

# L'Égalité Femmes Hommes au sein du réseau COORACE

Pour la deuxième année consécutive, COORACE propose un Observatoire de l'égalité Femmes Hommes au sein de son réseau. Cette édition offre un focus sur plusieurs régions volontaires. Avec cet outil, COORACE et sa **mission Égalité Femmes Hommes** entendent proposer des éléments d'analyse aux acteurs-trice-s du réseau et les mobiliser en vue de **faire évoluer les pratiques**. À noter : la mission Égalité Femmes-Hommes permet également à COORACE d'émettre, à un niveau politique, des **préconisations pour le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) et de l'économie sociale et solidaire (ESS)**.

En 10 ans,  
**+16%**  
de femmes dans  
les CA\*

## La place des femmes et des hommes au sein des instances statutaires du réseau : en régions !

### VUE D'ENSEMBLE

On note sur les 7 COORACE régionaux ayant transmis des informations sur la composition de leurs instances dirigeantes, une augmentation globale de la présence des femmes, sans pour autant atteindre la parité. Par ailleurs, seuls 3 de ces COORACE régionaux ont

connu une présidence assurée par une femme depuis 2004 et une seule présidence est en 2014 assurée par une femme.

Au total, sur l'ensemble des 18 COORACE régionaux, 2 présidences sont assurées par des femmes en 2014.

Répartition par sexe des administrateurs-trices des COORACE régionaux (en %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Femmes	28	35	38	39	30	32	36	26	44	42	42
Hommes	72	65	62	61	70	68	64	74	56	58	58

\* Conseils d'Administration régionaux

# L'Égalité Femmes Hommes au sein du réseau COORACE

■ Femmes ■ Hommes

## UNE GRANDE DIVERSITÉ DE SITUATIONS SELON LES COORACE RÉGIONAUX

Sur les 7 COORACE régionaux observés, la diversité des situations est grande. Trois cas de figure pour illustrer.

### COORACE Midi Pyrénées : des femmes historiquement très présentes

Les Conseils d'Administration du COORACE régional ont toujours été mixtes avec une tendance à l'accroissement de la part des femmes, les femmes étant plus nombreuses que les hommes au Conseil d'Administration depuis 2011 alors que les hommes y ont été plus nombreux de 2005 à 2010. Cet inversement s'explique par une baisse du nombre d'hommes (de 9 à 5) suivie d'une hausse du nombre de femmes (de 8 à 12). La présidence est assurée par une femme depuis mai 2011, 2 femmes s'y étant succédées.



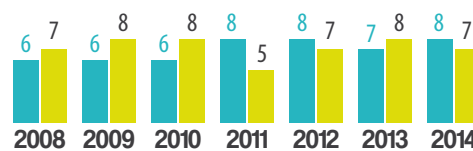
### Une prédominance des femmes qui se répète au niveau des entreprises adhérentes

Répartition par sexe des postes au sein des instances statutaires des entreprises adhérentes en Midi-Pyrénées (en %) en 2013

	Femmes	Hommes
Présidence	61	39
CA	54	46

### COORACE Ile-de-France : une parité qui s'arrête au Conseil d'Administration

Depuis 2008, les Conseils d'Administration du COORACE régional ont toujours été mixtes et depuis 2012, ils sont quantitativement paritaires (+/- 1 en alternance). Toutes les présidences et vice-présidences ont été assurées par des hommes. En 2014, pour la première fois, la fonction de Trésorier-e est assumée par une femme. Les secrétaires du Bureau ont toujours été des femmes.



### Des hommes Présidents aux différents échelons

Répartition par sexe des postes au sein des instances statutaires des entreprises adhérentes en Ile-de-France (en %) en 2013

	Femmes	Hommes
Présidence	27	73
CA	45	55

### La parité dans les statuts ?

Certains COORACE régionaux ont intégré dans leurs statuts des mentions incitant au partage du pouvoir : « dans la mesure du possible [...] la parité homme-femme [...] doit être recherchée » (extrait des statuts de COORACE Nord-Pas-de-Calais). À notre connaissance, aucun COORACE régional ne s'est doté de mesure contraignante en matière de parité.

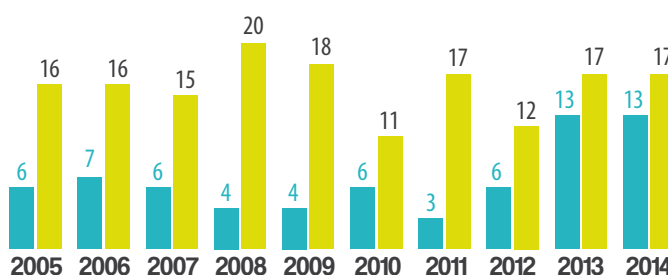
### La parité au niveau des Conseils d'Administration des entreprises adhérentes

Répartition par sexe des postes au sein des instances statutaires des entreprises adhérentes en Pays de la Loire (en %) en 2013

	Femmes	Hommes
Présidence	15	85
CA	50	50

### COORACE Pays de la Loire : la mixité sans la parité

Depuis 2005, les Conseils d'Administration du COORACE régional ont toujours été mixtes mais avec une proportion de femmes souvent faible et toutes les présidences ont été assurées par des hommes. 2 femmes et 8 hommes ont été vice président-e-s. 4 femmes et 8 hommes ont été trésorier-e-s. 6 femmes et 2 hommes ont été secrétaires.



## La place des femmes et des hommes dans l'exercice du pouvoir en entreprise

Alors que 74 % des salarié-e-s permanent-e-s dans les entreprises COORACE sont des femmes, celles-ci n'occupent que 57 % des postes de direction salariée et 23 % des présidences.

Répartition par sexe des postes de responsabilité

	Femmes	Hommes
Présidence	23%	77% (+2% en 2012)
Direction salariée	57%	43% (+2% en 2012)

Répartition par sexe des salarié-e-s permanent-e-s (en nombre de personnes)

	Femmes	Hommes
Postes permanents (hors direction)	74%	26% (+3% en 2012)

**A noter :** le salaire brut moyen par ETP pour les salarié-e-s permanent-e-s est de 5,8 % plus élevé pour les hommes.

## La place des femmes et des hommes dans les parcours d'insertion

### PRÉSENCE

Répartition par sexe des salarié-e-s en parcours

	Femmes	Hommes
En nombre de personnes	64%	36%
En nombre d'heures travaillées	60%	40%

Le réseau COORACE marque ici son originalité. En effet, les entreprises qui composent le secteur de l'IAE pris dans sa globalité comptent uniquement 36,2 % de femmes en parcours (source : DARES Octobre 2014 N° 079). La représentation importante des femmes parmi les salarié-e-s en parcours au sein des entreprises adhérentes COORACE (64%) peut s'expliquer - en partie - par un nombre important d'entreprises porteuses d'un conventionnement Association Intermédiaire au sein du réseau COORACE, qui, de fait, embauchent majoritairement des femmes.

### FORMATION, DURÉE, INTENSITÉ DES PARCOURS

Femmes et hommes ne bénéficient pas tout à fait du même traitement en matière de formation, d'accompagnement et d'affectation des heures de travail. Mais surtout, les femmes connaissent des durées de parcours en moyenne très supérieures aux hommes.

Accompagnement et formation

	Femmes	Hommes
Part des salarié-e-s en insertion ayant bénéficié d'au moins une action d'accompagnement en 2013	63%	69%
Part des salarié-e-s en insertion ayant bénéficié d'au moins une action de formation en 2013	20%	25%

Durée des parcours

	Femmes	Hommes
Part des salarié-e-s présent-e-s depuis plus de 2 ans	22%	13%
Par des salarié-e-s présent-e-s depuis plus de 5 ans	10%	4%

En moyenne,  
une femme travaille  
**209**  
heures  
par an...

...tandis  
qu'un homme  
en travaille  
**254**.

## L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DES SALARIÉ-E-S EN PARCOURS

Les femmes sont peu présentes sur les missions auprès de clients du secteur dit « marchand », c'est-à-dire des entreprises privées lucratives (5% des femmes mises à disposition par une AI le sont en entreprises). Par ailleurs, la répartition des femmes et des hommes entre les différents secteurs d'activité illustre une ségrégation professionnelle très marquée évoquant pour certains métiers une non mixité de fait (bâtiment et nettoyage par exemple). Cette ségrégation se traduit également par un pourcentage de femmes agréées par Pôle emploi inférieur de près de la moitié de celui des hommes (16% des femmes en parcours sont agréées contre 32% des hommes)<sup>1</sup>.

Répartition des interventions par type de clientèle en AI selon le sexe (en % des heures de mises à disposition)

	Femme	Homme	Ensemble
Particuliers	41%	18%	34%
Collectivités	54%	61%	56%
Entreprises	5%	21%	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> Dans le cadre du conventionnement AI (mobilisé par une majorité d'entreprises ayant répondu à l'enquête), seul-e-s les salarié-e-s mis-e-s à disposition plus de 16h en secteur dit « marchand » doivent être agréé-e-s.

Répartition des interventions par type d'activité support en EI, ACI et ETTI selon le sexe (en % des heures vendues)

	Femme	Homme	Ensemble
Bâtiment	0%	61%	48%
Déchets	59%	25%	32%
Hôtellerie	3%	0%	1%
Transports	0%	2%	1%
Nettoyage	26%	0%	6%
Autres	12%	12%	12%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## La loi sur l'économie sociale et solidaire et l'égalité Femme Hommes

La loi sur l'économie sociale et solidaire (ESS) du 31 juillet 2014 prévoit deux types de mesures pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes :

- **l'obligation d'étudier la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans certaines instances du secteur**  
Par exemple, le Conseil Supérieur de l'ESS devra produire tous les 3 ans un rapport sur l'égalité et formuler des propositions notamment pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du secteur.
- **des mesures incitant à la parité dans les instances du secteur**

Par exemple, un décret en Conseil d'État devra fixer les conditions dans lesquelles la parité sera assurée au sein du Conseil d'Administration et du Bureau du Conseil Supérieur de l'ESS.

En revanche, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas intégré dans les principes de l'ESS posés par la loi. Il ne figure pas non plus dans les conditions de l'agrément ESUS et n'est pas mentionné dans la définition de l'utilité sociale.

## Méthodologie

7 COORACE régionaux (COORACE Auvergne, Haute-Normandie, Ile-de-France Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Pays de la Loire, Rhône-Alpes) ont transmis à la mission Egalité Femmes-Hommes la liste des membres de leurs Conseils d'Administration depuis leur création (ou aussi loin que leur archives leur permettaient de remonter) afin de produire l'analyse relative au partage du pouvoir et des responsabilités dans les instances statutaires régionales du réseau.

Les analyses produites relatives à la place des femmes et des hommes dans l'exercice du pouvoir en entreprise et au sein des parcours d'insertion a été produite à partir des données fournies par 195 entreprises du réseau COORACE (20 ACI, 157 AI, 5 EI, 12 ETTI et 1 ETT-ESS) qui ont bien voulu répondre à l'enquête diligentée durant l'été 2014 par la mission Egalité Femmes Hommes COORACE.