappelée.

Cette contrainte légale a tout de même comme avantage de nous obliger à regarder ce que nous n'aurions pas regardé de manière spontanée, ni nous, ni au niveau des entreprises, et donc de mettre en place un outil d'observation et d'analyse (comment va évoluer l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs) qui intégrera la problématique égalité hommes /femmes.

Que voit-on justement ? **Que les femmes occupent majoritairement les emplois d'ouvrier ou d'agent administratif**; qu'il existe déjà beaucoup moins de femmes au niveau de la maîtrise et qu'au niveau ingénieurs et cadres, elles sont très, très peu nombreuses.

**On va retrouver les femmes cadres essentiellement dans les fonctions support**, ce qui, là encore, n'étonnera personne, (droit, relations humaines, gestion, qualité, recherche et développement). La recherche et le développement sont des métiers très importants pour et dans notre secteur.

Cet accord signé le 12 octobre 2011, il y a un mois maintenant, prévoit des négociations annuelles **mais surtout impose aux entreprises de monter des plans d'actions dans cinq domaines avec trois actions obligatoires dans chaque domaine ce qui fait au total quinze actions concrètes à mettre en œuvre et dont il faut mesurer effets et impacts au bout de deux années.** L'accord est signé pour trois ans et ne pourra être renouvelé que si le bilan des premières actions est réalisé, et que si les partenaires sociaux concluent à la nécessité de prolonger ces actions ou développer des plans d'actions non prévus initialement.

### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait





Ce que je voudrais ajouter, c'est que cet accord s'applique à chaque entreprise avec obligation de résultats par branche. Chaque branche, au sein de l'observatoire, devra définir des indicateurs destinés à mesurer les évolutions réalisées grâce à la mise en œuvre de l'accord. En effet, les travaux de notre Observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi de la coopération agricole permettront de mesurer les effets de l'accord durant les 3 années de son application.

Les domaines d'actions auxquels je fais référence sont :

- **la politique de recrutement** (c'est un levier très important puisque l'encadrement est composé majoritairement d'ingénieurs qui sont pour l'essentiel des hommes sortis d'Agro ou d'Agri. On commence à avoir des cadres sortis de l'université ou des écoles de commerce mais c'est le tout début de cette inflexion,
- le levier **de la formation professionnelle et des qualifications** (par exemple les gens des abattoirs ont des métiers pénibles),
- **l'égalité des chances par la promotion professionnelle et la gestion des carrières,**
- **les activités professionnelles et les responsabilités de la vie familiale** à concilier vers le meilleur équilibre possible. A cet égard, je me plais à citer cet exemple d'action : **ne pas organiser des réunions avant 9 heures le matin et après 18 heures le soir**; il me semble que cette mesure serait intéressante pour tout le monde et je la verrais bien être appliquée à COOP de France !
- **la politique d'harmonisation en termes de qualification et de sensibilisation des acteurs, salariés et partenaires sociaux.**

Je souhaiterais ajouter qu'à COOP de France, nous sommes en train d'effectuer une transposition de la norme ISO 26000 pour les coopératives de taille importante. C'est très complexe et représente un immense travail mais je pense que cela peut se révéler efficace et complémentaire par rapport à l'approche réglementaire qui comme on le sait comporte avantages et limites.

L'égalité professionnelle hommes/femmes est un sujet dont on parle depuis très, très longtemps, il faut bien le reconnaître, mais on n'a toujours pas l'impression qu'il ait beaucoup progressé dans les esprits et dans les faits. Nous verrons si la contrainte de négocier, entreprise par entreprise, aura des effets plus positifs que ce qui a été fait jusqu'ici.

#### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



Cécile de Calan : Mesdames, comment faire pour progresser à partir de ces accords et initiatives concrètes et faire bouger les lignes ?

Valérie Defauquet : Quelles initiatives concrètes ? Partant de mon expérience, à un niveau intermédiaire comme celui de l'Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, je pense que des expérimentations par rapport aux objectifs que l'on se fixe et leur promotion au niveau de la branche professionnelle permettraient de faire progresser cette problématique.

Je pense par exemple à l'initiative que j'ai lancée l'année dernière en matière de lutte contre l'illettrisme dans notre propre secteur. Nous nous sommes basés sur l'expérimentation dans un certain nombre de mutuelles et notre objectif est de faire connaître cette expérimentation afin d'initialiser un mouvement d'une amplitude plus grande dans le monde mutualiste. Je crois beaucoup à l'expérimentation pour faire « bouger les lignes ».

Chantal Chomel : En ce qui concerne initiatives et expérimentations qui donneraient espoir, je ne suis pas non plus dans les entreprises et il m'est donc aussi difficile d'en parler que pour Valérie Defauquet. **Mais il me semble qu'il faut croiser plusieurs approches**; que ce soit par rapport à la question des femmes, ou celle du handicap, ou celle de la diversité, ou encore celle des politiques de recrutement, il s'agit **d'inverser des logiques trop homogènes**. Cela ne se fait jamais naturellement sinon nous n'en serions pas là aujourd'hui pour en débattre.

**Il me semble que pour progresser, cela passe à la fois par du volontarisme au niveau de la direction générale**, car c'est elle qui donne l'impulsion, **et une meilleure sensibilisation des partenaires sociaux** parce qu'il leur revient de faire pression pour que ces questions soient prises en considération. Il peut y avoir une symétrie entre une direction générale et les partenaires sociaux qui va accentuer des travers au lieu de les réduire. Une autre symétrie est donc à construire.

A COOP de France, au siège, nous sommes une centaine de personnes et une majorité de femmes cadres puisque nous représentons près de 50% du total du personnel. Lorsque nous regardons la composition du comité de direction, il ne reste plus qu'une seule femme. Cet exemple est représentatif de la quasi-totalité des entreprises et organisations de l'ESS.

Pour faire la transition avec la table-ronde suivante, je crois que pour avoir plus de femmes en situation de responsabilité, il faut qu'il y en ait bien davantage au sein des conseils d'administration.

### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



En ce qui concerne initiatives et expérimentations qui donneraient espoir, je ne suis pas non plus dans les entreprises et il m'est donc aussi difficile d'en parler que pour Valérie Defauquet. **Mais il me semble qu'il faut croiser plusieurs approches**; que ce soit par rapport à la question des femmes, ou celle du handicap, ou celle de la diversité, ou encore celle des politiques de recrutement, il s'agit **d'inverser des logiques trop homogènes**. Cela ne se fait jamais naturellement sinon nous n'en serions pas là aujourd'hui pour en débattre.

**Il me semble que pour progresser, cela passe à la fois par du volontarisme au niveau de la direction générale**, car c'est elle qui donne l'impulsion, **et une meilleure sensibilisation des partenaires sociaux** parce qu'il leur revient de faire pression pour que ces questions soient prises en considération. Il peut y avoir une symétrie entre une direction générale et les partenaires sociaux qui va accentuer des travers au lieu de les réduire. Une autre symétrie est donc à construire.

A COOP de France, au siège, nous sommes une centaine de personnes et une majorité de femmes cadres puisque nous représentons près de 50% du total du personnel. Lorsque nous regardons la composition du comité de direction, il ne reste plus qu'une seule femme. Cet exemple est représentatif de la quasi-totalité des entreprises et organisations de l'ESS.

Pour faire la transition avec la table-ronde suivante, je crois que pour avoir plus de femmes en situation de responsabilité, il faut qu'il y en ait bien davantage au sein des conseils d'administration.

### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



### Sébastien Darrigrand (Délégué général de l'USGERES)

Je souhaiterais apporter mon témoignage en complément de l'intervention faite par Valérie Defauquet et notamment sur les accords passés par la Mutualité puisque dans les propositions et les engagements du Collectif FemmESS, il y a bien une demande en direction des syndicats d'employeurs en ce qui concerne l'égalité hommes/femmes dans les entreprises de l'ESS.

L'Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale (USGERES) vient de négocier et de signer au printemps dernier **un accord cadre sur la prévention des discriminations au sein de l'ESS**. Cet accord cadre prévoit de renvoyer aux branches professionnelles le soin de négocier un certain nombre de dispositifs en lien avec les spécificités des unes et des autres.

**Dans cet accord cadre figure un article sur l'égalité professionnelle** dans lequel on retrouve un certain nombre d'éléments qui sont un début de réponse aux problématiques que vous vous posez. En effet, l'accord renvoie au niveau des branches professionnelles les négociations à mener **sur la mixité des métiers, l'égalité salariale, les modalités d'accès aux postes de responsabilité, l'articulation des temps de vie professionnelle et privée**.

Ainsi, à l'USGERES, nous avons engagé une forme de débat paritaire qui s'est traduit par cet accord cadre et qui commence à faire bouger les choses. C'est vrai que l'on part de loin, cela a été souligné précédemment. Lorsque nous avons commencé à négocier l'accord, les partenaires sociaux n'ont pas manqué de nous adresser des questions sur cette problématique. Nous avons eu ce débat là en permanence pendant la négociation. Une majorité de femmes dans nos secteurs ont effectivement du mal à accéder aux responsabilités de dirigeants. Mais nous nous sommes aperçus qu'il y avait un point important, sans doute à l'origine de cette problématique, **c'était la nécessité d'enclencher un vrai travail pour faire évoluer les représentations culturelles au sein de nos secteurs**. Ces représentations, pour différentes raisons, sont liées à l'histoire et sont très souvent injustifiées.

Et aujourd'hui, nous nous trouvons face à des secteurs qui sont très connotés « féminin » ou « masculin ».

Par ailleurs, **il y aurait aussi un important travail à mener pour faire évoluer la question de la responsabilité au sein de nos organisations, la question du management**.

Au-delà de l'accord cadre proprement dit, nous avons mis en place une série de formations en direction des syndicats employeurs et en direction des employeurs pour la construction et l'offre **de plans d'égalité hommes/femmes dans nos entreprises**. Ces formations se dérouleront dès le début de l'année 2012.

Il faut que ces plans d'égalité hommes/femmes répondent à **des critères objectifs** pour se prémunir des discriminations dans nos secteurs

Je terminerai mon propos sur la question des indicateurs que je trouve particulièrement intéressante et pertinente. Je pense qu'il convient de renforcer sur ces sujets d'égalité et de discriminations, plus sans doute que sur d'autres, **l'objectivation de nos pratiques. Indicateurs dans le domaine du recrutement, dans celui de l'évolution professionnelle, dans celui de la professionnalisation, de la reconversion, dans le domaine enfin de la préparation des fins de carrières**.

## DEBAT AVEC LA SALLE

### Suite de l'intervention de Sébastien Darrigrand

Dans notre accord cadre, il est prévu outre les entretiens annuels d'évaluation entre employeurs et salariés, un temps d'échanges pour aborder ces questions d'évolution professionnelle, d'accès aux responsabilités de manière à ce que la question de l'égalité professionnelle hommes/femmes puisse rentrer dans un processus d'objectivation de la gestion des relations humaines des entreprises au-delà de la question d'une discrimination que l'on pourrait qualifier de positive.

**Il faut, me semble-t-il, davantage veiller à une égalité de traitement** plutôt que de parler de discrimination positive. **Il vaut mieux que les employeurs qui recrutent introduisent et fassent respecter des critères objectifs pour effectuer leurs choix** en fonction des compétences acquises, des responsabilités à assumer, plutôt que d'aller vers des systèmes de quotas inappropriés.

Scarlett Courvoisier : " Je suis d'accord avec l'ami Darrigrand. Cependant, je ne cesse de m'interroger sur le fait que dès que la question du genre est abordée, le moteur semble soudain ralentir, voire se gripper et on élude d'une manière ou d'une autre. Il faut maintenant passer à la vitesse supérieure et ce pour toutes les parties prenantes au débat - politiques, dirigeants, partenaires sociaux, et femmes. En effet, d'après les responsables de l'ESS eux-mêmes, l'enjeu est le renouvellement des générations et des postes à pourvoir d'ici 2020, de 600 000 à 800 000 postes ! 2020, c'est demain. Alors qu'attendons-nous encore ?"

### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



Cécile de Calan : Après le salariat, voyons la question sous l'angle du bénévolat, dans la vie concrète d'une association tout d'abord, puis au niveau de la plus importante "tête de réseau" associative, la Conférence permanente des Coordinations associatives. Enfin, nous demanderons à Chantal Mainguéné de nous faire part de son intéressante expérience au sein d'un réseau : " Entrepreneurs d'avenir". Et la boucle sera bouclée avec la synthèse de Nathalie Parent sur l'intérêt de croiser la part masculine et la part féminine dans l'exercice des responsabilités.

Béatrice Delpech : Bonjour, je suis Béatrice Delpech, Déléguée générale de la Conférence Permanente des Coordinations Associatives, la CPCA. Avant que d'intervenir sur notre étude relative à la gouvernance dans les associations et sur notre Charte d'égalité hommes /femmes, je souhaiterais en introduction dire quelques mots de la CPCA et vous donner quelques éléments genres sur l'engagement associatif.

La CPCA a été créée en 1992, regroupe aujourd'hui 16 coordinations associatives, chacune centrée sur un secteur d'activités telles l'UNIOPSS, le CNOSF, La Ligue de l'Enseignement, le CELAVAR...Cela représente quelques 700 fédérations et 600 000 associations. La CPCA se veut la voix du mouvement associatif organisé. Elle est l'interlocutrice des pouvoirs publics qu'elle interpelle sur la vie associative et la liberté d'association en France.

En introduction à nos débats, il ne me semble pas inutile de rappeler ce que dit et prévoit la Constitution française dans son article 1<sup>er</sup> : « ...La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Ça va mieux en le disant.

Maintenant si l'on veut passer de la déclaration de principe à la réalité, cela suppose d'inclure la dimension du genre dans toutes les étapes des processus politiques qui vont concourir à un égal accès aux mandats et à l'égalité dans l'exercice des mandats.

Comment cela se passe-t-il au sein des associations ? Pour cerner la réalité, il faut préciser trois éléments :

1) Encore aujourd'hui, on ne dispose pas de données suffisantes et je rejoins tout-à-fait les propos tenus précédemment par Erika Flahault. Soit, pour certaines, elles sont déjà anciennes, soit, pour la plupart, elles sont trop partielles. Je vais cependant vous en donner quelques-unes extraites de l'étude réalisée par Viviane Tchernonog du laboratoire CNRS-Matisse : « Le Paysage associatif français » parue en 2007 et qui exploite des chiffres de 2005. La prochaine version de ce document très utile et référent paraîtra début 2012.

#### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait





Ce qui a été constaté à partir de cette étude, quand on regarde l'engagement associatif, **c'est que la différence entre hommes et femmes qui s'engagent dans la vie associative** ne se fait par le nombre des uns ou des autres mais **par le secteur d'activités associatives** dans lesquels ils ou elles s'engagent. Ainsi, oh, surprise, on trouve davantage d'hommes dans le secteur sportif et plus de femmes dans les secteurs santé, social, humanitaire, loisirs et culture.

2) Par ailleurs, cette étude a mis en évidence que le nombre de femmes accédant à des mandats de responsabilités s'améliore certes **mais que l'on trouve toujours plus de présidents et de trésoriers que de présidentes et de trésoriers**. D'une manière générale, on observe une représentation des secteurs très genrée. Ainsi, pour 47% de femmes, présidentes d'associations humanitaires, il y a 87 % de présidents d'associations sportives. Les disparités de ce point de vue entre secteurs sont grandes.

3) Enfin, on observe sur la base des travaux de Viviane Tchernonog qu'il existe **un vrai décalage entre les jeunes associations et les plus anciennes**. Les plus récemment créées sont celles qui sont le plus féminisées.

A la CPCA, nous sommes en cours de finalisation d'une enquête que nous avons lancée avec le Conservatoire national des Arts et Métiers, CNAM, sur la gouvernance dans les associations. Les données que nous traitons sont beaucoup plus larges que la seule question du genre mais elle y figure. A votre intention, j'ai extrait quelques données en lien avec le sujet d'aujourd'hui.

- Les données chiffrées sur les femmes n'ont guère évolué entre 2005 et aujourd'hui. **On trouve 41 % de femmes dans les conseils d'administration des associations répondantes**. 48 % dans les secteurs sanitaires et sociaux.

- La question fut posée aux personnes constituant pour cette étude un échantillon représentatif d'associations, échantillon composé d'administrateurs pour l'essentiel : « quels sont les critères qui vous paraissent primordiaux pour composer un conseil d'administration, à quoi faut-il veiller en particulier? », **seuls 22% d'entre eux pensent que la parité constitue un critère à valoriser**.

Je considère que cette donnée est préoccupante en matière de perspectives d'évolution.

**Le secteur associatif pourrait être un secteur d'émancipation**; il pourrait favoriser une progression dans la prise de responsabilités par les femmes et donc une progression pour le secteur...mais, il reste beaucoup à faire. Concrètement, **il faut beaucoup de volonté politique** pour s'atteler à cette tâche, or, le moins que l'on puisse dire, c'est qu'elle fait défaut.

#### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



A cet égard, pour illustrer mon affirmation, je voudrais citer deux anecdotes.

1) Quelques jours après mon recrutement comme Déléguée générale à la CPCA, j'ai dû remplacer mon président - un homme blanc de plus de 50ans comme il se doit - au cours d'une séance du conseil d'administration d'une association que je ne citerai pas. L'objet de cette séance était la ré-écriture de leurs statuts pour la prochaine Assemblée générale. Nous étions une quinzaine de personnes dont 2 femmes. J'arrivais à peine, n'avais pas participé aux travaux de ré-écriture, j'ai donc écouté sans intervenir dans les échanges. Une fois le vote sur les statuts modifiés intervenu, j'ai tout de même risqué une question : « Au cours de la réflexion et des débats sur la ré-écriture des statuts, y a-t-il eu, à un moment ou à un autre, l'évocation de la possibilité de féminiser un peu les instances décisionnelles? ». La réponse, faite par le Président, fut celle-ci : « **C'est une bonne question bien sur mais elle ne s'applique pas du tout à nous puisque nous regroupons des personnes morales** » J'en déduis donc que les personnes morales comme les anges n'ont pas de sexe !

2) Autre exemple, plus vertueux celui-là. Je vais donc le citer: Coordination Sud et ses avancées qui prouvent que les choses bougent lorsqu'une volonté politique existe et se manifeste. La démarche de cette coordination est intéressante et s'est faite en deux temps :

a) Coordination sud s'est d'abord dotée **d'une commission genre** à côté de commissions thématiques existantes, groupes de travail sur l'annulation de la dette ou bien l'aide au développement par exemple. Avec la commission genre, il s'agissait de mettre la problématique au cœur des préoccupations de la coordination.

b) Elle s'est ensuite **dotée d'un outil contraignant inscrit dans les statuts : la parité dans les instances.**

J'ai reçu les résultats du renouvellement du conseil d'administration de Coordination Sud, il y a cinq jours: 5 postes étaient à renouveler.

Quand les postes sont en nombre impairs, traditionnellement on nomme un homme de plus que de femmes. Eh bien là, le Conseil d'administration de Coordination Sud a fait entrer 3 femmes et 2 hommes.

En 2004, la CPCA a signé une Charte nationale de la CPCA pour l'égalité entre hommes et femmes. Elle reste à évaluer et à être promue car il ne suffit pas de faire de bons textes; il faut les faire vivre et les appliquer.

Cependant, il y a dans cette Charte deux choses concrètes qu'il faut souligner :

- d'abord l'inscription même de la parité dans les statuts au nom de la recherche d'un juste équilibre dans les instances décisionnelles,
- la volonté de mobiliser un réseau inter-associatif composé de femmes et d'hommes, bénévoles et salariés, un peu d'ailleurs à l'image de votre Collectif FemmESS. Car on doit tous, femmes et hommes, être convaincus de la nécessité de réfléchir ensemble à cette problématique pour construire ensemble la parité.

Pour terminer sur une note d'humour et bien mesurer le chemin à parcourir, une dernière anecdote: lorsqu'en 2004 vint le jour de signer cette Charte, la très grande majorité de nos coordinations envoyèrent une représentante !

## L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



Bonjour, je suis fondatrice et dirigeante de l'association Mo'Martre et suis contente d'être là. Mo'Martre est né il y a maintenant un peu plus de dix ans. **L'égalité hommes /femmes est en fait le pilier fondateur de l'association.** Nous proposons aux familles un service de prise en charge de leurs enfants de la sortie de l'école jusqu'au retour des parents de leurs lieux professionnels. Nous avons mis en œuvre une série d'adaptations pour répondre à tous les types de situations familiales et d'organisation professionnelle des parents, nous recherchons la plus grande souplesse possible dans l'offre de ce service; ainsi, par exemple, nous fermons nos locaux à 20 heures le soir.

Plus concrètement et pour l'essentiel, nous allons chercher les enfants à la sortie de leurs écoles; nous leur faisons prendre leur goûter; nous les aidons ensuite à faire leurs devoirs; les enfants ont la possibilité après cela, de participer à des projets artistiques qui sont tous conçus par des artistes professionnels, soit salariés, soit intervenants extérieurs. Autant d'hommes que de femmes parmi ces artistes Je peux vous dire que les enfants utilisent largement cette possibilité.

Voilà le principe de fonctionnement spécifique à l'association Mo'Martre.

Ce service a été conçu pour répondre en grande partie à la problématique de conciliation des temps de la vie professionnelle et de la vie familiale à laquelle nous sommes toutes et tous confrontés.

Pour répondre à votre question, il y a, cette année, **300 familles d'inscrites** à l'association, ce qui revient à dire qu'il y a **300 mamans inscrites**. Nous reparlerons ultérieurement de ces femmes/mamans.

**Nous sommes 20 salariés dont 98 % de femmes**, et l'on peut rapprocher ce constat de celui qui a été fait précédemment, en fonction des secteurs d'activités, on va retrouver davantage de femmes ou davantage d'hommes.

**Le secteur petite enfance et enfance est l'un de ces secteurs fortement « féminisé ».** C'est en grande majorité les femmes qui s'occupent des enfants.

**La question du salaire, de son montant**, est aussi un facteur important **qui joue dans le fait qu'il y ait moins d'hommes et plus de femmes dans tel ou tel secteur d'activités.** Mon expérience tendrait à le prouver. Déjà le fait de se situer dans le secteur associatif induit un certain nombre de choses : nous, on combat pour atteindre un équilibre économique qui passe par des salaires nettement plus bas que dans d'autres secteurs; on accepte cette contrainte puisque nous sommes toutes engagées dans le développement d'un projet qui fait sens et qui nous tient à cœur.

Ainsi, pour développer notre action et notre service, nous voulons créer des antennes : nous en avons trois aujourd'hui et quatre sont en cours de création pour les six prochains mois. A mon grand regret, lorsque je propose un poste de responsable d'antenne, je constate qu' aucun homme ne se porte candidat pour occuper ces responsabilités. Les profils de responsable d'antenne correspondent pourtant à des personnes qualifiées de niveau bac plus 4 ou 5, qui ont déjà une expérience de travail en entreprise et même si les parcours sont différents. Encadrer des équipes sur la base d'une expérience acquise et d'une formation de bon niveau voilà ce que nous recherchons. Comme cette offre d'emploi n'intéresse pas à l'évidence les hommes, j'en déduis que c'est le montant du salaire proposé qui est un problème : 2000 € mensuels. Mais l'association ne peut proposer davantage. C'est là un souci pour la dirigeante que je suis.



### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



**Le choix des horaires de service est donc très important. Autre élément spécifique à notre projet et autre choix de notre part : l'implication des familles au niveau du conseil d'administration.**

Nous avons proposé aux familles d'être dans le conseil d'administration, plus précisément, dix mamans et dix papas, et nous organisons les réunions du CA en fonction de créneaux horaires acceptables par tous.

Le samedi est propice à une participation plus importante des familles. Certes, le fait de travailler le samedi pour les salariées représente une contrainte mais on s'organise pour les récupérations sur la semaine. Cela fait partie du Projet que de faire des réunions à des horaires pratiques pour tout le monde. Si nous avions choisi d'autres horaires, nous n'aurions eu sans doute que des femmes; l'avis des papas étant important, nous avons fait un autre choix. C'est le constat inverse de ce que disait précédemment Chantal Chomel .

En effet, en matière d'ouverture vers un réseau, j'ai eu l'occasion de participer à un groupe de discussions organisé par le réseau: « **Entrepreneurs d'avenir** ». Le principe en était simple : il y avait deux groupes de 10 personnes chacun, un groupe composé exclusivement de femmes et, l'autre, exclusivement d'hommes. Toutes et tous, étions, chefs d'entreprises, entreprises de plus de trois ans, plutôt TPE et TPA.

Chaque groupe occupait une salle différente ; chaque groupe fut soumis par contre aux mêmes questions. Les réponses, vous allez le constater différent grandement d'un groupe à l'autre. L'idée générale était de faire parler les 20 entrepreneurs de leur expérience entrepreneuriale et de faire ressortir les différences - si elles existaient - de perception de cette expérience.

Il est ressorti trois grandes différences :

#### a) Les motivations pour entreprendre

- Pour les femmes, il s'agit d'un désir d'indépendance, de liberté, d'une envie d'organiser son propre temps,
- Pour les hommes, il s'agit d'un concours de circonstances, d'opportunités à saisir pour faire du business.

Ainsi, dès le départ et sur le fond, femmes et hommes ne se situent pas dans les mêmes champs !

#### b) Les difficultés rencontrées sur le parcours pour entreprendre

- Pour les femmes, les difficultés évoquées sont **d'ordre psychologique**: se sentir seule, affronter le regard des autres, se sentir parfois « lâchée » y compris par son entourage proche,
- Pour les hommes, les difficultés évoquées sont **d'ordre administratif et financier** : **le montage juridique de la structure, la recherche de financements.**

#### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



#### c) L'image que chacun se fait de sa propre démarche

- Pour les femmes, « **elles montent leur boîte** », **c'est amusant**, pas forcément sérieux et pas du tout prestigieux. D'ailleurs, les banquiers ne les prennent pas au sérieux !
- Pour les hommes, créer son entreprise renvoie à l'image du patron, **du chef d'entreprise à qui l'on doit admiration**.

Cécile de Calan : Voilà une expérience et des informations à méditer, ce qui nous ramène à la question des représentations culturelles soulevées par plusieurs d'entre vous.

Je souhaiterais ici tenter une mise en perspective plutôt qu'une mise en prospective. Il existe de très nombreuses comparaisons susceptibles d'être faites entre ce qui se passe au sein du secteur de l'ESS et du secteur économique et social dans sa globalité. J'aimerais cependant souligner les « essentiels » de l'ESS plutôt que les grandes tendances de l'avenir du monde du travail dans les dix ou quinze ans.

- Il me semble que dans le secteur privé aujourd'hui, ESS ou non, il se fait énormément de choses que ce soit du top down ou du bottom up. Notamment au niveau terrain, on observe de nombreuses initiatives et innovations. Il y a donc une réelle opportunité pour mettre la parité au cœur d'une politique relative à cette thématique. Au niveau des entreprises, la parité ne s'exerce que lorsqu'elle est « posée » et souhaitée. Beaucoup de femmes se disent qu'il faut passer par les quotas mais que ce n'est pas une fin en soi et qu'il faudrait mieux poser une volonté politique de parité. Il faut renverser ce qui existe, c'est-à-dire une forme de passivité existante sur le sujet. Voilà le premier point.

- Le deuxième point, c'est qu'en termes de comparaison avec le privé, on rencontre le même problème qu'au sein de l'ESS et cela à deux niveaux :

- au niveau international, la grande bataille, l'enjeu majeur sont ceux de l'éducation des femmes partout dans le monde. Les femmes dirigeantes que j'ai pu interviewer m'ont confirmé que c'est bien là l'un des trois éléments majeurs pour les 10 ou 15 ans à venir surtout dans les pays où les religions, quelles qu'elles soient, peuvent avoir des impacts forts sur les petites filles à l'école, dans la famille, etc....

- au niveau du leadership. On observe notamment que dans les grandes entreprises françaises, on trouve beaucoup de femmes en début de carrière, une super concentration de femmes dans le middle management (encadrement de deux ou trois personnes) pour recruter, former etc... et un creux pour les femmes de trente ou trente-cinq ans qui font des enfants. Le problème est donc le leadership à très haut niveau : top management et conseils d'administration. Au-delà des statistiques, quand on regarde de plus près cette question du top management pour femmes cadres et cadres supérieurs dans les entreprises qui sont les plus dynamiques, on observe que cela relève beaucoup des conditions de travail.

Et l'exemple de Mo'marte nous le montre bien. Je prends un autre exemple : Sodexo, entreprise qui a fait de la place des femmes en son sein une priorité; sa DRH m'a confirmé que Sodexo, à un certain moment de son évolution, s'était rendu compte de l'absence de femmes au niveau top management laquelle s'expliquait par le fait que les femmes ne voulaient pas proposer leurs candidatures à ce genre de postes en raison de leurs appréhensions vis-à-vis des horaires de réunions tardives le soir et très tôt le matin.

Il faudrait que vos entreprises coopératives et autres du secteur mettent un peu de cohérence dans tout cela; pourquoi aller jusqu'à des chartes si celles-ci ne sont pas mises en œuvre. Je pense que cela libérerait beaucoup de talents féminins.

Plus généralement, cela renvoie à des problèmes de garde d'enfants. Les réunions du soir sont une réalité et chacun doit s'organiser, se débrouiller pour tenter de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et qui ne facilite pas une participation féminine sauf peut-être quand il y a un mari qui peut et veut partager.

## L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait





Par ailleurs, je ne crois pas qu'il faille se focaliser sur les statuts des salariées femmes (temps très partiels; CDD; CDI etc...), d'une part parce que cette question est très aride et que, d'autre part, une précarisation générale est en cours qu'il faut bien prendre en compte. Aujourd'hui, les jobs, c'est aussi avoir de multiples employeurs, des statuts de nature différente et ce n'est plus forcément travailler pour un seul employeur sur un seul site. Un exemple: celui de la mise en place d'un accord sur le télé-travail chez Alcatel. L'entreprise était persuadée au départ que majoritairement les femmes allaient accepter cette proposition, choisir le mercredi et ainsi pouvoir « camoufler » le fait qu'elle ne travaillerait pas. Ce fut une erreur sur toute la ligne. Le mercredi ne fut pas choisi pour effectuer le télé-travail; il n'y eut pas de « détournement ». Après des résistances, la proposition fut adoptée par les femmes et les hommes.

Il me semble qu'il faut repartir des qualités féminines. Par exemple, la qualité et la capacité d'écoute et que l'expression au féminin en matière de management soit mise au cœur d'une volonté politique.



### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



## DEBAT AVEC LA SALLE

### Emmanuel Gagnerot, coordinateur du Labo de l'ESS

Je voudrais saluer la création de ce collectif parce qu'on a besoin d'espaces de paroles comme celui-là, hors champ institutionnel. Il n'y en a pas tellement dans nos espaces institutionnels, ce n'est pas propre à l'ESS, c'est la réalité dans tous les champs économiques.

Par rapport à ce que disait Sébastien Darrigrand sur la discrimination positive, je ne suis pas certain qu'on puisse écarter un vrai débat sur ce sujet même si Je suis d'accord pour dire que ce n'est pas une fin en soi .

Je me souviens d'avoir reçu une réponse négative suite au dépôt d'une candidature pour un emploi dans une association. On m'a expliqué, qu'à compétence égale, ils préféreraient engager une femme mais c'était inavoué, non-dit, c'est resté dans l'ombre. Je pense que c'est le cas de beaucoup d'associations, qui face à des compétences égales, font ce choix. Mais il n'y a pas de débat et ça le mériterai.

Sur la parité, je suis d'accord avec Scarlett pour dire qu' il faut hausser un peu le ton. La parité repose sur un rapport de force avec les politiques, c'est une réalité. Aujourd'hui en France, le droit des femmes dans le paysage institutionnel, est quasi inexistant. Il y a quelque chose qui ne va pas à ce niveau.

Ensuite, une proposition pour le collectif : ce serait d'avoir un ambassadeur, une ambassadrice, peut-être une figure médiatique, qui peut donner une visibilité à ce rapport de force.

Pour finir, sur l'interpellation des dirigeants (au masculin) de l'ESS, parce que c'est un monde au niveau national majoritairement masculin... Je pense qu'à partir de ce que vous avez fait, il y aurait une interpellation en bonne et due forme à mener. Il y aurait sûrement des choses à dire, de manière constructive, de la part de ce collectif aux dirigeants de l'économie sociale et solidaire.

### Marie-Jeanne Gaxie : Ancienne adjointe du bureau des associations et fondations du Ministère de l'Intérieur

Je voulais vous raconter une petite anecdote intervenue dans le cadre de mon expérience au sein du Ministère de l'Intérieur. Dans ce bureau, on suit la Reconnaissance d'Utilité Publique. Et puis ensuite, vous livrer une réflexion que j'ai depuis longtemps pour avoir beaucoup participer à des réunions au Ministère de la Jeunesse et des Sports, sur des problèmes de femmes, d'égalité, etc. une petite réflexion personnelle qui sera sûrement iconoclaste.

D'abord l'anecdote. Ce bureau reçoit des dirigeants d'associations pour modifier leurs statuts et j'ai reçu les équipes Saint Vincent, avec la Présidente et la Secrétaire Générale. Et les équipes Saint Vincent sont une association exclusivement de femmes, c'est indiqué dans leurs statuts. Je leur avais posé la question : aujourd'hui, au XXIème siècle, vous ne voulez pas accueillir des hommes ? Et la Présidente m'avait répondu « Ah non, quand on a des hommes avec nous, ils veulent être présidents ! ». Elle m'avait séduite et je n'avait plus rien dit.

Ma réflexion prolonge mon anecdote: on pose toujours la question de l'éducation des femmes, qu'en est-il de l'éducation des hommes ? En quoi est-il meilleur ? Par exemple dans les fonctions de Président ou de Trésorier. Dans le fait d'accompagner des enfants, d'accompagner des malades, d'accompagner des chômeurs, dans ces fonctions là (et c'est le problème de la qualification). Dans les fonctions de Président ou de Trésorier, on fait de l'administration. En tant que bénévole, alors que j'ai fait de l'administration toute ma vie, je préfère accompagner, faire du soutien scolaire auprès d'enfants ou accompagner des chômeurs, plutôt que de faire encore de l'administration. Je pense qu'il faut intégrer dans la réflexion, la hiérarchie des fonctions. Il faut poser la question.

### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



## DEBAT AVEC LA SALLE

C'est une **Assemblée Générale** qui établit les lois, les normes de notre société et effectivement, les femmes doivent avoir leur rôle et il faut organiser les choses différemment : les heures, le travail, etc. Mais je pense qu'il faut éduquer les hommes pour qu'ils pensent que laver un verre dans une équipe, c'est aussi noble que la diriger.

Pauline Eyebe – développeuse de politiques sur l'économie sociale au Cameroun

Je remercie Nicole Alix qui m'a convié à cette rencontre.

Je voulais renchérir sur ce que madame disait tout à l'heure. L'économie sociale doit être le lieu d'apprentissage des femmes. Mais l'économie sociale doit aussi être le lieu d'apprentissage des hommes ! Nous avons le devoir de nous soutenir, un collectif peut en cacher un autre, en soutenir un autre.

A l'occasion du Forum International de l'Economie Sociale et Solidaire et des Rencontres du Mont Blanc, nous avons décidé de nous constituer en collectif de femmes pour aller interpeller vigoureusement les chefs d'état africains lors d'un sommet au Togo au mois de Mars car ils ne le sont pas suffisamment en ce qui concerne les femmes là-bas. Aujourd'hui parmi vous, je fais un plaidoyer pour que votre collectif fasse avancer les choses en termes de vision de la coopération internationale, pour qu'on inscrive un peu plus la question de l'émergence de mouvements coopératifs. Ces mouvements en Afrique, sont portés par des associations de femmes et nous pensons que ce sont les lieux dans lesquels nous pouvons éduquer les femmes. Pour qu'elles se fassent entendre, pour qu'elles prennent la parole. L'éducation à la démocratie va passer par les coopératives. Je voulais donc parler au nom de notre collectif naissant en Afrique, réfléchissez, je n'ai pas de solution à proposer : comment peut-on créer un maillage pour que nous puissions nous soutenir mutuellement car ce ne sont pas les Etats qui vont le faire ?

**L'ESS au féminin**

Et si tout le monde y gagnait



## DEBAT AVEC LA SALLE

### Réactions des intervenantes

Béatrice Delpech : Je voudrais réagir, peut-être de manière un peu décalée, par rapport à des choses qui ont été énoncées tout au long de l'après-midi dans ce cénacle et qui m'étonnent; je voudrais juste les pointer.

Je pense que c'est l'occasion de prendre conscience du fait que la reproduction des rapports sociaux a lieu partout, dans l'ESS y compris. Nous constatons beaucoup de choses qui ne sont finalement, que la reproduction de la construction identitaire des genres. Et on l'a entendu par petites touches dans ce qui a été dit. Il faut le prendre de manière humoristique, je ne jette pas la pierre mais je souligne de manière amusée qu'on a entendu aujourd'hui le terme « mademoiselle », je n'ai pas entendu « damoiseau » ou je ne sais quoi pour les jeunes hommes qui sont présents. On a entendu « le problème des femmes », je ne pense pas que les femmes soient un problème ! On a évoqué les femmes comme une minorité, tels que peuvent être les handicapés ou les personnes très éloignées du marché de l'emploi, les femmes ne sont pas une minorité ! Si on regarde l'espérance de vie des hommes et des femmes, on pourrait dire qu'on est plutôt une majorité. On a parlé de « retour aux qualités féminines », là c'est mon point de désaccord sur la mise en perspective que vous avez offerte. Il n'y a pas de qualité masculine ou de qualité féminine, il y a une construction identitaire des genres et il y a des rôles sociaux qui nous sont attribués et sont intériorisés.

Peut-être que pour avancer plus vite sur ces questions, il faudrait qu'on prenne conscience des comportements que nous intériorisons, un certain nombre de schémas. C'est une réaction un peu personnelle, je sors de mon cadre de déléguée générale de la CPCA mais ça m'a intéressé d'entendre toutes ces réactions aujourd'hui.

Carine Dartiguépeyrou : Ma seule recommandation serait de dire qu'il se passe énormément de choses sur le sujet et pas uniquement dans l'ESS. C'est le message que je voulais faire passer aujourd'hui, beaucoup de choses émergent, il ne faut pas uniquement regarder la France. Le décroisement est une valeur d'avenir, c'est l'enjeu de notre société en France : aller voir ce qui se passe ailleurs, dans d'autres secteurs, dans d'autres types d'activités. Il se passe des choses intéressantes au cœur même du grand capitalisme, pour être polémique ! il est important d'avoir sa singularité et de la travailler, de défendre son identité et sa différenciation mais il est aussi important de le faire dans le respect de l'altérité et en s'enrichissant de ce qui se passe ailleurs, il se passe des choses bien partout.

### L'ESS au féminin

Et si tout le monde y gagnait



### Et maintenant on va où ?

Nicole Alix : je ne crois au succès si les femmes ne se mobilisent pas. A quelles occasions ? C'est une vraie question. Quels doivent-être les thèmes pour qu'on avance ? C'est un vrai sujet sur lequel on doit discuter mais, basons-nous sur ce qui a été abordé : la question des femmes, ce sont les femmes qui doivent la traiter, elles peuvent l'aborder avec les hommes mais on doit se reposer sur nous-mêmes.

Pour le moment, notre collectif est très efficace, il repose sur un nombre de personnes limité. Il y a peut-être parmi vous des personnes qui se demandent comment y participer, comment faire plus ensemble.

Qui est intéressé dans la salle pour qu'on poursuive sur le sujet ? Il nous faut trouver les thèmes, les liens pour rester ensemble.

Dominique Picard : on est bien dans la continuité de ce qu'on avait commencé à travailler lors de l'atelier des Etats Généraux de l'ESS. On retrouve deux lignes fortes qui sont à travailler de manière concomitante si on veut aller de l'avant :

- **Les actions concrètes qu'on peut mener pour faire bouger les choses** dans le domaine de l'égalité dans notre société et du secteur de l'économie sociale et solidaire.

*La question des indicateurs et l'emploi dans l'ESS* : avoir des indicateurs adaptés, ne pas uniquement prendre en compte des chiffres mais aussi la diversité des situations. Il faudra chercher avec qui creuser ce champ.

*La question de la formation, de la qualification, de l'éducation*. C'est un point tout à fait important et très différent selon les secteurs. Certains secteurs où les femmes sont extrêmement qualifiées et formées, où elles ont souvent un niveau d'études supérieures à celui des hommes. Et d'autres comme celui des services à la personne que nous avons évoqué, qui sont plus en déshérence par rapport à ces questions-là. Questions récurrentes qu'on a du mal à dépasser et qui valent le coup d'aller s'y pencher dans la mesure car c'est un secteur important de création d'emploi.

*Les accords d'entreprises* : comment, en tant que collectif de femmes dans les entreprises, les mettre en place ? C'est peut-être un appel à porter dans les entreprises : faites en sorte d'appliquer ces accords, réellement, pour que ça ne reste pas uniquement de bonnes intentions. Comment agir concrètement sur ces accords d'entreprise ? C'est peut-être l'occasion de se saisir de l'existant, c'est peut-être le rôle de l'Observatoire que nous voulions susciter : rassembler ces accords, les examiner, regarder ce qu'il y a derrière et voir comment les mettre en œuvre.

*En parallèle, la question des Observatoires*. On a vu qu'ils permettent de constater l'existant pour pointer des questions qui ne l'étaient pas jusqu'ici. Ça aide énormément à donner de la visibilité au secteur mais cela permet aussi au secteur de se poser un certain nombre de questions. Comme nous avons pu le voir avec l'Observatoire national de l'ESS, il a produit des chiffres que nous ne possédions pas avant.

*Implication des partenaires sociaux*. Comment travailler avec les syndicats d'employeurs et les syndicats de salariés ? Comment va -t- on se positionner nous-mêmes, comme partenaire de ces partenaires sociaux ?

*S'appuyer sur la RSE*, là aussi c'est une mesure très concrète. Les entreprises travaillent sur ces questions de responsabilité sociale. Comment des groupes de femmes peuvent s'emparer de ces démarches pour intégrer la question de l'égalité hommes-femmes ? Comment cela se traduit-il dans nos entreprises ?

*Le renouvellement générationnel et l'enjeu ne se pose pas uniquement dans l'ESS*. Comment se saisir de ce renouvellement générationnel pour faire une politique de recrutement égalitaire ? On peut vraiment appuyer cet axe, c'est très important.

### Et maintenant on va où ?

- **L'équilibre entre le temps de vie personnel et le temps de vie professionnel**

Comment toutes ces demandes d'investissement des femmes (en situation de responsable, de décideur) peuvent-elles aboutir si on ne traite pas parallèlement la question de la garde d'enfants, et toutes celles qui permettent réellement aux femmes de s'impliquer dans la gouvernance des structures de l'ESS. Il faut mettre en place une véritable politique et non laisser chacun et chacune à sa « débrouillardise »

Aussi bien pour les hommes que pour les femmes d'ailleurs, si on veut que les hommes s'investissent de manière différente dans la vie personnelle, si on veut qu'il y ait un partage véritable des tâches, des services doivent être développés. Je pense qu'ainsi les femmes pourront davantage s'impliquer. Comment mettre en avant des lieux qui permettent aux femmes et aux hommes de mieux profiter de leur vie, dans tous leurs aspects ?

Comment arrive-t-on à franchir le barrage des rigidités qu'on trouve dans les entreprises pour trouver de nouveaux modes de travail ? Comme nous avons pu le voir avec le télétravail. Il existe d'autres modes d'organisation qui peuvent être proposés. Les femmes ont sûrement beaucoup d'idées innovantes sur ce sujet, qu'il faut les faire pénétrer dans les entreprises.

Comment ces collectifs peuvent se mettre en résonance pour pouvoir travailler ensemble ? Afin de travailler ensemble et apporter des réponses à d'autres niveaux. C'est peut-être plus ambitieux mais on a des demandes. Comment rentrer en connexion avec des collectifs qui se trouvent au Brésil, en Afrique ?