

Conseil Supérieur de l’Economie Sociale et Solidaire

« Egalité entre les femmes et les hommes dans l’ESS »
Rapport triennal - article 4-V de la Loi du 31 juillet 2014

Février 2017



La loi du 31 juillet 2014 a prévu, en son article 4-V que le CSESS élaborerait tous les trois ans un rapport sur l’égalité entre les femmes et les hommes dans l’ESS et formulerait des propositions. A cette fin, une Commission Egalité Femmes Hommes a été créée au sein du CSESS pour l’élaboration de ce premier rapport triennal.

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

Composition de la Commission :

ALIX Nicole	Collectif FemmESS
BECKER Marie	CSEP
BRIAT Romain	CSESS
BRUNEAU Chantal	HCVA
CAFFIN Charles-Aymeric	DJEPVA
CHABERT THOMAS Geneviève	DGCS, SDFE
COLER Patricia	UFISC, MES
CORVISY-MILLIERAT Céline	ESS France
COUILLARD Christophe	Force Ouvrière
DARNAULT Marine	DGCS, SDFE
DE MAULMONT Agnès	DGEFP
DUBOIS Sylvie	DGEFP
FAURE Jérôme	DGCS, MIESES
FERREIRA Marie	CNCRESS
FRIEDRICH Catherine	CGSCOP
GIRAUD-DUMAIRE Chrystel	Coop FR
GOIZIN François	DJEPVA
GOUGENHEIM Isabelle	DIES, Rapporteuse de la Commission
HICHOOR Djamila	ESS France
JOSEPH Dominique	FNMF
KRIKORIAN Karine	CESE
LANGÉ Thierry	DGE
LEOMANT Isabelle	UNIOPSS
LEXCELLENT Patricia	UDES - CGSCOP
MILLET CAURIER Isabelle	FNMF
MORVAN Françoise	CLEF, Mouvement associatif
PEREZ Pierre	DGE
PETROT Nathalie	Ethix SAS
RABOURDIN Henri	Ethix SAS
TAKACS Alice	CGET
TROSSEILLE Violaine	UDES
VERNY Emmanuel	ESS France
VION Pascale	CESE
WILSON Scarlett	Collectif FemmESS

Remerciements à :

- **Odile KIRCHNER, Déléguée interministérielle à l’économie sociale et solidaire**
- **Brigitte GRESY, Secrétaire générale su Conseil supérieur à l’égalité professionnelle**
- **Romain SABATHIER, ancien Secrétaire général au Haut Conseil à l’égalité femmes hommes**
- **Patrick POMMIER, Direction de l’animation de la Recherche, des études et des statistiques**
- **Cécile DE CALAN, Collectif FemmESS**
- **Catherine BODET, Collectif FemmESS**
- **Dominique PICARD, Collectif FemmESS**
- **Fanny AMOUROUX, Collectif FemmESS**
- **Karine TOURNE LANGUIN, Collectif FemmESS**
- **Karine MELZER, Collectif FemmESS**
- **Muriel JEAN, Collectif FemmESS**

SOMMAIRE

SOMMAIRE	4
INTRODUCTION	6
PREAMBULE	9
SYNTHESE DU PLAN D’ACTION EN FAVEUR DE L’EGALITE FEMMES HOMMES DANS L’ESS 10	
CHAPITRE 1 PARITE ET EGALITE DANS LES MODES DE GOUVERNANCE DE L’ESS	13
1 RECHERCHER UNE REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DES INSTANCES DE DECISION	15
1.1 DES PRETEXTES A L’INACTION	15
1.2 DES ELEMENTS D’ANALYSE JURIDIQUE	16
2 CAPITALISER LE SUIVI DU PROCESSUS PREVU PAR L’ARTICLE 3 DE LA LOI DU 31/07/2014 « D’AMELIORATION CONTINUE DES BONNES PRATIQUES DES ENTREPRISES »	17
2.1 FAVORISER LE PROCESSUS D’« AMELIORATION CONTINUE » DES PRATIQUES DES ENTREPRISES PREVU PAR LA LOI QUANT A LA PARITE FEMMES HOMMES	18
2.2 NOURRIR LES FUTURS RAPPORTS DU CSESS SUR L’EGALITE ET LA PARITE ET EN FAIRE UN LEVIER D’AMELIORATION DES PRATIQUES	18
3 RECUEILLIR ET VALORISER LES BONNES PRATIQUES SIMPLES A METTRE EN PLACE	18
CHAPITRE 2 EGALITE DANS L’EMPLOI ET LES METIERS	20
1 PROMOUVOIR LA MIXITE DES METIERS ET LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES	22
1.1 LA COMMUNICATION SANS STEREOTYPE DE SEXE	23
1.2 L’ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE (OU ALTERNATIVE : TOUT AU LONG DE LA VIE)	23
1.3 LA FORMATION	24
1.4 LE RECRUTEMENT ET L’OBJECTIVATION DES PROCESSUS RH	24
2 GARANTIR L’EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET L’ACCES AUX RESPONSABILITES	24
2.1 L’ACCES A LA QUALIFICATION ET A LA FORMATION	24
2.2 LA CONSCIENTISATION DES FEMMES	26
2.3 LES CLASSIFICATIONS ET LA REMUNERATION	26
2.4 LES OUTILS A DISPOSITION DES EMPLOYEURS	27
3 PROMOUVOIR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	27
3.1 LA NECESSAIRE MISE EN PLACE D’INDICATEURS CHIFFRES	28
3.2 LES CONDITIONS D’EMPLOI	28
3.3 L’ARTICULATION DES TEMPS DE VIE	28
3.4 L’OUTILLAGE DES PARTENAIRES SOCIAUX	29
CHAPITRE 3 CREATION D’ENTREPRISES ET INITIATIVES AU FEMININ DANS L’ESS	31
1 DEVELOPPER L’ACCOMPAGNEMENT ET LES SYSTEMES DE SOUTIENS COLLECTIFS	32
2 RENFORCER L’ACCES AUX FINANCEMENTS POUR LA CREATION D’ENTREPRISE PAR DES FEMMES	34
3 COMMUNIQUER ET VALORISER LES FEMMES CREATRICES D’ENTREPRISE	35
CHAPITRE 4 DES MOYENS POUR RASSEMBLER, SOUTENIR ET DYNAMISER LES RESSOURCES EXISTANTES POUR L’EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L’ESS	36
1 CREER UN OBSERVATOIRE DYNAMIQUE DE L’EGALITE ET LA PARITE FEMMES HOMMES DANS L’ESS	36
1.1 PRODUIRE ET SUIVRE DES INDICATEURS ET DES STATISTIQUES SEXUEES POUR L’ESS	37
1.2 FORMER ET FEDERER LES ACTEURS, AVEC DES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES, DES FORMATIONS, DES RESEAUX, DES INCITATIONS BUDGETAIRES	37

2	INTEGRER UN VOLET ESS DANS LES CONSEILS ET OBSERVATOIRES TRANSVERSAUX EXISTANTS SUR L’EGALITE ET LA PARITE FEMMES HOMMES	38
3	CREER DES RENDEZ-VOUS OBLIGATOIRES POUR PROMOUVOIR ET EVALUER LES POLITIQUES	39
CONCLUSION		41
ANNEXES		42

INTRODUCTION

Si l'économie sociale et solidaire (ESS) a attendu le 31 juillet 2014 pour être reconnue par la Loi, elle est pourtant issue d'une longue histoire, où, au cours des siècles, ses acteurs ont pensé et mis en œuvre certaines valeurs et d'autres rapports entre l'économie et la personne humaine.

Inspirée par des idées de liberté et d'égalité, basée sur des rapports de solidarité volontaires, l'économie sociale et solidaire a su inventer des modes d'organisation s'appuyant sur l'autopromotion des individus, l'émancipation collective et la recherche d'utilité sociale, voire d'intérêt général, retenant l'argent comme moyen et non comme finalité d'un développement à la fois économique et humain.

L'économie sociale, nourrie par divers courants de pensée parmi lesquels ceux des chrétiens sociaux et des socialistes utopistes, fait preuve d'une généreuse inventivité ; elle connaît son essor lors de la révolution industrielle du XIX^{ème} siècle et ses conséquences (organisations sociales et de travail, création d'une classe ouvrière et du prolétariat, débuts du syndicalisme etc..). Au tournant du XXI^{ème} siècle, l'économie sociale et solidaire enfin reconnue en tant que telle, est confrontée à de nouveaux enjeux : la mondialisation, le défi climatique et environnemental, les mutations technologiques, la question des inégalités, l'accès au logement et les modes de déplacement, l'évolution du monde du travail, etc. Là encore, l'économie sociale et solidaire démontre une véritable vitalité et présente une alternative : des acteurs plus anciens revisitent leurs valeurs, leurs projets pour actualiser leurs activités, leurs méthodes, leurs gouvernances tandis que de nouvelles formes d'organisations et de nouveaux projets émergent ou se déploient pour mettre en avant l'humain.

Cette reconnaissance et la vitalité de ce mouvement permettent de s'engager dans des chantiers fondamentaux pour les années à venir dont celui de la recherche d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes. Ce chantier s'inscrit au croisement des valeurs et des pratiques, il doit faire bouger « dans les têtes et dans les faits ». L'égalité entre les femmes et les hommes, c'est : interroger les gouvernances et les rapports de pouvoir ; questionner les conditions de travail et les rapports de domination ; chercher à favoriser l'autonomisation des femmes, l'initiative et la responsabilité citoyenne de toutes et tous ; c'est reconsidérer les métiers et les emplois pour répondre aux enjeux sociaux et environnementaux. L'égalité entre les femmes et les hommes est une formidable clé d'entrée pour renforcer chaque organisation. L'économie sociale et solidaire dans sa volonté et sa capacité de transformation sociale doit en être le modèle pour que cette égalité se diffuse dans toute la société.

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

Si l'on analyse ces trois registres, les femmes apparaissent dans l'ESS dans une situation plus fragile qu'il n'y paraît au premier abord : une place prépondérante dans les forces de travail, mais concentrées sur des faibles qualifications et des métiers peu valorisés. De plus l'accès aux postes à responsabilités leur reste difficile.

A cet égard, une analyse plus poussée est indispensable de la part de l'ensemble de l'ESS sur certains décalages entre valeurs, principes et pratiques et en particulier au niveau de la gouvernance. Cette analyse permettrait sans doute à l'ESS de mieux comprendre les défis qu'elle doit affronter, notamment pour faire face à l'accroissement des besoins sociaux, qu'on demande souvent à l'ESS de « réparer », question qui « retombe » largement sur les femmes qui y travaillent.

Les évolutions du système social et économique classique fragilisent de nombreuses femmes. En effet, les femmes sont davantage touchées que les hommes par la montée des inégalités que ce soit en matière de santé et d’accès aux soins, de précarité énergétique, de salaires (écarts de 25 à 30% entre femmes et hommes), de conditions de travail (temps partiel voire très partiel subi) de reconnaissance, d’accès à des postes de responsabilité, d’accès aux banques, de montants des retraites décentes, d’adhésion à des assurances etc.

Il y a deux sortes d’enjeux pour l’ESS, au-delà des objectifs de développement et de performances économiques de ses entreprises. Le premier enjeu est d’ordre plutôt opérationnel et gestionnaire, c’est par exemple la question des départs à la retraite, le renouvellement des générations salariées et bénévoles, l’intégration de plus de jeunes. Le second enjeu est d’ordre stratégique. Face à la réalité du contexte socio-économique, de la montée des inégalités, comment l’ESS décide-t-elle de se développer en se distinguant, c’est-à-dire en pratiquant ses différences, en portant ses valeurs spécifiques, en faisant adhérer à ses projets les jeunes générations ? En apportant comme au XIXème siècle des réponses à l’ensemble de la société ? La réponse pourrait être : en créant en son sein, sur une base volontariste, les conditions d’une transformation sociale, d’un autre modèle de société, où les femmes avec les hommes participeraient à égalité de responsabilité et de pouvoir à la construction d’un mieux vivre ensemble, à une meilleure organisation du travail plus respectueuse des personnes. Mobiliser et dynamiser l’ESS, partout, sur l’imagination, l’anticipation et l’innovation intégrant pleinement les femmes comme des actrices d’un autre modèle de société. Pourquoi se priver de la force des femmes et ne pas considérer l’égalité femmes hommes comme un moyen et une preuve de la différence de l’ESS ?

Au moins deux évolutions majeures renforcent la nécessité de se préoccuper de façon volontariste de la question du rôle et de la place des femmes dans l’ESS et de leur capacité « politique » à agir au travers de l’ESS :

- la transformation des formes traditionnelles de soutien familial et le vieillissement de la population de nos sociétés européennes : l’ESS répond à ces enjeux, avec des services fondés sur la confiance, notamment dans les métiers du soin et de l’accompagnement. Ces métiers sont principalement exercés par les femmes : comment concilier l’accroissement des besoins de ce secteur avec la nécessité d’atteindre plus de mixité dans ces métiers, tout en luttant contre le travail dissimulé ou non déclaré ?
- la transformation du salariat et/ou du lien à l’entreprise et l’apparition de nouvelles formes de travail : l’ESS se fait parfois l’écho d’une aspiration affichée par certains jeunes à se libérer du lien de subordination lié au salariat, de la montée en puissance de la figure du.e de la nouvel.le entrepreneur.euse social.e, qui pourraient signifier un moindre attrait pour des formes collectives de propriété et d’usage : quelles seront les conséquences pour les femmes ? Ces nouvelles tendances bousculeront-elles ou au contraire renforceront-elles les stéréotypes de genre ? Les femmes se saisiront-elles des opportunités pour créer de nouvelles formes d’emploi ou d’entreprises ou au contraire alimenteront un marché du travail précaire et atomisé dans l’ESS où elles n’auront guère de responsabilités ?

L’économie sociale et solidaire est dite fondée sur une structure plus décentralisée du pouvoir, exercée par et avec les parties prenantes, c’est-à-dire les personnes concernées. Mettre en œuvre son projet politique propre – à savoir apporter, sur le plan économique, des réponses aux besoins de la société – passe, pour l’ESS, par une réflexion sur le rôle et la place des femmes en son sein, ce qui va bien au-delà des seules questions de parité dans les instances.

Les challenges sont aussi des opportunités. C’est dire l’importance des encouragements apportés aux forces motrices, femmes et hommes, qui œuvrent pour que la promotion des femmes dans l’ESS serve à tou.te.s, femmes et hommes, persuadés que la pertinence et la spécificité de l’ESS y gagneront, au bénéfice du mieux vivre ensemble demain.

Le législateur de 2014 n’a pas retenu toutes les mesures en faveur du rôle et de la place des femmes dans l’ESS qui avaient été suggérées, notamment par les parlementaires, elles-mêmes saisies de propositions par le collectif FemmESS. Outre la parité dans les Conseils représentatifs de l’ESS (Conseil supérieur de l’ESS, Conseil supérieur de la Coopération, Haut Conseil à la vie associative) et les Chambres régionales de l’ESS, la loi a retenu le principe d’un rapport du Conseil supérieur de l’ESS (CSESS), tous les trois ans pour formuler des propositions.

L’article 4-V de la loi sur l’économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014 prévoit que le CSESS est chargé d’établir tous les trois ans un rapport sur l’égalité entre les femmes et les hommes dans l’ESS et de formuler des propositions pour :

- 1 – assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’ESS, en permettant notamment une meilleure articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salariés de l’ESS ;
- 2 – favoriser l’accès des femmes à tous les postes de responsabilité, de dirigeant.e.s salariés comme de dirigeants élus ;
- 3 – assurer la parité entre les femmes et les hommes dans toutes les instances élues des entreprises de l’ESS.

Le présent rapport est le premier du genre. Il dresse des constats, permet d’ouvrir des débats, d’identifier et diffuser des pratiques et émet des propositions. Il est structuré en 4 parties, qui servent les 3 objectifs prévus par la loi ESS :

- assurer l’égalité professionnelle : chapitre II ;
- assurer la parité dans les instances : chapitre I ;
- favoriser l’accès des femmes aux postes de responsabilité : chapitres I, II et III.

Ce rapport vise à déterminer les inégalités entre les femmes et les hommes dans l’ESS, sensibiliser et inspirer les acteurs et actrices de l’économie sociale et solidaire et les pouvoirs publics afin de faire respecter et progresser l’égalité entre les femmes et les hommes et, au-delà, une approche plus juste, solidaire et durable de l’économie et de la société. Il est conçu pour rendre possible des débouchés sur des mesures concrètes constituant une « feuille de route » pour une politique d’égalité femmes hommes au cœur de l’ESS.

L’ensemble des acteurs concernés et les pouvoirs publics ont leur part de responsabilité dans l’amélioration de l’égalité et de la parité au sein de l’ESS. Ils doivent s’emparer de cet enjeu et mener des actions déterminantes, à leur initiative et de manière collective.

Le Conseil supérieur de l’Economie sociale et solidaire se doit, quant à lui, de promouvoir, impulser et évaluer les grandes orientations retenues dans le cadre de ce rapport. Le deuxième rapport triennal du CSESS, qui sera remis en 2020, s’appuiera notamment sur le bilan de ce premier plan d’action pour dresser de nouvelles perspectives.

PREAMBULE

Ce rapport rassemble un certain nombre de préconisations parmi lesquelles l’élaboration d’un glossaire. Cette préconisation est plus importante qu’il n’y paraît à première vue. En effet, les mots parité, égalité, mixité, diversité que chacun.e utilise partout et quotidiennement sont, trop souvent, perçus comme synonymes, et leur sens n’étant pas partagé, engendrent inévitablement des incompréhensions et des difficultés dans le dialogue. Ainsi dans les remontées de l’enquête menée par la Commission Egalité entre les femmes et les hommes du CSESS au chapitre 1er, il apparaît clairement que ces mots - qui ne sont pas équivalents - sont pourtant utilisés comme tels.

Afin de faciliter cette nécessaire compréhension entre les un.e.s et les autres et de progresser ensemble sur ces questions, une même définition référente pour toutes et tous s’impose. D’où la préconisation d’un glossaire à introduire dans toutes les organisations et entreprises de l’ESS et à utiliser de manière générale par toutes et tous.

A cet égard, et dans un premier temps, le glossaire produit par l’UDES dans le cadre de l’accord du 27 novembre 2015, dans son annexe 1 (cf. annexe), propose des définitions courtes et claires tirées en partie du site internet femmes.gouv.fr et du glossaire de la Charte de la diversité.

Dans un deuxième temps, pour des raisons stratégiques en interne, tel mot peut être privilégié par rapport à un autre, notamment pour faire progresser ces questions au sein des entreprises et organisations de l’ESS. De même les plans d’actions sectoriels sur la mixité proposés par le service des droits des femmes - DGCS, ne peuvent qu’accompagner et compléter cette démarche en faveur de l’égalité.

La lecture du Guide de la Parité proposé par le Haut Conseil à l’Egalité entre les femmes et les hommes est ici recommandée : « La parité (...) ne se limite pas à une représentation 50/50 dans les instances décisionnelles. Elle doit également permettre de s’interroger sur les conditions de travail, sur le partage des tâches, sur les stéréotypes sexistes, et sur l’ensemble des obstacles structurels qui empêchent les femmes de pouvoir pleinement exercer les fonctions à responsabilités pour lesquelles elles sont aussi compétentes que les hommes ».

SYNTHESE DU PLAN D'ACTION en faveur de l'égalité femmes hommes dans l'ESS

Il est entendu que faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur des enjeux sociétaux dont il faut prendre en compte l'ensemble des dimensions, de manière systémique, pour y apporter des réponses adaptées : le partage des tâches familiales et domestiques entre femmes et hommes, les stéréotypes de sexes, la mixité des activités humaines, l'équilibre des temps de vie, etc.

L'article 4-V de la loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014 a prévu que le CSESS est chargé d'établir tous les trois ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS et de formuler des propositions pour :

1 – assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS, en permettant notamment une meilleure articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salariés de l'ESS ;

2 – favoriser l'accès des femmes à tous les postes de responsabilité, de dirigeant.e.s salariés comme de dirigeants élus ;

3 – assurer la parité entre les femmes et les hommes dans toutes les instances élues des entreprises de l'ESS.

Le présent rapport est le premier rapport triennal sur l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes dans l'ESS. Le choix a été fait de ne pas se contenter de nommer des objectifs généraux à atteindre, mais également de préconiser des processus permettant de les atteindre.

En conséquence, certaines des propositions peuvent paraître plus techniques que politiques. Le souci de pragmatisme doit prévaloir, tout en gardant pour l'ESS une ambition forte de mettre en œuvre, en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les principes démocratiques qui sont au cœur de son dynamisme et qui la régissent désormais au titre de la loi du 31 juillet 2014. Les prochains rapports triennaux permettront d'évaluer les progrès et de reformuler les propositions pour l'ESS.

La présentation ci-après des propositions du CSESS, qui constituent un plan d'action triennal pour les pouvoirs publics et l'ESS, n'a pas de caractère hiérarchisé ; elle résulte simplement de l'ordre numérique en fonction du chapitre dans lequel elles figurent. Certaines de ces propositions revêtent cependant un caractère plus systémique que d'autres, notamment la proposition 1 sur l'objectif d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances dirigeantes élues de l'ESS, et la proposition 9 pour la mise en œuvre d'un Observatoire de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS, clé de voûte des propositions, et garante de leur mise en œuvre.

La question de l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes dans l'ESS ne s'arrête en effet pas à celle de l'équilibre des représentations dans les instances dirigeantes. La mobilisation à peu de frais de moyens par l'Etat pour la mise en œuvre du plan d'action ici défini est indispensable. Elle est de deux ordres : **une volonté politique** (mesures législatives sur la parité dans les instances) **et un soutien administratif** (synergies avec et entre les travaux des administrations concernées, mobilisation des Conseils, création d'un Observatoire...). Un budget annuel permettant de faire fonctionner l'observatoire et de premières mesures incitatives (formations, prix...), complètera l'utilisation et la capitalisation du processus d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'ESS adopté en juin 2016 par le CSESS.

Il incombe par ailleurs de la volonté des partenaires sociaux et des acteurs institutionnels de l'ESS de s'engager sur l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes au travers d'une mobilisation tant régionale que nationale.

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

L'originalité et le caractère inédit de ce rapport tient en l'articulation de chapitres et propositions sur les enjeux de gouvernance, d'égalité dans l'emploi, de création d'entreprise et de mobilisation des moyens pour rassembler, soutenir et dynamiser les ressources et forces en place, fragmentées mais réelles et agissantes.

Le CSESS formule, en adoptant ce rapport triennal prévu par la loi du 31 juillet 2014, un plan d'action pour l'ESS à travers **onze propositions** :

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

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

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

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

Egalité dans l'emploi et les métiers

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 1 Parité et égalité dans les modes de gouvernance de l’ESS

Quelques repères...

Selon les chiffres de l’Observatoire national de l’ESS – CNCRESS (données 2012), l’ESS compte pas moins de 67% de femmes salariées, dont 52,8% dans les postes d’encadrement.

Mais peu de données sont disponibles sur les postes d’élus.e.s au sein des gouvernances des structures de l’ESS, en dehors de travaux de quelques chercheur.e.s. Ainsi la Commission Egalité femmes hommes du CSESS a-t-elle lancé en avril 2016 une enquête auprès des mouvements et réseaux représentés au CSESS sur la place des femmes et des hommes dans les modes de gouvernance.

Plus particulièrement **dans les associations**, les travaux de Viviane Tchernonog, d’Erika Flahault et Muriel Tabariès¹, témoignent du fait que, malgré de lentes évolutions, les dirigeant.e.s associatifs.ives continuent à rester peu représentatifs de la société française ou de leurs membres. Si toutes fonctions confondues, la part globale des femmes et des hommes dans les Conseils d’administration et bureaux tend à se rapprocher, ils ne se répartissent cependant pas sur les mêmes fonctions : les femmes sont très majoritairement secrétaires (60% des secrétaires), tandis que les présidences restent à 66% occupées par des hommes (34% femmes présidentes). Seule la fonction de trésorier.e est assurée à quasi parité (47% femmes) en 2011.

Dans les coopératives, Coop FR et ses fédérations soulignent que dans les coopératives où le bénéficiaire est sociétaire, il y a plus de femmes sociétaires. Par contre, lorsque ce sont des coopératives d’entreprises où l’adhésion nécessite le statut de dirigeant.e, les femmes sont beaucoup moins présentes.

Par type de coopératives, en 2016 :

- Banques coopératives : moyenne de 30% d’administratrices dans les Caisses locales, 19,2% dans les fédérations.
- Scop : 25% de femmes présidentes, 31% salariées, 26% salariées associées.
- Coopératives agricoles : 24% des femmes exploitantes, entre 5 et 7% administratrices
- Coopératives d’artisans : 4% de femmes dirigeantes
- Coopératives de consommateurs : 40% d’administratrices
- Coopératives scolaires : 67,7% des enseignants sont des femmes, mais 50% de femmes présidentes

Dans les Mutuelles de santé, l’Observatoire de la parité de la FNMF, permet de mettre en exergue 31% de déléguées en Assemblée Générale, 24% dans les Conseils d’Administration, 22% dans les bureaux, et 13% de Présidentes en 2013. Parallèlement, 33% des Directions générales sont occupées par des femmes.

¹ « Le Paysage associatif français », Viviane Tchernonog, éditions Dalloz, 2014

Tableau 1. Composition des instances de la FNMF

Instances	Membres du Conseil d’administration	Femmes	hommes	Evolution de la part des femmes au CA d’une année à une autre	Membres du bureau	Femmes	Hommes
2010	41 (40 + le président)	15	26	-	Nr	Nr	Nr
2015	41 (40 + le président)	9	32	Baisse de 6 postes	17	4	13
2016 (élection du 23 juin)	41 (40 + le président)	12 (29%)	29 (71%)	Hausse de 3 postes	17	6 (35%)	11 (65%)

Sources : FNMF, 2016 ; pour 2010 : « Les forces vives au féminin », Claire Guichet, CESE, 2016.

Nr : non renseigné

Le renouvellement du Conseil d’administration de la FNMF a lieu tous les deux ans. A raison d’une augmentation de 3 postes pour les femmes tous les deux ans, l’égalité sera atteinte en 2022 (21 postes pour les femmes et 19 postes pour les hommes + le président) soit dans 6 ans. Le réseau MutElles a été créé le 1^{er} juin 2016 afin d’apporter un accompagnement et soutien à la prise de responsabilités par des femmes dans les mutuelles.

Dans l’entrepreneuriat social, 1/3 des créateurs.trices d’entreprises dans l’ESS sont des femmes selon le Mouves. Selon les chiffres de l’INSEE, 37% des créations d’entreprises en France sont portées par des femmes.

En 2016, le Conseil d’administration du Mouves compte 50% de femmes, au Bureau 1/3 de femmes ont été élues, et 100% de femmes composent le comité de direction.

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

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

PROPOSITION N° 3 – Créer un processus de remontée et de capitalisation des informations sur « l’amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises », telles que prévue par l’article 3 de la loi du 31 juillet 2014, pour mesurer les évolutions et nourrir les rapports triennaux du CSESS sur l’égalité et la parité, notamment

« en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d’égalité réelle entre les femmes et les hommes, et en matière d’égalité professionnelle et de présence dans les instances dirigeantes élues ». Les informations recueillies sont traitées dans le cadre de la proposition 8.

1 Rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances de décision

1.1 Des prétextes à l’inaction

Suite à l’enquête lancée par la commission Egalité femmes hommes du CSESS auprès des fédérations nationales et réseaux de l’ESS représentés au sein du CSESS (taux de retour : près de 60%, cf. questionnaire en annexe), **plusieurs arguments sont avancés comme des freins** à l’exercice de mandats et responsabilités au sein des instances dirigeantes de l’ESS par des femmes. On peut aussi y lire des prétextes à l’inaction cachée sous l’expression des stéréotypes suivants :

L’impuissance des organisations nationales constituées de personnes morales :

Certaines fédérations nationales et têtes de réseaux seraient impuissantes et non légitimes à donner des consignes d’augmentation du nombre de femmes à leurs réseaux puisque d’après elles, les membres adhérents sont des personnes morales qui désignent elles-mêmes leurs représentant.e.s à tous les niveaux territoriaux (national, régional et départemental et local). La problématique est recentrée sur le manque de candidates au local.

La Commission Egalité s’interroge sur le bien-fondé de cet argument, sur sa justification juridique qui semble sous-estimer la volonté politique des organisations de l’ESS. Des exemples de pratiques sont donnés en exemple ci-après (point 2.1).

Le manque de candidatures de femmes, surtout au niveau national :

Il y aurait un manque important de candidatures de femmes pour exercer des mandats au sein des instances dirigeantes de l’ESS.

La Commission Egalité ne peut que s’interroger sur la réalité et la validité de cet argument au regard des études, témoignages et rapports récents démontrant l’importance des femmes et leur implication au sein de l’ESS, notamment au niveau local en terme de créations, d’initiatives et de prises de responsabilité. Il conviendrait sans doute de considérer plus avant la question de l’exercice du pouvoir entre les femmes et les hommes et de questionner les modalités de représentation des membres et leur impact sur la gouvernance en termes de parité.

Il serait «naturel» de retrouver moins ou pas de femmes dans les secteurs considérés comme « masculins ».

La Commission Egalité comprend bien qu’il y a au niveau des activités professionnelles ou bénévoles pratiquées plus d’hommes dans un secteur et plus de femmes dans un autre, mais cela empêche-t-il l’exercice des compétences et de la prise de responsabilité par les un.e.s et par les autres ?

On ne pourrait pas recruter des femmes uniquement sur le critère du genre ; le recrutement se fait avant tout sur les compétences.

La Commission Egalité est d’accord avec cette réflexion en soulignant qu’elle est valable aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Ne pas confondre mobilisation de compétences et affichage de personnes.

Le guide des bonnes pratiques et autres guides pourraient être considérés comme suffisants pour aborder et traiter ce sujet.

La Commission Égalité est d'accord sur cette proposition mais souligne que l'application des préconisations fournies par ces guides n'est pas une condition nécessaire et suffisante pour respecter la parité au sein des instances dirigeantes ni même l'égalité professionnelle. Il faut que cela soit intégré comme orientation politique générale de la gouvernance et relève d'une vraie volonté politique.

1.2 Des éléments d'analyse juridique

Plusieurs textes législatifs impactent le champ de l'ESS sur le plan de la gouvernance :

La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que (Art.L. 225-18-1) :

« La proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % dans les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé et, à l'issue de la plus prochaine assemblée générale ayant à statuer sur des nominations, dans les sociétés qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient un nombre moyen d'au moins cinq cents salarié.e.s permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros. Dans ces mêmes sociétés, lorsque le conseil d'administration est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux. »

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, prévoit dans son article 63 sur les Fédérations sportives :

*« 1. Lorsque la proportion de licenciés de chacun des deux sexes est supérieure ou égale à 25 %, les statuts prévoient les conditions dans lesquelles est garantie dans les instances dirigeantes une proportion minimale de 40 % des sièges pour les personnes de chaque sexe. (...)
2. Lorsque la proportion de licenciés d'un des deux sexes est inférieure à 25 %, les statuts prévoient les conditions dans lesquelles est garantie dans les instances dirigeantes de la fédération une proportion minimale de sièges pour les personnes de chaque sexe pouvant prendre en compte la répartition par sexe des licenciés, sans pouvoir être inférieure à 25 %.
3. La proportion de licenciés de chacun des deux sexes est appréciée sans considération d'âge ni de toute autre condition d'éligibilité aux instances dirigeantes.*

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, renvoie dans son article 76 sur les mutuelles à l'Ordonnance n° 2015-950 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des mutuelles :

*« Le conseil d'administration des mutuelles mentionnées au premier alinéa de l'article L. 114-16 est composé en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Les statuts prévoient les conditions dans lesquelles il est procédé à l'élection de ses membres pour garantir au sein du conseil d'administration une part minimale de sièges pour les personnes de chaque sexe au moins égale à 40 %.
Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque la proportion de membres participants d'un des deux sexes est inférieure à 25 %, la part de sièges dévolue aux membres de ce sexe est au moins égale à 25 %, dans la limite de 50 %.
L'électeur doit, sous peine de nullité du vote et sauf insuffisance du nombre de candidats d'un sexe, désigner un nombre de candidats de chaque sexe conforme à la part de ce sexe indiquée aux précédents alinéas. »*

Dispositions de l’article L225-17 alinéa 2 du Code de commerce :

« La société anonyme est administrée par un conseil d'administration composé de trois membres au moins. Les statuts fixent le nombre maximum des membres du conseil, qui ne peut dépasser dix-huit. Le conseil d'administration est composé en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

L’article 5 de la loi du 27 janvier 2011 tel que modifié par la loi Macron de 2014 dispose quant à lui dans son premier alinéa que :

« I. — Les II à V et le VIII de l'article 1er, les III à VII de l'article 2 et le II de l'article 4 entrent en vigueur à compter du 1er janvier de la sixième année suivant l'année de publication de la présente loi. La conformité de la composition des conseils d'administration et des conseils de surveillance des sociétés concernées est appréciée à l'issue de la première assemblée générale ordinaire qui suit cette date.

Le premier des trois exercices consécutifs prévus au premier alinéa des articles L. 225-18-1, L. 225-69-1 et L. 226-4-1 du code de commerce s'entend à compter du 1er janvier de la troisième année suivant l'année de publication de la présente loi ».

Sans méconnaître les difficultés posées par l'application des principes de parité dans les instances élues à des sociétés de personnes - coopératives, mutuelles et associations - dont la gouvernance est collective et librement choisie pour représenter les membres ou sociétaires, on ne peut pour autant se satisfaire de la situation existante, dans laquelle les organisations de l'ESS ne semblent pas privilégier la parité dans leurs instances élues, sans qu'elles puissent le justifier quant à la nature même de leur base de sociétariat.

Une étude juridique approfondie devrait donc être menée pour évaluer la pertinence et la faisabilité de proposition de dispositions législatives, réglementaires et/ou de mesures d’autorégulation pour les entreprises de l’ESS qui ne sont assujetties à aucune disposition en la matière, à partir des remarques et propositions qui suivent :

- étendre les dispositions de la loi du 27 janvier 2011 aux *entreprises de l'ESS qui émettent des titres réglementés* et qui ne sont pas des sociétés (afin d'inclure les mutuelles et les institutions de prévoyance qui émettront des certificats mutualistes et paritaires prévus par la loi, notamment) ;
- étendre les dispositions de cette loi aux entreprises de l’ESS qui correspondent aux critères de taille de ladite loi du 27 janvier 2011 (*cinq cents salarié.e.s permanents et un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros*) et qui ne sont pas des sociétés ;
- étendre les dispositions de l’article 63 de la Loi du 4 aout 2014 à l’ensemble des structures associatives afin de garantir dans les instances élues une proportion minimale de postes pour les personnes de chaque sexe représentées au sein de la structure en tant que membres ;
- inciter les entreprises de l'ESS à mettre en œuvre l’égalité entre les femmes et les hommes.

2 Capitaliser le suivi du processus prévu par l’article 3 de la loi du 31/07/2014 « d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises »

Capitaliser le suivi du processus prévu par l’article 3 de la Loi du 31 juillet 2014 au travers du « Guide d’amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l’ESS », **notamment « en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle et de présence dans les instances dirigeantes élues » pour nourrir le rapport triennal du CSESS sur l'égalité et la parité et créer un « observatoire de l'égalité et de la parité » dans l’ESS.**

2.1 Favoriser le processus d'« amélioration continue » des pratiques des entreprises prévu par la loi quant à la parité femmes hommes

- Diffuser un glossaire : parité, égalité, mixité, représentation équilibrée, discrimination, RSE, RH... pour que les termes soient facilitateurs et compris de la même façon par tou.te.s (cf. annexe) ;
- Faire en sorte que l'analyse de l'égalité et la parité femmes hommes soit le fruit d'une concertation, d'un diagnostic partagé au sein des structures, dans des logiques d'objectivation et de sensibilisation ;
- Proposer une liste de questions à se poser à l'échelle de sa structure, ou de son réseau, au-delà de celles proposées dans le Guide d'amélioration des bonnes pratiques des entreprises de l'ESS ;
- Fixer un objectif de progression chiffré (en visant 50% des postes occupés pour chaque sexe) et des moyens et délais pour développer la parité dans ses instances de gouvernance ;
- Favoriser une inscription pro active dans les statuts ou règlements intérieurs ;
- Mettre en place par les fédérations et réseaux de l'ESS des campagnes d'information et de sensibilisation ciblées sur l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS, afin de permettre une appropriation de ces enjeux par les entreprises de l'ESS ;
- Doter les entreprises des outils (rapports, guides, formations) leur permettant de veiller à ce que la recherche de parité, lors de chaque instance, soit réelle ;
- Favoriser la mobilisation ou l'intervention de tiers pour appeler à traiter la question : entreprises spécialisées, financeurs, partenaires, greffier.ère.s des tribunaux de commerce, Direccte...

2.2 Nourrir les futurs rapports du CSESS sur l'égalité et la parité et en faire un levier d'amélioration des pratiques

- Interpeler et réfléchir à la notion de « pouvoir » (pouvoir collectif notamment dans les systèmes fédératifs et réseaux) et à l'exercice de ce pouvoir dans les organisations de l'ESS ;
- Créer une tension externe : l'ESS doit être exemplaire et innovante sur le sujet, donc nécessite l'exemplarité des fédérations et réseaux vis à vis de leurs adhérent.e.s ;
- Analyser de plus près les secteurs qui font l'objet d'une surreprésentation d'hommes ou de femmes (ex : secteur du Sport / de l'aide à domicile) ;
- Alimenter avec ces éléments un Observatoire spécifique à l'ESS (voir chapitre IV), traitant de la parité femmes hommes, s'appuyant sur les éléments déjà existants au sein des pouvoirs publics, au sein de l'ESS, et en les développant.

3 Recueillir et valoriser les bonnes pratiques simples à mettre en place

- Proposer systématiquement deux candidats pour des postes de gouvernance au sein de fédérations ou réseaux : une femme et un homme ;
- Promouvoir les rédactions sans stéréotype de sexe de l'ensemble des documents juridiques des structures de l'ESS : statuts, règlement intérieur, rapport de gestion, rapport annuel, rapport d'activité... Sensibiliser pour ce faire les professionnel.le.s du droit et expert.e.s-comptables intervenant dans les domaines de l'ESS, les directions des ressources humaines, les délégué.e.s syndicaux.ales ;
- Prendre en compte le genre dans les statistiques (internes et externes à l'ESS) ;
- Constituer des référentiels de compétences (fiches de postes) pour les élu.e.s ;

- Lutter contre les stéréotypes de sexe dans les politiques de communication des organisations et réseaux nationaux ESS (application du « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » du Haut Conseil à l’égalité entre les femmes et les hommes) ;
- Mettre en œuvre des modules de sensibilisation et d’aide à la conscientisation sur les inégalités femmes/hommes dans l’entreprise ou l’organisation (politique de formation, information des salarié.e.s et des militant.e.s) ;
- Donner et valoriser des exemples de bonnes pratiques, réussites pour assurer l’égalité tant dans les postes à responsabilité que dans la gouvernance (formations, réseaux d’accompagnement, co présidences ou co direction...) ;
- Réaliser ou compiler des portraits de femmes engagées dans la gouvernance de leur association, mutuelle, coopérative...notamment pour mobiliser et encourager les femmes de l’ESS dans leurs candidatures à des postes à responsabilités ;
- Afficher une volonté politique au niveau national (têtes de réseaux) et faciliter la création de réseaux de femmes, d’accompagnement, de soutien, de dynamisation : mentoring, marrainage, parrainage...

CHAPITRE 2 Egalité dans l’emploi et les métiers

Quelques repères...

Selon les chiffres de l’Observatoire national de l’ESS – CNCRESS (données 2012), l’ESS ne compte pas moins de 67% de femmes salariées, dont 52,8% dans les postes d’encadrement.

Les trois quarts des branches et secteurs professionnels sont non mixtes (quand l’un des deux sexes représente plus de 60 % des effectifs) et très féminisés.

Si les échelles de salaire sont plus resserrées dans l’ESS, il existe cependant 8% d’écart de salaires au détriment des femmes à postes et conditions d’emploi équivalents.

43 % des salariées de l’ESS sont à temps incomplet (contre 27 % des hommes).

D’après les données de la DARES et de l’UDES concernant les accords sur l’égalité professionnelle :

- 589 accords d’entreprises portant sur l’égalité professionnelle dans l’ESS ont été référencés en 2014, soit 14 % des entreprises signataires d’accords sur le sujet (l’ESS représente 17 % des entreprises de 250 salarié.e.s et plus signataires de tels accords)².
- Six branches professionnelles de l’ESS avaient signé des accords relatifs à l’égalité professionnelle, à décembre 2016.

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

	2012	2013	2014*
Accords Champ ESS	910	509	589
Accords ensemble de l'économie (hors ESS)	5 992	3 989	3 542
Décisions unilatérales (champ ESS)**		190	196
Décisions unilatérales (ensemble de l'économie - hors ESS)**		2 291	2 063

Source: appariement de la Base des accords d'entreprise et des DADS 2013 (fichier semi définitif) ; calculs Dares, 2016

Lecture: en 2012, 910 accords d'égalité professionnelle ont été déposés par des entreprises appartenant au secteur de l'économie sociale et solidaire, 5992 par des entreprises n'y appartenant pas.

* : En raison de l'indisponibilité des DADS 2014, les entreprises ayant signé un accord en 2014 ont été repérées à partir du fichier DADS 2013.

** : Les décisions unilatérales ne faisant l'objet d'une obligation de dépôt que depuis fin 2012, elles ne sont dénombrées de façon fiable que depuis 2013.

Les principales évolutions relatives à l’égalité professionnelle :

En France, atteindre l’égalité professionnelle est l’objet d’un long cheminement sur le plan juridique. Au rang des avancées les plus emblématiques des dernières décennies, sont à retenir :

- 1946 : suppression de la notion de salaire féminin (via le préambule de la Constitution de 1946).

- 1972 : Introduction du principe « A travail égal, salaire égal » (Loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes).
- 1983 : Définition de critères pour apprécier la valeur égale du travail (Loi « Roudy »).
- 1992 : Mise en place de sanctions contre le harcèlement sexuel au travail.
- 2001 : Obligation de négocier sur l'égalité professionnelle (Loi « Génisson »).
- 2006 : Obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération.

Portée par les partenaires sociaux - employeurs comme salarié.e.s - les associations et la société civile, l'égalité professionnelle fait l'objet d'une attention importante des pouvoirs publics. La dernière loi ayant abordé spécifiquement le sujet de l'égalité professionnelle est la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Un enjeu appréhendé par les partenaires sociaux de l'ESS, via des dispositions conventionnelles spécifiques :

Dans l'ESS, les partenaires sociaux se sont également pleinement emparés du sujet.

Ainsi, l'UDES et les cinq confédérations syndicales de salarié.e.s se sont engagés en faveur de l'égalité professionnelle. Dès 2013, un travail de fond sur le sujet a été entrepris : il a permis de poser un diagnostic et de dresser des pistes d'action, dans le cadre d'un texte de concertation paritaire sur l'égalité professionnelle dans l'ESS. Dans un second temps, les partenaires sociaux ont négocié et signé de manière unanime l'accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle dans l'ESS.

Cet accord fait notamment obligation aux branches professionnelles de négocier sur le sujet, dans les deux ans suivant son extension. Il comprend 12 axes concrets qui doivent permettre de :

- agir en faveur de l'attractivité et de la mixité des métiers ;
- améliorer et objectiver les procédures de recrutement ;
- promouvoir la formation professionnelle et de favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités ;
- respecter l'égalité salariale ;
- améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salarié.e.s et notamment des salariées enceintes (article 6 du présent accord) ;
- améliorer la prise en compte de la parentalité et des solidarités familiales ;
- favoriser une meilleure articulation et conciliation des temps de vie ;
- agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail ;
- favoriser la bonne appréhension des obligations et outils RH résultant notamment des évolutions apportées par la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 ;
- favoriser la mixité dans la gouvernance et le dialogue social de l'entreprise ;
- communiquer sur les accords et politiques relatifs à l'égalité professionnelle ;
- collecter des informations chiffrées et sexuées (relatifs à la rémunération, la répartition des effectifs salarié.e.s selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD), le temps de travail, la tranche d'âge, l'accès à la formation professionnelle.

A fin 2016, six branches professionnelles de l'ESS avaient négocié et signé des accords portant sur l'égalité professionnelle, ces accords ayant tous été étendus par la Direction générale du Travail. Il s'agit des branches professionnelles suivantes :

- Animation : accord du 17 décembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination ;
- Ateliers et chantiers d'insertion : accord du 9 juillet 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- Logement social / PACT : avenant n°7 du 4 octobre 2011 sur l’égalité de traitement entre les salariés femmes et hommes ;
- Mutualité santé : accord du 24 septembre 2010 relatif à l’égalité professionnelle ;
- Sport : accord du 4 décembre 2015 relatif à l’égalité professionnelle Femmes-Hommes dans le sport ;
- Tourisme social et familial : accord du 15 novembre 2012 relatif au principe d’égalité professionnelle femmes-hommes.

Les partenaires sociaux, réunis au sein du Groupe de dialogue social de l’ESS, constitué sous l’égide de l’UDES, suivront avec attention, dans les deux ans qui viennent, la déclinaison opérationnelle de l’accord du 27 novembre 2015 dans les branches.

Les enjeux attachés à l’égalité dans l’emploi et la mixité dans l’ESS :

Les enjeux que recouvre l’égalité professionnelle pour l’ESS sont multiples. Il s’agit notamment de :

- Démontrer la cohérence avec les valeurs affichées de respect des personnes, d’inclusion, de justice sociale et de démocratie et répondre aux attentes de ses salarié.e.s ;
- Assurer la capacité à répondre à ses besoins en ressources humaines, soutenus malgré la crise économique, et, sur la durée, attirer toujours plus d’hommes et de femmes engagé.e.s et compétent.e.s pour assurer le renouvellement des équipes et des gouvernances ;
- Agir pour la qualité des emplois, occupés à 67 % par des femmes, voire beaucoup plus dans certains métiers non mixtes, et parfois à temps partiel ;
- Soutenir la dynamique d’innovation nourrie d’une réelle diversité : innover dans les réponses apportées par ses entreprises aux besoins sociétaux, innover aussi dans ses modes d’organisation en ouvrant la place à d’autres voix et modes de fonctionnement.

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

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

1 Promouvoir la mixité des métiers et la lutte contre les stéréotypes

Partant des constats suivants :

- L’économie sociale et solidaire emploie une majorité de femmes,
- notamment dans des secteurs d’activités du social et médico-social où s’exercent les métiers supposés « traditionnellement réservés aux femmes » (infirmière, aide-soignante, aide à domicile, assistante sociale...)
- sur des contrats atypiques, en temps partiel, sur des emplois mal rémunérés, générant des situations précaires ;
- avec une plus grande inégalité dans l’accès aux postes à responsabilité ainsi que dans les rémunérations.

Pouvoir élargir les perspectives professionnelles des femmes dans l'ESS passe par une mobilisation forte de l'ensemble des acteurs en matière de communication, d'orientation et formation, d'objectivation des compétences et de la gestion des ressources humaines.

1.1 La communication sans stéréotype de sexe

Le CSESS reconnaît la communication comme un enjeu transversal très fort. Si les préconisations ciblent d'abord les instances de coordination, têtes de réseaux, lieux de concertation/production/création/diffusion des valeurs de l'ESS, il est essentiel que leur mobilisation se fasse en associant les structures qu'elles fédèrent pour éviter une démarche descendante et « imposée ».

- **Inciter et appuyer l'ensemble des instances de coordination, structures et lieux de l'ESS à adopter une communication sans stéréotype de sexe** (langage épïcène, illustrations des deux sexes et sans stéréotypes) dans leurs outils tant en interne qu'en externe ;
- **Assurer la diffusion et la promotion des outils existants en matière de communication sans stéréotype de sexe et de mixité des métiers ;**
- **Proposer l'adoption de chartes à co-construire avec les structures** en matière d'outil de communication :
 - *communication interne* : au niveau des supports internes (par exemple : livret d'accueil, règlement intérieur, bilan d'activité...) qui notamment interdisent les propos sexistes et racistes, indiquent où s'adresser en cas de discriminations ou de violences, indiquent le nombre de femmes et d'hommes (analyse sexuée),
 - *communication externe* : au niveau des supports externes (affiches...) qui montrent des femmes et des hommes, de différentes origines ; s'adressent clairement aux femmes et aux hommes, de différentes origines ; ne véhiculent pas de stéréotypes liés au genre et à l'origine,
 - *de manière transversale* : arrêt de la dévalorisation dans les termes des compétences féminines pour favoriser la mixité des métiers.
- **Sensibiliser à l'échelle du corps éducatif (enseignants, conseillers d'orientations...) et des branches professionnelles, sur l'image et l'accès aux métiers pour** prendre conscience des stéréotypes, cerner les mécanismes à l'œuvre, leur fonction, leur utilité et les dangers qu'ils représentent. Éviter que ces stéréotypes aillent à l'encontre de l'égalité, qu'ils se transforment en discriminations. Développer une analyse, une vigilance face à ses propres stéréotypes, argumenter pour les déconstruire.
- **Appuyer le cas échéant le recours à des plans sectoriels mixité** comme cela a été expérimenté hors ESS (ex : Plan sectoriel mixité transport 2015: <http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/PlanSectorielMixiteTransports.pdf>).

1.2 L'orientation scolaire et professionnelle (ou alternative : tout au long de la vie)

- **Agir en matière de formation des conseiller.ère.s professionnel.le.s** (OPCA, Pole Emploi, APEC, missions locales, PLIE,...), des services de santé au travail, des représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs et des représentant.e.s élu.e.s du personnel sur l'égalité, les stéréotypes liés au genre et les métiers de l'ESS.
- **Sensibiliser et informer via les structures de promotion de l'ESS** (en direction du grand public,

des scolaires et étudiants, du monde académique...) en s'assurant qu'elles respectent une communication sans stéréotype de sexe et s'associer à elles pour proposer d'autres modalités de découverte de l'ESS.

- **Proposer des actions de découvertes des métiers** : proposition de stage sur des métiers dits féminins ou masculin dans l'ESS dans le premier cas à des hommes, le second à des femmes.

1.3 La formation

- **Intégrer la question de l'égalité dans les cursus scolaires et modules de formation supérieure sur l'ESS**, prévoir des ateliers pour les écolier.ère.s, étudiant.e.s, professeur.e.s et chercheur.e.s sur la lutte contre les stéréotypes (il serait utile à cet égard de s'appuyer sur les travaux du CNEE, de L'Esper, RIUESS, RECMA...).
- **Soutenir les démarches de professionnalisation** (VAE, CIF...) des femmes exerçant les emplois précaires du « care ».
- **Outiller les intervenant.e.s et prestataires des dispositifs d'accompagnements à destination des employeurs de l'ESS : fédérations professionnelles et syndicats d'employeurs, Dispositif Local d'Accompagnement (DLA), OPCA, formation des bénévoles...**
- **Outiller les organisations** syndicales de salarié.e.s et organisations professionnelles d'employeur.e.s, représentant.e.s du personnel, employeurs..., sur l'égalité professionnelle, les stéréotypes liés au genre, la mixité des métiers transversaux de l'ESS.

1.4 Le recrutement et l'objectivation des processus RH

- **Objectivation des processus RH** : définition non stéréotypée des compétences, fiches de poste et pratiques de recrutement (notamment sur les postes de direction à compétences égales).
- **Mobiliser les dispositifs d'accompagnements à destination des employeurs de l'ESS** (DLA, OPCA) au travers d'identification de référents dédiés, de création d'outils, d'un affichage dans les programmations ou de journées d'accompagnement dédiées, notamment collectives.

2 Garantir l'évolution professionnelle et l'accès aux responsabilités

Garantir un accès égal des candidates et candidats aux emplois n'est que la première étape, la vigilance sur l'égalité demeure une préoccupation tout au long du parcours professionnel des salarié.e.s de l'ESS.

2.1 L'accès à la qualification et à la formation

Les femmes sont plus nombreuses dans les emplois les moins qualifiés de l'ESS, qui sont également fréquemment les moins mixtes : aides à domicile, secrétariat, aides-soignant.e.s, intervenant.e.s de la petite enfance dont elles représentent 90 % et plus des effectifs. Pour certains de ces emplois, aucune qualification n'est requise et les compétences nécessaires restent méconnues.

Plusieurs initiatives de branches (ADEC Autonomie par exemple) permettent d’engager des dispositifs pour soutenir une meilleure connaissance et reconnaissance des métiers.

Paradoxalement les modèles de financement de ces branches ne permettent pas toujours de mettre en œuvre les démarches de qualification pourtant exigées par les autorités de tutelles créant une situation d’étranglement financier pour les employeurs concernés.

- Garantir un véritable engagement des administrations concernées doit soutenir les efforts de qualification engagés sur ces métiers pour permettre aux employeurs d’assurer les démarches de formation et de qualification pour ces salariées sans détrimement pour le service aux usagers, puis de reconnaître dans les progressions salariales les qualifications acquises :
 - Pour certaines salariées, il s’agit de garantir au préalable l’accès aux dispositifs préqualifiants de formation aux savoirs de base
 - Enfin pour les salariées exerçant ces métiers dans le cadre d’emplois aidés, la DGEFP en partenariat avec Pole Emploi et les OPCA, doit veiller à ce que le volet de professionnalisation et d’accompagnement soit effectivement mis en œuvre, grâce à des moyens dégagés.
 - Le suivi de l’accès effectif de ces salariées à des formations pré qualifiantes et qualifiantes est nécessaire pour en mesurer la réalité et les effets sur la possibilité de ces salariées de progresser par la suite vers des emplois de qualification supérieure.

On constate³ dans l’ensemble des entreprises privées que les femmes accèdent moins à la formation que les hommes dans les catégories Ouvrier.e.s, Employé.e.s et Cadres. Pour les professions intermédiaires le déséquilibre est moindre mais en faveur des femmes.

Les freins dans l’accès à la formation peuvent aussi être spécifiques aux femmes quel que soit leur niveau de qualification et rejoindre la problématique d’une inégalité dans le partage des tâches familiales et domestiques. Ainsi certaines salariées auront tendance à décliner une proposition de formation supposant une réorganisation complexe de leurs emplois du temps et modes de garde. Les considérations de bonne articulation avec la vie personnelle pèsent aussi fréquemment dans les décisions de promotion que ce soit du côté des employeurs qui peuvent être porteurs de stéréotypes sur une moindre disponibilité des candidates pour des postes « exigeants » en termes de temps de travail, ou du côté des femmes elles-mêmes qui craignent de ne pouvoir mener de front l’ensemble de leurs engagements.

- Garantir un départ égal en formation, en investissant les branches d’un rôle d’appui aux employeurs dans l’organisation de l’environnement de formation pour atténuer ces contraintes. Pour ce faire :
 - Des actions de sensibilisation des employeurs sont à mener pour mettre en question les engagements en temps attendus dans les emplois, notamment de direction, et leur compatibilité avec un équilibre entre vie au travail et hors travail pourtant cohérent avec une efficacité professionnelle durable et les valeurs d’émancipation de l’ESS.
 - Des actions de sensibilisation sont également à mener auprès des prestataires de formation pour qu’ils mettent en place des modalités souples, plus compatibles avec les contraintes des salariées. Les organismes de formation peuvent également être incités à une vigilance dans l’accès équilibré des femmes et des hommes aux actions de formation, avec un suivi statistique des candidatures, inscriptions et réussites des

³ Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés – CEREQ 2009

parcours par sexe, pouvant faire l'objet d'un examen par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche.

2.2 La conscientisation des femmes

Comme évoqué précédemment, les salariées peuvent également intérioriser un certain nombre de freins à leur propre évolution : le manque de disponibilité ou de compatibilité perçue avec leur vie hors travail, un certain manque de confiance en leurs compétences – d'autant plus qu'elles sont mal reconnues – ou en leur capacité de leadership selon des modèles d'exercice du pouvoir auxquels elles ne s'identifient pas. Elles peuvent aussi avoir moins tendance à investir les réseaux relationnels qui facilitent l'accès aux opportunités.

Les initiatives de réseaux de femmes qui sont autant de viviers pour préparer les successions notamment aux postes de cadres sont à encourager au niveau des entreprises, des branches (à l'instar de MutElles) ou de façon transverse (par exemple le CJDES) : parfois décriées pour leurs risques de dérives élitistes ou stigmatisantes, ces réseaux féminins ou mixtes peuvent cependant offrir des espaces manquants de soutien mutuel, de développement entre pairs et d'encapacitation des femmes. Le développement de nouveaux outils collaboratifs permet aussi d'en envisager un déploiement facilité sur l'ensemble du territoire.

- Mener une campagne de sensibilisation et de formation à destination des salarié.e.s sur l'égalité professionnelle par exemple via une campagne de communication prenant appui sur les acteurs de l'emploi et de la formation de l'ESS : syndicats employeur.e.s et salarié.e.s, OPCA, sites d'emplois spécialisés (Emploi-ess et Ressources solidaires). Par exemple, pourrait être envisagée l'organisation d'au moins un évènement sur ce thème dans tous les forums emploi de l'ESS, et durant le mois de l'ESS.
- Dégager des moyens spécifiques (au niveau des entreprises, branches et réseaux interbranches...) pour impulser la mise en place de ces réseaux et une plus grande mixité des réseaux existants, et encourager leurs salariées à y participer, avec des temps dédiés sur le temps de travail et des moyens (outils collaboratifs, prise en charge de frais de formation ou d'animation mutualisés).

2.3 Les classifications et la rémunération

Les entreprises de l'ESS aiment rappeler que les écarts de salaires y sont moins creusés que dans l'ensemble de l'économie (21 %). Pour autant, un écart entre salaire moyen masculin et féminin de 17,6 % reste insatisfaisant et supérieur à celui observé dans le secteur public (14 %)⁴. L'appréciation de cet écart secteur par secteur permet de mettre en évidence l'impact des systèmes de classification des emplois pour objectiver et cadrer les niveaux de salaires. Ainsi dans l'action sociale, les écarts sont d'à peine 2 % alors qu'ils atteignent 37 % dans la finance, l'assurance et la santé. Un rappel également : l'insuffisante parité aux fonctions les plus élevées !

Ceci ne doit pas faire oublier le nombre important d'employeurs de l'ESS qui, faute de rattachement conventionnel, manquent souvent cruellement de cadre pour définir les salaires.

Enfin même en présence de règles justes, les pratiques démontrent deux facteurs importants à prendre en compte : l'impact négatif des congés familiaux sur l'évolution salariale, et la tendance des femmes elles-mêmes à moins négocier leurs salaires à l'embauche et à moins demander d'augmentations individuelles.

⁴ *Atlas national commenté de l'ESS*, Observatoire national de l'ESS-CNCRESS, éd. Dalloz, 2014.

- Développer un appui méthodologique sur cette thématique complexe et évolutive, en soutien des acteurs - branches ou entreprises – qui ont besoin d'un appui méthodologique pour définir des systèmes équitables passant par la formation des partenaires sociaux et les dispositifs d'aide au conseil, intégrant les enjeux d'égalité femmes hommes.
- Organiser un suivi et un reporting régulier des écarts de salaires par catégories et métiers au niveau des branches et réseaux, et dans les relations avec les pouvoirs publics en arguant de leur rôle déterminant de financeur, permettra également de conscientiser la question et d'y travailler.

2.4 Les outils à disposition des employeurs

La réglementation sur l'égalité professionnelle, ainsi que sur la formation et l'évolution professionnelle offre une palette complète d'obligations, qui peuvent être autant d'outils pour les employeurs pour rétablir l'égalité entre salarié.e.s dans leur évolution professionnelle :

- Suivre les indicateurs clés grâce aux éléments issus de l'ex-rapport de situation comparée, intégrés à présent dans les bases de données économiques et sociales sur lesquelles s'appuie le dialogue social ; des actions de formation des partenaires sociaux permettront de garantir que les enjeux d'égalité entre les sexes sont bien pris en compte et font l'objet d'engagements mesurables et suivis sur la durée. Pour les nombreux employeurs de l'ESS situés sous les seuils d'effectif auxquels ces obligations s'appliquent, les branches et réseaux, ainsi que les dispositifs d'appui à la fonction employeur comme les fédérations et syndicats employeurs, les DLA, URSCOP et maisons des associations peuvent être le bon niveau de mutualisation volontaire sur ces indicateurs.
- Mettre à profit l'entretien professionnel, instauré depuis 2014, qui est un temps essentiel de dialogue avec chaque salarié.e sur son évolution, et l'occasion d'encourager très activement les femmes à s'engager dans des dynamiques de formation et de promotion.
- Enfin, les initiatives de branche (négociation collective dans la lignée de l'accord UDES de Novembre 2015), et les engagements avec les DIRECCTE de type EDEC ou ADEC, peuvent permettre de soutenir des actions de valorisation des compétences et qualifications spécifiques de l'ESS, et des expérimentations permettant de corriger des déséquilibres actuels. Le recensement et suivi de ces accords et travaux dans l'ESS pourra être réalisé par l'Observatoire de l'égalité et de la parité femmes hommes dans l'ESS, en lien avec la DARES.

3 Promouvoir la qualité de vie au travail

La première qualité de l'emploi est de permettre un salaire décent. Il n'est pas admissible de constater année après année les inégalités salariales selon qu'on est femme ou homme, il n'existe aucune raison objective à ce qu'à travail égal le salaire ne soit pas égal. De même il n'est pas plus admissible de constater qu'il existe des plafonds et des cloisons de verre. Si l'ESS semble faire un peu mieux que l'économie capitaliste, il n'est pas possible de se contenter de ce constat. L'ESS a une valeur ajoutée dans sa gouvernance par la démocratie ; au nom des mêmes valeurs, l'égalité dans l'emploi doit devenir une plus-value de l'ESS. Le mouvement naturel de rattrapage que l'on peut observer ici ou là, n'est pas suffisant. L'égalité professionnelle ne se fera que par une volonté politique et des actes forts.

L'accord du 27 novembre 2015 signé par l'ensemble des confédérations et l'Udes est un outil sérieux puisqu'il vise dans sa finalité l'égalité femmes hommes dans l'emploi. L'unanimité des signataires est

la preuve de son équilibre. C'est également un outil de méthode à la disposition des branches et des entreprises.

3.1 La nécessaire mise en place d'indicateurs chiffrés

Conformément à l'accord du 27 novembre 2015 dans l'ESS, des indicateurs ont été mis en place.

Entre autres la production de données sexuées relatives à (articles 14 et 15) :

« - la répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des métiers, des emplois repères ou des catégories socio-professionnelles ;
- la répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- la répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ;
- la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire). »

Ces données chiffrées sont intéressantes en elles-mêmes, mais c'est bien leur suivi qui est le plus intéressant : l'égalité est-elle en marche ou non, et à quelle vitesse ? Si non, quelles sont les mesures à prendre ?

L'indicateur est une condition nécessaire pour avancer dans l'égalité, mais il en est des indicateurs comme des thermomètres ils informent sur l'état de santé, mais ne soignent pas.

3.2 Les conditions d'emploi

Sur le temps de travail, l'article 6 de l'accord du 27 novembre 2015 pointe la mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salarié.e.s à temps partiel de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi dans l'ESS.

- Améliorer la consolidation des temps de travail dans le cadre notamment des négociations de branche sur le temps partiel (L. 2241-13) : au titre des pistes d'action crédibles figurent la mutualisation d'emplois, *via* les groupements d'employeurs par exemple, l'accès égal à la formation et aux primes d'entreprises.
- **Mettre en œuvre les pratiques de recrutement préconisées à l'article 3 de l'accord du 27 novembre 2015**, des bonnes pratiques sont mises en exergue : rester neutre dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler) respecter pour les entretiens le ratio femmes hommes correspondant aux candidatures reçues. De même il est conseillé de tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Enfin, il est demandé aux acteurs de l'intermédiation de veiller à une sélection équilibrée des candidatures reçues (notamment au service public). En outre l'affichage du salaire prévu, une fourchette pouvant tenir compte de l'expérience, est une garantie du respect de l'égalité salariale à l'embauche.

3.3 L'articulation des temps de vie

L'article 7 de l'accord du 27 novembre 2015 concerne la parentalité et les solidarités familiales.

Plusieurs axes sont mis en avant pour mieux articuler les **temps de vie professionnels et personnels** :

- Mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible, en participant aux frais de garde le cas échéant ;
- les différents congés (adoption, maternité, paternité) ne doivent pas pénaliser les salarié.e.s. L'aménagement et les conditions de travail des salarié.e.s parents ne doivent pas obérer leur déroulement de carrière. Il est recommandé d'inclure dans l'ancienneté, le congé parental d'éducation ;
- Organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- Améliorer les conditions de travail et favoriser l'articulation entre l'activité nocturne et l'exercice de responsabilités familiales des salarié.e.s travaillant de nuit ;
- Prendre en compte l'impact des TIC dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié.e.s.

Une attention particulière doit être portée à la situation des salariées enceintes dans l'aménagement des conditions de travail. La loi doit être évidemment scrupuleusement respectée.

3.4 L'outillage des partenaires sociaux

La négociation collective est le moyen de résoudre le conflit latent généré par l'inégalité professionnelle tout en assurant la pérennité des entreprises de l'ESS. Une des conditions de l'attractivité des salarié.e.s qualifié.e.s au bénéfice des entreprises de l'ESS est la qualité de l'emploi ce qui implique une rémunération à la hauteur des qualifications et des déroulements de carrière où le sexe n'est pas un frein.

L'accord du 27 novembre 2015 donne une méthodologie aux entreprises et aux branches tout en leur enjoignant de négocier dans les deux ans (à compter de l'extension de l'accord). Encore faut-il que la négociation soit loyale et résulte d'une volonté de parvenir à l'égalité professionnelle et que des actes forts en résultent : est-ce utopique de considérer que dans une entreprise/ une branche où l'égalité salariale n'est pas encore atteinte, les taux d'augmentation de salaire soient plus forts pour les femmes que pour les hommes ?

Les interlocuteurs sociaux ont envisagé de prendre des mesures concernant les branches qui n'auraient pas ouvert de négociations dans le délai imparti. De même, les pouvoirs publics doivent se préoccuper d'égalité professionnelle, dès lors qu'est constaté le non-respect des obligations légales et conventionnelles.

- Prendre en compte le respect des obligations légales et conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle dans l'accès aux marchés publics et subventions.
- Exiger, comme le prévoit la loi, la mise en place de mesures, tant au niveau des branches que des entreprises, de suppression des écarts de rémunération injustifiés.
- Encourager les entreprises de petite taille qui ne sont pas contraintes à une négociation à se doter d'un plan pour parvenir à l'égalité professionnelle.
- Former les négociateurs et l'encadrement sur les enjeux de l'égalité professionnelle : il s'agit certainement d'une mesure à inclure dans les accords et à mettre en place dès que possible mais elle ne doit pas être une étape préalable.
- Favoriser l'élaboration d'un document spécifique pouvant être réalisé à partir des bases de données économiques et sociales, obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s (de manière à suppléer la fin de l'obligation légale du rapport de situation comparée (article 10 de l'accord).

- Rappeler les obligations de l'employeur concernant la nécessaire prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail. Outre les actions qui sont de la responsabilité de l'employeur à entreprendre s'il est informé que de tels actes sont commis, les entreprises se doivent d'afficher les textes relatifs à cette question (Article 9).

Les travaux et outils disponibles :

- Accord sur l'égalité professionnelle femmes hommes signé par l'UDES et les cinq organisations syndicales de salarié.e.s représentatives (<http://www.udes.fr/actualites/ludes-signe-accord-pour-agir-en-faveur-de-legalite-professionnelle-femmeshommes-dans-less>)
- Guide pratique de l'égalité professionnelle réalisé par l'UDES, septembre 2016 (<http://www.udes.fr/outils-guides/egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes-dans-less-passer-de-conviction-laction>)
- Label Égalité présenté par le SDFE. <http://www.boutique-certification.afnor.org/certification/label-egalite-professionnelle>
- Guide du défenseur des droits pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. <http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/guides/guide-pour-une-evaluation-non-discriminante-des-emplois-predominance-feminine>
- Guide de l'égalité femmes hommes dans les associations, DJEPVA http://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_egalite_femmes_hommes_dans_les_associations_2015.pdf
- « Agir pour la mixité des métiers », avis du CESE, 2014 : <http://www.lecese.fr/travaux-publies/agir-pour-la-mixite-des-metiers>
- « Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », publié par l'ORSE : http://www.orse.org/tout_savoir_sur_l_egalite_professionnelle_entre_les_femmes_et_les_hommes-52-372.html
- « Les réseaux féminins dans les entreprises », publié par l'ORSE : http://www.orse.org/les_reseaux_feminins_dans_les_entreprises-52-362.html
- « Hommes, sujets et acteurs de l'égalité professionnelle », publié par l'ORSE : http://www.orse.org/hommes_sujets_et_acteurs_de_l_egalite_professionnelle-52-257.html
- « Agir contre le sexisme au travail » http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSION-A5_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf
- Baromètre de la conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale - Volet « salarié.e.s 2015 », Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE) <http://www.observatoire-equilibre.com/wp-content/uploads/2015/06/Barom%C3%A8tre-OPE-de-la-conciliation-VPVP-Volet-Salari%C3%A9s-2015-VD2.pdf>
- « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie » - Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE) <http://www.observatoire-equilibre.com/wp-content/uploads/2014/08/La-Charte-des-15-Engagements-pour-lEquilibre-des-Temps-de-Vie.pdf>
- « Guide pratique pour une communication sans stéréotype de sexe », HCEfh, 2016 http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_guide_pratique_com_sans_stereo_vf_2015_11_05.pdf
- « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », fiche technique n°65547 de l'Uriopss Pays de la Loire, novembre 2016 http://uniopss.asso.fr/section/unio_detail.html?publicationId=p321332242913141

CHAPITRE 3 Création d'entreprises et initiatives au féminin dans l'ESS

Quelques repères...

Selon les chiffres clés publiés par le Service des droits des femmes et de l'égalité de la DGCS, les femmes constituent seulement 28 % des créateur.rice.s d'entreprises en 2010 en France, s'agissant de créations dans le secteur marchand non agricole, hors auto entreprises⁵. A titre de comparaison, les données Insee en 2006 pointaient 30 % de femmes créatrices d'entreprises.

Force est de constater que les statistiques nationales ne distinguent nullement les entreprises appartenant à l'ESS du point de vue de la création d'entreprises par les femmes. De façon générale, les informations spécifiques sur les créatrices d'entreprises de l'ESS sont rares ; elles sont très peu développées par les organisations représentatives et dans le cadre de dispositifs spécifiques à l'ESS (ESUS...).

Plusieurs travaux ont cependant le mérite d'éclairer cette problématique, en apportant quelques données (non-exhaustives) sur l'ESS et surtout des éléments qualitatifs :

- Certaines fédérations représentatives d'entreprises de l'ESS affinent leur production statistique sur les femmes actives dans leur périmètre. Il en va ainsi pour la Confédération générale des Scop qui communique régulièrement des données genrées et entend par là-même développer davantage les formes d'entrepreneuriat coopératif auprès des femmes. Si la part des femmes est de 31 % dans les effectifs des Scop et des Scic à fin 2015, il n'en reste pas moins que les femmes représentent un quart des dirigeant.e.s. Concernant les Scop créées en 2014, la proportion de créatrices de coopératives s'élève à 28 %, en ligne avec les chiffres nationaux. Les femmes établissent le plus fréquemment des Scop dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, des services et du commerce. Chez les jeunes (35 ans et moins), la part relative de femmes créatrices de Scop est plus élevée que dans la tranche d'âge s'étendant de 36 à 55 ans (31 % contre 25 %), même si cette dernière tranche représente le plus grand nombre de créatrices. Par ailleurs, les coopératives d'activités et d'emploi (CAE), coopératives d'entrepreneur.e.s salarié.e.s, emploient 57 % de femmes, preuve que les femmes abordent volontiers l'entrepreneuriat en mode coopératif ; à noter également qu'une CAE sur deux est dirigée ou co-dirigée par des femmes.
- Le lobby européen des femmes a publié en 2015 une Cartographie de l'entrepreneuriat social des femmes en Europe⁶. Cette recherche au sein de 10 pays européens révèle, entre autres, la grande motivation des femmes à répondre à un besoin non satisfait au sein d'une communauté, la finalité sociale primant sur la finalité économique de leur entreprise. Elle révèle également une appétence prononcée des femmes dirigeantes d'entreprises sociales pour une gestion selon une approche participative et collaborative, plutôt que hiérarchique.

Pour expliquer le taux relativement faible de création d'entreprises par les femmes au plan national, les freins évoqués sont nombreux, versant volontiers dans les stéréotypes de sexe (projets moins ambitieux que ceux des hommes, ...). Le manque de temps est fréquemment avancé, tout comme le manque de préparation, l'accès aux financements et de façon générale le manque d'information sur la création d'entreprise. Une étude a été lancée fin 2016 par le CGET, en lien avec la DCGS (SDFE)

⁵ Cf. http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/03/25812-DICOM-CC-2016_B_bd21.pdf

⁶ Cf. <http://westarteurope.org/wp-content/uploads/2016/02/WEstartFRweb.pdf>

portant sur les freins et les leviers pour l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux. Celle-ci doit notamment porter l'accent sur le soutien à l'entrepreneuriat des femmes et prendre en compte le champ de l'ESS.

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

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

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

Plusieurs enjeux et propositions autour de la création d'entreprise et des initiatives au féminin dans l'ESS ont été identifiés :

1 Développer l'accompagnement et les systèmes de soutiens collectifs

L'entrepreneuriat collectif, par opposition à l'entrepreneuriat individuel, est a priori favorable aux femmes. Il est néanmoins essentiel de travailler plusieurs points pour limiter la reproduction des inégalités : la sensibilisation des accompagnant.e.s et l'organisation de systèmes de soutiens collectifs.

- a. Sensibiliser et former les accompagnant.e.s à la création d'entreprise, plus spécifiquement dans l'ESS, sur les stéréotypes, la mixité des secteurs et les obstacles que les femmes rencontrent dans la création d'entreprise, etc. En effet, les accompagnant.e.s, hommes et femmes, reproduisent généralement les stéréotypes (prudence pour les femmes, ambition pour les hommes par exemple) dans leur accompagnement des créateurs et créatrices d'entreprise ou d'activité.

→ Ces sensibilisations et formations s'adressent aux organisations telles que le réseau France Active, les DLA, les URSCOP, les CRESS, les Boutiques de gestion, les groupements d'employeurs, les Coopératives d'activité et d'emploi (CAE), les incubateurs...

- b. Favoriser des modes de création collective ou en réseau : certaines femmes ne s'engagent pas dans la création d'une entreprise seules, mais peuvent trouver une plus grande motivation dans la création d'une entreprise dans une logique collective.

→ Exemple de CLAE – Club des Africaines Entrepreneures d’Europe – sur la question de l’entrepreneuriat chez les Femmes migrantes qui créent « ici et ailleurs », ou de l’association Adel, qui accompagne des femmes de quartiers en difficulté dans leur création d’entreprise. Le cumul des discriminations (intersectionnalité) rend d’autant plus nécessaire le soutien par la mise en réseau en vue de l’émancipation économique et sociale.

→ La mise en place de temps d’échanges et de soutien mutuels pour les créatrices d’entreprise ou d’activité (ateliers, groupe de partage...) favorise leur mise en réseau pour leur empowerment.

→ Sensibiliser les jeunes sur l’opportunité d’entreprendre collectivement au sein des entreprises de l’ESS, dans l’ensemble des cursus et toutes les disciplines confondues, en abordant spécifiquement l’intérêt de l’entrepreneuriat collectif pour les femmes. En s’appuyant pour ce faire sur les actions de L’Esper, sur les Pôles Etudiants pour l’Innovation, le Transfert et l’Entrepreneuriat (PEPITE), etc.

- c. Solliciter les organisations représentatives des métiers de l’accompagnement et du conseil aux entreprises pour initier des opérations de formations, conseils, et d’accompagnement autour des femmes dirigeantes des entreprises de l’ESS.
- d. Développer les solutions de prise en charge des enfants pendant les temps de travail, afin de permettre l’accès à la création d’entreprise à toutes les femmes, quelle que soit leur situation familiale et financière. L’ESS peut apporter plusieurs réponses adaptées à cette problématique en lien avec les services publics : mutuelles gérant des crèches avec horaires atypiques, crèches d’entreprises ouvertes sur les quartiers, systèmes d’entraide intergénérationnelle organisés à l’initiative d’associations et de citoyens et promus par les villes qui pourraient encourager ces systèmes d’entraide par l’instauration de « monnaies temps » pour mieux prendre en compte les services rendus entre particuliers.
- e. Promouvoir une meilleure répartition des tâches domestiques entre hommes et femmes, en valorisant les guides et autres travaux existants en la matière, notamment ceux réalisés par l’Orse (cf. outils disponibles en fin de ce chapitre).

Oxalis : sensibilisations et formations pour réduire effectivement les écarts de salaire

Depuis 2009 et la réalisation de son premier rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes (RSC), la coopérative Oxalis mène une politique interne de sensibilisation et de formation notamment en vue de réduire les écarts de salaire, sensibles dans la coopérative alors même que les niveaux de salaires ne sont pas décidés au niveau de la direction, mais fonction directe du chiffre d’affaires des membres.

Le premier pas a consisté à travailler sur la « tolérance sociale » : les accompagnant.e.s se sont rendu.e.s compte que les projets des hommes sont poussés plus loin que celui des femmes, on leur accorde *a priori* plus d’ambition. Plus encore on ne posait pas les mêmes questions aux femmes et aux hommes : par exemple on pouvait demander « quelle est la position de votre mari sur votre projet, sur votre investissement ? », plus rarement l’inverse. Un gros travail de sensibilisation a été réalisé avec les accompagnateurs et les accompagnatrices, mais aussi lors des temps collectifs de la coopérative, en AG notamment. Les postures ont bougé, les écarts de salaire aussi.

Dans un deuxième temps, une formation « Temps / Argent » a été mise en place dans l'ensemble de la coopérative. Les résultats ont été nets : mêmes si d'autres facteurs peuvent entrer en compte, les écarts de salaires sont aujourd'hui réduits.

Recherche-Action Coopaname & Oxalis sur les revenus et les temps : entreprendre collectivement est favorable aux femmes

Une importante recherche-action a été engagée par les coopératives Coopaname et Oxalis en 2015-2016, avec l'appui de deux chercheuses, Antonella Corsani et Marie-Christine Bureau. Parmi les nombreux résultats issus de cette recherche, citons celui-ci : en moyenne, les rémunérations des femmes sont plus faibles que celles des hommes, sauf lorsqu'elles font partie de collectifs (groupe de marque, réponses à des appels d'offre...). Dans ce cas, leur rémunération est en moyenne plus élevée que celle des hommes.

Le fait de travailler en collectif est favorable aux femmes, qui trouvent dans les coopératives (tout comme les hommes évidemment) une mise en réseau, du soutien, de l'émulation, de la confiance...

2 Renforcer l'accès aux financements pour la création d'entreprise par des femmes

Au regard des partenaires incontournables de la création d'entreprise, à savoir les banques et autres institutions financières, il s'agit de s'interroger sur leur soutien effectif aux femmes créatrices d'entreprises, et en particulier sur la propension des banques coopératives à jouer un rôle majeur dans le financement des entreprises de l'ESS lancées par les femmes. Sont-elles actrices dans la promotion, la captation et l'orientation de fonds spécifiquement dédiés à la création d'entreprises par des femmes ? A l'exemple des Caisses d'Epargne et de leur fédération nationale (cf. lien vers le baromètre des femmes entrepreneures en fin de ce chapitre), des informations régulières pourraient être produites et diffusées sur la création d'entreprises par les femmes en mettant en exergue les dispositifs financiers et d'accompagnement spécifiques.

A cet égard, le Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF), dispositif national unique dédié aux femmes qui créent, reprennent ou développent des entreprises, et mis en place dès 1989 par l'Etat, octroie les prestations suivantes : expertise financière gratuite, garantie sur un prêt bancaire jusqu'à 70 % du montant et dans la limite de 45 000 euros sans caution personnelle. En 2015, 2 074 femmes ont été accompagnées au travers de ce dispositif, un nombre en augmentation de 11 % en un an, au demeurant assez faible en comparaison avec le nombre total de créatrices d'entreprises dans l'ESS et ailleurs.

En outre, les fonds de soutien à l'innovation au sein de BPI France et d'autres organisations pourraient également mettre en place des outils pour valoriser l'égal accès des femmes et des hommes à leurs prestations. Il en résulterait un développement et une promotion accrue des entreprises innovantes lancées par des femmes.

De nombreux concours, très souvent organisés au plan local, permettent à des femmes entrepreneures de se distinguer et leur donnent des moyens supplémentaires de se développer. Ceux-ci ne s'adressent pas forcément spécifiquement aux projets de l'ESS, mais leur sont pleinement ouverts. Il serait utile qu'une liste actualisée de ces concours et appels à projets soit postée sur le portail d'une organisation telle que l'Avisé par exemple, afin d'inciter un nombre plus important d'entrepreneures de l'ESS à y avoir recours. A noter que la présence de lauréates issues de l'ESS dans

ce type de concours participe également à la promotion de ce mode d'entreprendre dans l'économie.

3 Communiquer et valoriser les femmes créatrices d'entreprise

De nombreuses femmes ont développé une expertise ou initié des projets dans l'économie sociale et solidaire. Pourtant elles restent moins visibles tant elles sont sous-représentées dans les événements et supports de communication des acteurs de l'économie sociale et solidaire.

Lors d'événements, l'intervention d'expertes, professionnelles, créatrices d'entreprises permet d'enrichir les paroles et points de vue et de véhiculer des messages et images positives sur la capacité des femmes à assumer des responsabilités et à créer de l'emploi et de l'activité. Les initiatives du collectif « Jamais sans elles » et l'« Annuaire des Expertes de l'ESS » du Collectif FemmESS, par exemple, visent à exiger et à faciliter la présence de femmes lors d'événements publics, débats, panels d'experts ou tables rondes qui sinon resteraient exclusivement masculins.

Plus généralement les acteurs de l'ESS, notamment les têtes de réseaux, doivent porter une attention particulière à une communication sans stéréotype de sexe et mettant en avant des initiatives portées par des femmes. Les conférences régionales et nationales de l'ESS telles que fixées par la loi du 31 juillet 2014 et le « Mois de l'ESS » constituent des opportunités pour mettre en pratique les recommandations et propositions d'action de ce rapport. Un « guide » ou une « charte » pour l'organisation d'événements sans stéréotype de sexe et avec parité femmes-hommes des tribunes peut favoriser la diffusion de ces principes et pratiques. Des événements, conférences, ateliers, dédiés à l'égalité devraient être déployés. Les CRESS pourraient être mobilisées en ce sens pour une déclinaison locale.

La prise en compte de ces préconisations vise à enrichir l'économie sociale et solidaire d'une plus grande pluralité et diversité de points de vue, et à encourager l'initiative et la prise de responsabilité.

Les travaux et outils disponibles

- *Baromètre des femmes entrepreneures, Fédération des Caisses d'épargne, 2015 :*
http://www.federation.caisse-epargne.fr/wp-content/uploads/2013/01/Etude_femmes_entrepreneures_2015.pdf
- *Agence France entreprendre :*
http://media.afecreation.fr/file/84/9/analyse_ief2016_sp_versionfinale.96849.pdf ;
http://media.afecreation.fr/file/41/2/infographie_apce_s2.96412.pdf
- *Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) :*
http://www.orse.org/permmettre_aux_femmes_et_aux_hommes_d_articuler_travail_et_vie_de_famille-52-336.html
http://www.orse.org/hommes_sujets_et_acteurs_de_l_egalite_professionnelle-52-257.html
- *Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes :*
<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/entrepreneuriat-des-femmes/des-actions-en-faveur-de-la-creation-dentreprise/>

CHAPITRE 4 Des moyens pour rassembler, soutenir et dynamiser les ressources existantes pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS

Plusieurs propositions sont de nature à favoriser la mise en œuvre l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS. En effet, les moyens et bonnes volontés existent, mais sont fragmentés, résultant d'une approche tantôt économique, tantôt citoyenne, tantôt légale..., et surtout éparpillés dans de toutes petites équipes au sein d'administrations, de collectivités locales, de fédérations de l'ESS, de collectifs, voire de simples personnes physiques isolées. Toutes sont dynamiques et motivées mais disposent de peu de moyens. A peu de frais ces moyens peuvent être articulés et dynamisés dans l'ESS autour de trois propositions.

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

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

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

1 Créer un Observatoire dynamique de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS

Clé de voûte des propositions, cet observatoire est indispensable pour sensibiliser, légitimer et fonder l'action à venir. Dans une conception dynamique, il doit aussi être un laboratoire, un lieu de recherche-action, reposant sur des ressources humaines et institutionnelles publiques et privées déjà existantes mais fragmentées, en les identifiant, les rassemblant et les dynamisant. Il doit permettre de créer une dialectique entre la connaissance et l'évaluation des pratiques et la promotion de politiques innovantes et pour cela œuvrer pour :

- Définir et s'articuler avec la base d'indicateurs et statistiques sexuées dans l'ESS,
- Intégrer l'ESS dans les études « transversales » sur l'égalité et la parité,
- Mettre en réseau les référents « égalité femmes hommes » dans les institutions publiques d'une part en charge de l'ESS et d'autre part en charge des questions des femmes ; les former ; renseigner les pratiques et financer les expérimentations,
- Réunir en son sein les acteurs publics de l'égalité femmes hommes et les acteurs de l'ESS
- Introduire les questions égalité/parité dans les stratégies régionales et stratégies concertées pour l'ESS et dans les conférences régionales sur l'ESS,
- Capitaliser les remontées d'information à partir du « Guide d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'ESS » prévu par la loi du 31 juillet 2014,

- Nourrir le rapport triennal du CSESS sur l’égalité femmes hommes dans l’ESS avec ces éléments.

1.1 Produire et suivre des indicateurs et des statistiques sexués pour l’ESS

Au sein de l’Observatoire national de l’ESS - CNCRESS, qui décline un Comité de pilotage et Conseil scientifique pour l’Observatoire de l’égalité et la parité femmes hommes dans l’ESS, un enjeu fondamental et transverse à l’ensemble des chapitres du présent rapport consiste en la production et l’analyse d’indicateurs et statistiques sexués pour l’ESS.

Plusieurs indicateurs sexués ont été détaillés dans ce rapport, notamment aux chapitres 1 et 2, pour certains présents dans le Guide d’amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l’ESS, qu’il s’agit de mettre en œuvre et collecter.

Que ce soit par le biais du « Guide d’amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l’ESS », de formulaires publics (dont le plus emblématique pour le champ de l’ESS est le Cerfa 12156*05 de demande de subvention) sur la composition des structures ou les bénéficiaires ciblés, d’agrément (ESUS...), d’appels à projets (PIA ESS, PTCE...), de bases de données ministérielles ou administratives, il est essentiel de donner à voir les réalités chiffrées et objectivées sur l’égalité femmes hommes dans les structures de l’ESS.

Ces observations dont le recueil s’appuie sur les missions de l’Observatoire national de l’ESS-CNCRESS, sont à présenter lors des Conférences régionales de l’ESS, puis de la Conférence nationale de l’ESS, et à agréger dans le rapport triennal du CSESS sur l’égalité femmes hommes dans l’ESS. Les Conférences régionales de l’ESS constitueront ainsi des intermédiaires de cette observation au niveau régional, et en feront remonter des recommandations, préconisations, sur l’usage et l’évolution de ces indicateurs.

Ces remontées d’informations et observations constitueront ainsi un *observatoire de l’égalité et de la parité femmes hommes dans l’ESS* dont le rapport triennal du CSESS sur l’égalité femmes hommes dans l’ESS en sera le point d’orgue.

Au-delà, il s’agit de recommander l’usage et la capitalisation d’indicateurs sexués de la conception aux dispositifs d’évaluation, dans toutes politiques publiques ou dispositifs de développement de l’ESS (Schémas régionaux de l’ESS, Stratégies régionales de l’innovation, CESER, mais également les COT...), et plus largement dans les politiques publiques dédiées à l’égalité ou la parité femmes hommes pouvant intégrer une focale ESS (Guide de la parité du HCEfh, Chiffres clés de l’égalité du SDFE, Suivi des accords et plans égalité femmes hommes par la DARES...). Le CGET étudie, dans le cadre de son partenariat avec l’INSEE, l’intégration sur le site de l’Observatoire des territoires de données territorialisées relatives à l’économie sociale et solidaire comportant lorsque cela est possible une approche sexuée, par exemple sur la répartition des effectifs salariés par sexe pour les secteurs d’activité des familles de l’ESS dont les données sont présentées par région.

1.2 Former et fédérer les acteurs, avec des exemples de bonnes pratiques, des formations, des réseaux, des incitations budgétaires

En s’appuyant sur la création d’un comité de pilotage et conseil scientifique ad hoc de l’Observatoire national de l’ESS-CNCRESS dénommé « Comité Egalité/parité Femmes hommes dans l’ESS », qui aurait vocation à former et fédérer les acteurs, avec des exemples de bonnes pratiques, des formations, des réseaux, des incitations budgétaires, etc., plus particulièrement :

- Fournir des exemples de bonnes pratiques :

On pourrait par exemple préconiser la création de catégories « égalité entre les femmes et les hommes » dans les prix et trophées existants dans le monde de l’ESS (nationaux, régionaux ou locaux, recensement en cours par ESS France). On pourrait aussi créer une catégorie « égalité femmes hommes » dans les recueils d’initiatives mises en avant lors du « Mois de l’ESS », par le réseau des CRESS, le RTES ou l’ARF... Il s’agit également de s’emparer d’initiatives existantes et à résonance importante, comme les Trophées APEC de l’Egalité Femme-Homme, et d’examiner de quelle manière y impliquer et valoriser davantage l’ESS dans ce cadre.

- Former :

Il s’agit de former les décideur.e.s, élu.e.s pour que la question de l’égalité entre les femmes et les hommes leur apparaisse comme un enjeu transverse, politique et de justice sociale, identifié comme tel et non pas à travers d’autres problématiques comme celles du handicap, des violences faites aux femmes, ou de la diversité dans les politiques publiques.

- Créer des réseaux entre des personnes concernées dans les différentes institutions soutenant ou contrôlant l’ESS et soutenant les politiques en faveur des femmes :

Ce ou ces réseaux d’échanges pourraient par exemple rassembler des élu.e.s, des correspondant.e.s ESS dans les administrations et en charge des questions égalité, en région et au plan national. Ces réseaux se nourriraient des actions de formation et de mobilisation menées par le SDFE⁷, sur la question de l’égalité femmes hommes dans l’ESS, en impliquant le ministère en charge de l’ESS, la Délégation interministérielle, le ministère chargé de la vie associative, le ministère en charge des Droits des Femmes, le CGET.

- Susciter des envies de faire, en organisant des temps d’échanges, par exemple lors du Mois de l’ESS.

- Mobiliser les relais de proximité et de veille de l’ESS (les CRESS, les DLA, les PTCE...) pour accompagner le repérage d’initiatives portées par des femmes.

- Créer une page dédiée sur ESSpace, portail ressources du ministère en charge de l’ESS, pour mettre en avant tant des pratiques d’acteurs que des politiques publiques incitatives.

- Inciter, par des petites lignes budgétaires, des actions à effet levier (formation, formation de réseaux..) : par exemple une ligne de la Délégation interministérielle à l’ESS, fléchée sur les actions en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes, serait un déclencheur formidable.

2 Intégrer un volet ESS dans les Conseils et Observatoires transversaux existants sur l’égalité et la parité femmes hommes

En articulation avec l’Observatoire de l’égalité et la parité femmes hommes dans l’ESS, il s’agit de montrer que l’ESS est un mode d’entreprendre et de mobiliser les énergies citoyennes certes à part mais aussi à part entière. On gagnerait ainsi à appuyer, mettre en synergies l’existant, par une approche intégrée, transversale, les préconisations spécifiques sur l’égalité femmes hommes dans l’ESS, par exemple en :

- Consacrant un volet ESS dans les rapports du Haut Conseil à l’égalité entre les femmes et les hommes et du Conseil supérieur de l’égalité professionnelle

⁷ SDFE : Service aux Droits des Femmes

- Prenant en compte la question du travail et du bénévolat des femmes et dans l'ESS dans les analyses sur l'avenir du travail, sur les politiques du care, sur la démographie, ...

Exemple d'analyse à pousser, celle de l'évolution de la dépendance : ce ne sont pas les grandes sociétés commerciales et les délégations de services publics qui vont répondre aux questions de l'individuation que connaissent nos sociétés occidentales. L'ESS fournit une réponse positive à la crise de l'individuation, notamment pour les personnes âgées en manque de réciprocité, l'habitat (la réciprocité parents/enfants ne peut plus se penser comme avant), le périscolaire. Ces questions « retombent » toujours sur les femmes : alors que l'auto entreprise revient en force, la garantie pour éviter la domesticité, c'est l'association ou la coopérative. C'est pourquoi il faut investir dans l'ESS de proximité. Mais le profil des intervenant.e.s auprès des personnes âgées ramène aux fonctions traditionnelles des genres. Les intervenant.e.s sont surtout des femmes, entrées tardivement sur le marché du travail, dont on reconnaît l'expérience « naturelle » plus que la compétence professionnelle. C'est l'occasion de définir un statut qui leur assure une égalité de traitement avec les autres secteurs.

Approfondir et multiplier ce type d'analyse contribue à éclairer les conditions, pour tou.te.s, femmes et hommes, pour pouvoir mieux vivre ensemble et à montrer pourquoi et comment la condition des femmes est au cœur de ces questions.

- Vérifier l'accès des entreprises portées par des femmes aux marchés publics : à quels types d'initiatives féminines ? Quels enseignements ? Alors qu'ils sont montés en importance dans les politiques publiques, les marchés publics se révèlent souvent trop compliqués pour des initiatives exemplaires et essentielles sur les territoires, mais pour autant parfois peu formalisées et visibles.

3 Créer des rendez-vous obligatoires pour promouvoir et évaluer les politiques

- Introduire une dimension égalité femmes-hommes dans les stratégies régionales et stratégies concertées pour l'ESS, SRESS (article 7 de la Loi ESS : « La région élabore, en concertation avec la CRESS ainsi qu'avec les organismes et entreprises de l'économie sociale et solidaire, une stratégie régionale de l'ESS et peut contractualiser avec les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre pour la mise en œuvre des stratégies concertées et le déploiement de l'économie sociale et solidaire sur le territoire régional »)

- Prévoir un volet « égalité femmes hommes » dans les conférences régionales prévues à l'article 8 de la loi du 31 juillet 2014, avec :

- des temps de présentation et d'échanges autour de l'égalité femmes hommes dans l'ESS,
- la parité femmes hommes dans les interventions prévues en tribunes.

« Le représentant de l'Etat dans la région et le président du conseil régional organisent, au moins tous les deux ans, une conférence régionale de l'économie sociale et solidaire à laquelle participent notamment les membres de la chambre régionale de l'économie sociale et solidaire, les réseaux locaux d'acteurs de l'économie sociale et solidaire, les représentants des collectivités territoriales concernées ainsi que les partenaires sociaux concernés.

II. - Au cours de la conférence régionale de l'économie sociale et solidaire, sont débattus les orientations, les moyens et les résultats des politiques locales de développement de l'économie sociale et solidaire. Ces débats donnent lieu à la formulation de propositions pour le développement de politiques publiques territoriales de l'économie sociale et solidaire. »

Un premier bilan de la tenue des onze Conférences régionales métropolitaines de l'ESS organisées en 2016 et des deux conférences prévues en 2017 sera sollicité auprès du CNCRESS pour le compte de

l’Observatoire de l’égalité et de la parité femmes hommes dans l’ESS, renouvelable à chaque cycle de Conférences régionales de l’ESS.

- Instaurer un temps d’échange avec les élues du groupe « ESS » de l’Assemblée nationale, du Sénat, du CESE, sur les propositions du rapport et proposer une réunion annuelle sur l’égalité entre les femmes et les hommes avec les intergroupes ou les commissions parlementaires, au vu de l’agenda parlementaire pour envisager des interventions.

Conclusion

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

Au travers d'une Commission ad hoc, le CSESS a pu travailler à la fois sur des propositions d'action et sur leurs modalités de mise en œuvre, pour donner un premier cadre de repères et d'évaluation sur la réalité de l'égalité femmes hommes dans l'ESS, qui peine, malgré ses principes démocratiques, à porter avec ambition un plan d'action.

L'originalité et le caractère inédit de ce rapport tient en l'articulation de chapitres et propositions tant sur les enjeux de gouvernance, que d'égalité dans l'emploi, que de création d'entreprise ou de mobilisation de moyens dans les stratégies et politiques publiques de l'ESS pour rassembler, soutenir et dynamiser les ressources et forces en place, fragmentées mais agissantes.

Parmi les onze propositions plus particulièrement détaillées dans ce rapport, deux ont un caractère plus systémique que d'autres :

- la proposition 1 donnant l'objectif d'atteindre **la représentation équilibrée des femmes et des hommes égale au moins à 40% des sièges attribués à chaque sexe, dans les instances dirigeantes élues des entreprises de l'ESS,**
- la proposition 9 pour la mise en œuvre d'un **Observatoire dynamique de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS,** clé de voute des propositions, garante de leur mise en œuvre.

La mobilisation à peu de frais de moyens par l'Etat pour la mise en œuvre de ce plan d'action est indispensable. Comme la mobilisation des acteurs institutionnels de l'ESS et des partenaires sociaux, elle est de deux ordres : une volonté politique et un soutien administratif.

Le prochain rapport triennal sur l'égalité femmes hommes dans l'ESS prévu en 2020, permettra d'en mesurer l'effectivité, les évolutions, et de préconiser de nouvelles orientations et préconisations d'action pour l'ESS.

Annexes

- Glossaire terminologique de l’UDES
- Questionnaire d’enquête de la Commission Égalité Femmes Hommes du CSESS sur la prise en compte de l’égalité et de la parité femmes hommes dans les modes de gouvernance de l’ESS
- Glossaire des sigles utilisés

Glossaire terminologique repris par l'UDES

Dans l'Accord du 27 novembre 2015 et le Guide pour l'égalité Femmes Hommes dans l'ESS, 2016

D'après le site femmes.gouv.fr et le glossaire de la Charte de la Diversité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sexisme : Attitude discriminatoire fondée sur le sexe.

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

Questionnaire d’enquête du CSESS réalisé par la Commission Egalité Femmes Hommes du CSESS sur la prise en compte de l’égalité et de la parité femmes hommes dans les modes de gouvernance de l’ESS

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

Cette enquête, mise en œuvre par la Commission Egalité femmes-hommes du CSESS, vise à connaître la prise en compte de l’égalité et de la parité dans les gouvernances des réseaux de l’ESS tels que représentés au CSESS, en vue de l’établissement du premier rapport du CSESS attendu en décembre 2016 sur l’égalité dans l’ESS (article 4-V de la loi du 31 juillet 2014). Ce recueil de données, pratiques, dispositifs d’accompagnement, permettra d’avoir un premier état des lieux inédit et commun aux acteurs de l’ESS en matière de gouvernance.

*Réalisée par les forces vives de la Commission Egalité dans des délais contraints, cette enquête est relayée auprès des organisations et réseaux de l’ESS siégeant au CSESS, sans omettre un travail de terrain ultérieur contribuant à en porter la question. Les réponses à cette enquête sont ainsi attendues sous la forme d’une **note de synthèse agrégée** portant à la fois sur l’organisation représentative et son-ses réseau-x affilié-s.*

I. Identification de l’organisation représentée au CSESS

- 1) Nom de l’organisation / du réseau :
- 2) Année de création /dépôt des statuts :

- 3) Nom du/de la représentant.e au sein du CSESS :
- 4) Nom et fonction de la personne ayant rédigé la présente note, et contact pour compléments :

- 5) Typologie des structures adhérentes (statuts, secteurs, tailles, CCN...) :
- 6) Nombre de structures représentées :
- 7) Nombre de salarié.e.s représenté.e.s :
- 8) Nombre d’administrateurs.trices bénévoles représenté.e.s :

II. Prise en compte des questions d’égalité et parité

- 1) Avez-vous entrepris un travail sur l’égalité ou la parité dans votre gouvernance ?
Si oui, depuis quand ? Pour quel-s motif-s ?
Sinon, pourquoi ?
Avez-vous identifié des freins pour ce faire ?

- 2) Dans vos stratégies de développement et projets, la question de l’égalité, la parité femmes/hommes est-elle posée ?
Si oui, depuis quand ? Pour quel-s motif-s et comment ?
Sinon, pourquoi ?

III. Données sur la gouvernance

- 1) Quelle est la composition femmes / hommes de vos instances :
 - a) en tant que fédération
 - b) constatée chez vos adhérents (*si périmètre partiel, merci de préciser lequel*)

dans les :

- conseils d’administration, conseils de surveillance, directoires
- bureaux,
- comités de direction, de gérance, COMEX, CODIR, etc.
- commissions (le cas échéant)

- 2) Quelles sont les évolutions que vous constatez dans le temps ?
- 3) Comment expliquez-vous ces données ?
- 4) Est-ce qu’elles sont le reflet de la structuration femmes-hommes de vos membres ou sociétaires ?
- 5) Pouvez-vous décrire les obligations législatives auxquelles vous êtes soumis en matière d’égalité ou parité femmes-hommes (le cas échéant, selon vos statuts ou secteurs d’activité) ?
- 6) Merci de citer les sources des données utilisées ou produites (internes, externes, méthodologie)

Exemple de tableau de restitution :

Instances / mandats (à adapter le cas échéant)	Dernière mandature		Mandature actuelle	
	Nbre Femmes/ nbre élus	% de femmes	Nbre Femmes/ nbre élus	% de femmes
Votre structure fédérative représentative (distinguer le cas échéant national / régional / départemental / local)				
Présidences				
Trésorier.ère.s				
Secrétaires généraux.ales				
Vices-présidences...				
Bureaux				
Conseil d’administration / Conseil de surveillance / Directoire				
Directions, Gérances				
Commissions...				
Vos adhérents directs (synthèse nationale ou par réseaux, fédérations, branches, organisations en direct, selon données disponibles)				
Présidences				
Trésorier-ères				
Secrétaires généraux-ales				
Bureaux				
Conseil d’administration / Conseil de surveillance / directoire				
Directions, Gérances				

IV. Vos pratiques en action

- 1) Avez-vous des difficultés à recruter des femmes dans vos instances ?
 Pour quels types de postes ?
 Selon vous pourquoi ?
 Avez-vous mis en place des stratégies face à ces constats ?

2) En tant que structure représentative et fédérative, avez-vous mis en place des mesures, des initiatives pour favoriser et mettre en œuvre la parité et l'égalité :

a) dans les différents échelons de vos instances fédératives ?

- Inscription dans les statuts
- Vote d'une orientation
- Charte
- Commission dédiée
- Observatoire
- Outils de communication, guides internes et/ou externes,
- Articulation, partage ou limitation des mandats
- Formations
- Logiques ou réseaux d'accompagnements
- Repérage de potentiels
- Aucune
- Autre :

b) auprès de vos structures adhérentes ?

- Vote d'une orientation
- Charte
- Commission dédiée
- Observatoire
- Outils de communication, guides internes et/ou externes,
- Articulation, partage ou limitation des mandats
- Formations
- Logiques ou réseaux d'accompagnements
- Repérage de potentiels
- Aucune
- Autre :

Pour chaque mesure citée, quand cela a-t-il été mis en place, pouvez-vous détailler la décision liée, et quel point d'étape ou bilan en tirez-vous ?

Qu'est-ce qui vous a semblé important dans la démarche ?

3) Avez-vous mis en place ou connaissance parmi vos adhérents de pratiques innovantes en matière d'accès aux postes à responsabilités par des femmes (conseils d'administration, bureaux, directions) ? Si oui, lesquelles ?

4) Pouvez-vous citer tout exemple de pratique de vos adhérents en matière d'égalité et parité dans leur gouvernance ? (merci de préciser le secteur, la taille de l'organisation, la description de la pratique, les freins, les leviers, les résultats)

5) Avez-vous connaissance / recensé des accords relatifs à l'égalité professionnelle parmi vos adhérents ?

V. Propositions et préconisations

Si vous souhaitez ajouter ou témoigner de toute information, proposition, préconisation relative à ce sujet, d'écueils à éviter ou d'actions pour faire leviers, merci de l'indiquer ci-après.

Glossaire des sigles utilisés

- ADEC : Action de développement de l'emploi et des compétences
- APEC : Association pour l'emploi des cadres
- ARF : Association des régions de France
- BPI : Banque publique d'investissement
- CDD : Contrat à durée déterminée
- CDI : Contrat à durée indéterminée
- CESE : Conseil économique, social et environnemental
- CESER : Conseil économique, social et environnemental régional
- CGET : Commissariat général à l'égalité des territoires
- CGSCOP : Confédération générales des SCOP
- CIF : Congé individuel de formation
- CJDES : Centre des jeunes, dirigeants et acteurs de l'économie sociale
- CNCRESS : Conseil national des CRESS
- CNEE : Conseil national éducation - économie
- COT : Contrat d'objectifs territoriaux
- CRESS : Chambres régionales de l'ESS
- CSEP : Conseil supérieur à l'égalité professionnelle
- CSESS : Conseil supérieur de l'ESS
- DARES : Direction de l'animation de la recherches, des études et des statistiques
- DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- DJEPVA : Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
- DLA : Dispositif local d'accompagnement
- EDEC : Engagement de développement de l'emploi et des compétences
- ESS : Economie sociale et solidaire
- ESUS : Entreprise solidaire d'utilité sociale
- FNMF : Fédération nationale de la Mutualité française
- HCEfh : Haut conseil à l'égalité femmes hommes
- INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques
- OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
- PIA : Programme d'investissement pour l'avenir
- PLIE : Plan local pour l'insertion et l'emploi
- PTCE : Plateforme territoriale de coopération économique
- QVT : Qualité de vie au travail
- RECMA : Revue internationale de l'économie sociale
- RH : Ressources humaines
- RIUESS : Rencontres interuniversitaires de l'ESS
- RSE : Responsabilité sociale des entreprises
- RTES : Réseau des territoires pour l'économie solidaire
- SCIC : Société coopérative d'intérêt collectif
- SCOP : Société coopérative ouvrière de production
- SDFE : Service des droits des femmes
- SRESS : Schéma régional de développement de l'économie sociale et solidaire
- UDES : Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
- UNIOPSS : Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux
- URSCOP : Union régionale des SCOP
- VAE : Validation des acquis de l'expérience