



Observatoire

2016

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES  
AU SEIN DU RÉSEAU COORACE

L'égalité professionnelle étant un facteur de performance et de progrès social, elle doit être au cœur des préoccupations du réseau COORACE. C'est pour cela que, pour promouvoir l'égal accès des individus à l'emploi et à la citoyenneté, la fédération intègre depuis 2012 une mission Egalité Femmes-Hommes.

Pour agir, il est nécessaire de connaître les chiffres donnant à voir la réalité. Dans ce cadre, un observatoire, conçu comme un véritable outil de sensibilisation, est réalisé chaque année grâce à la contribution des adhérent-e-s du réseau. L'objectif de ce 4ème observatoire est de dresser un état des lieux des pratiques des structures de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE), de chiffrer les marges de progrès, et de faire de l'égalité Femmes-Hommes un sujet largement partagé par les membres du réseau.

## EDITORIAL

de Françoise Leroy, Administratrice COORACE

*« L'égalité d'accès des femmes et des hommes aux responsabilités et aux instances de décision est une question de principe. La conditionner à des exigences de compétence supérieures pour un genre est fondamentalement injuste. C'est aussi profondément stupide et arriéré, car c'est décourager des personnes de talent et se priver d'énergies dont on a un besoin crucial pour renouer avec la performance et le progrès. »*  
Françoise Giroud

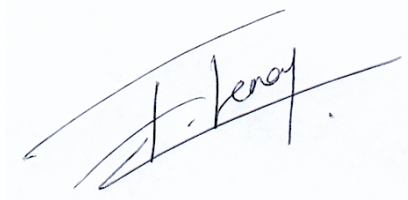
Comme cet observatoire le démontre, nous pouvons nous féliciter des quelques évolutions positives concernant la question de l'égalité Femmes-Hommes, notamment la nette progression des heures réalisées par les femmes en entreprise. Néanmoins, notre secteur a encore des marges de progrès à l'instar du secteur économique « classique ».

De par leur rôle dans l'orientation professionnelle des salarié-e-s, nos structures d'insertion ont à disposition une multitude de leviers qu'il est possible d'actionner ensemble pour faire évoluer la situation.

Nous devons continuer le travail entamé sur l'égalité, continuer à nous améliorer et à trouver les astuces au quotidien qui nous permettront d'exercer une vigilance sur le sujet et finiront par nous amener à avoir les bons réflexes.

Cet observatoire nous prouve que nous pouvons légitimement nous interroger sur nos pratiques quant à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes. Les taux de formation des femmes dans nos structures, les idées que nous véhiculons en termes de parcours doivent être ré-interrogés et peuvent sans conteste constituer de puissants leviers d'amélioration.

**Osons réfléchir, parler de nos réticences, convaincre nos partenaires économiques et expérimenter en accompagnant les changements !**



# LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES PARCOURS D'INSERTION

Le public des SIAE est constitué majoritairement de femmes.

## Données Générales

### Présence

Répartition par sexe des salarié-e-s en parcours		Femmes		Hommes	
		2015	2016	2015	2016
En %		60%	62%	40%	38%

Le pourcentage de femmes parmi les salarié-e-s en parcours a augmenté de 2 points par rapport à l'enquête de l'année précédente, constat d'un échec des politiques menées en faveur de l'emploi pour aider les femmes à sortir de l'exclusion et de la précarité.

### Durée des parcours

Répartition par sexe des salarié-e-s en parcours long		Femmes		Hommes	
		2015	2016	2015	2016
Parcours de plus deux ans		71 %	70 %	29 %	30 %

Seules 56 structures ont répondu à cette question.

Parmi les salarié-e-s en parcours depuis plus de 2 ans, 70% sont des femmes. Les parcours longs à très longs concernent majoritairement les femmes. Cette situation est probablement multifactorielle. Elle peut notamment s'expliquer par le fait que les missions proposées dans les parcours d'insertion des femmes le sont majoritairement dans le secteur dit « non marchand ». Or, les études montrent qu'il s'agit d'un secteur qui offre moins d'opportunité de sorties positives que le secteur dit marchand.



14,7% des femmes sont accompagnées depuis plus de 5 ans contre 8,5% des hommes.

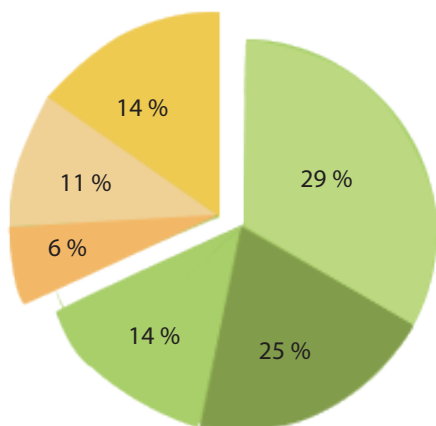


Parmi les femmes en insertion, **une sur quatre** est accompagnée depuis plus de deux ans, contre **un homme sur six**.

## Activité économique

### Répartition des heures de mise à disposition auprès des différents types de clientèle

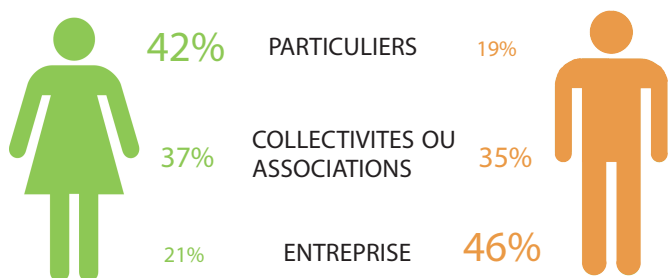
« Il y a des hommes plutôt faits pour la cueillette, la décoration d'intérieur et les enfants au parc, et des femmes bâties pour aller trépaner le mammoth, faire du bruit et des embuscades. »  
 Virginie Despentes, King Kong Théorie, 2007



**Sur toutes les heures de mise à disposition réalisées par les salarié-e-s (femmes et hommes confondus), les hommes réalisent 6% des heures chez les particuliers, 11% des heures en collectivité ou en association et 15% des heures en entreprise. Sur toutes les heures de mise à disposition, les femmes en réalisent 29% chez les particuliers, 25% en collectivité ou association et 14% en entreprise.**

#### Répartition des heures de mise à disposition

- Heures effectuées par les femmes chez les particuliers
- Heures effectuées par les femmes dans les collectivités et associations
- Heures effectuées par les femmes dans les entreprises
- Heures effectuées par les hommes chez les particuliers
- Heures effectuées par les hommes dans les collectivités et associations
- Heures effectuées par les hommes dans les entreprises



Parmi les heures allouées aux femmes et hommes

Les heures de mises à disposition allouées aux femmes concernent majoritairement des activités auprès de particuliers. Pour les hommes, c'est l'inverse : ils réalisent 46% des heures auprès des entreprises et seulement 19% auprès de particuliers.

## Une nette progression des heures réalisées par les femmes en entreprise !

En 2015, les femmes ne réalisaient que 9% des heures dans les entreprises contre 21% aujourd'hui. Cette augmentation significative est une bonne nouvelle !



Répartition par sexe du volume d'heures de mise à disposition auprès des différents types de clientèle en IA	Femmes	Hommes
Particuliers	82 %	18 %
Associations ou collectivités	69 %	31 %
Entreprises	49 %	51 %

La répartition par sexe du volume d'heures par type de clientèle permet un autre angle d'étude. On constate que les structures d'insertion répartissent également les heures effectuées en entreprises entre les femmes et les hommes. Le fait qu'il y ait beaucoup plus de femmes parmi les salarié-e-s en parcours explique qu'elles sont proportionnellement moins à effectuer des heures en entreprise.

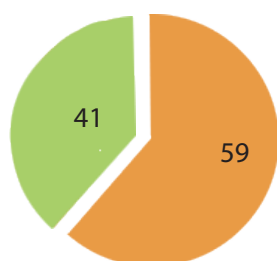
Sur le total des heures effectuées chez les particuliers, les femmes en réalisent 82%. La répartition des femmes et des hommes entre les différents types de clientèle illustre une **ségrégation professionnelle** très marquée dans le secteur de l'IAE. Ce sont les femmes qui effectuent en grande majorité les heures auprès des particuliers. Elles effectuent presque les deux tiers des heures auprès des associations ou collectivités.

Le secteur de l'IAE ne fait donc pas exception à la situation de l'emploi dans le monde du travail « classique » puisqu'au niveau national, l'activité des femmes se concentre dans seulement **12 catégories professionnelles sur les 87 catégories existantes**. D'après une étude de l'INSEE<sup>1</sup>, elles sont très largement majoritaires dans les métiers des services (aides à domicile, assistantes maternelles), parmi les enseignants, les agents d'entretien et les professions paramédicales ; tandis que la moitié des hommes en emploi se répartissent dans plus de 20 familles professionnelles. Pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait donc que plus de la moitié (51,6%) des femmes ou des hommes change de métier.

1. Femmes et Hommes, L'Égalité en Question, édition 2017, Institut national de la statistique et des études économiques, publié sur [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

## Répartition autour du nombre d'heures agréées Pôle Emploi

Répartition autour de l'agrément Pôle Emploi (en 2016, toutes structures)	Femmes	Hommes
Répartition par sexe des heures effectuées par des salarié-e-s agréé-e-s	41 %	59 %

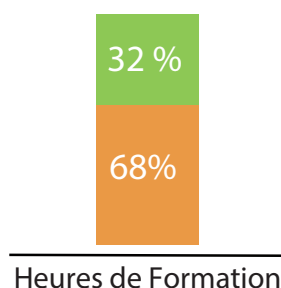


Sur 100 heures effectuées par les salarié-e-s agréé-e-s, **59 heures sont réalisées par les hommes** et **41 heures sont réalisées par les femmes**.

Sur le nombre total des hommes, **32.8% sont agréés**.

Sur le nombre total des femmes, **14.5% sont agréées**.

## Volume d'heures de formation des salarié-e-s en parcours



- Heures de formation allouées aux femmes
- Heures de formation allouées aux hommes

Sur 100 heures de formation dispensées aux salarié-e-s en parcours, seules **32 heures bénéficient aux femmes**. Autrement dit, alors que les femmes représentent **62% des salarié-e-s en parcours**, elles n'ont bénéficié que de **32 % des heures de formation proposées par les structures**. En 2013, seules **20% des salariées en parcours avaient bénéficié d'une action de formation**. La tendance est donc plus positive.

« La femme est capable de tous les exercices de l'homme, sauf de faire pipi debout contre un mur. »  
Colette (1873- 1954)

**37%** des hommes salariés en parcours ont des sorties positives.

**29%** des femmes salariées en parcours ont des sorties positives.

Les femmes comptent moins de sorties positives que les hommes. Ceci peut s'expliquer par l'orientation et la situation économique des secteurs dans lesquels elles-ils travaillent ainsi que par le fait que les hommes soient mieux formés pendant leurs parcours.

# LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'EXERCICE DU POUVOIR EN ENTREPRISE

« Il est très difficile à une femme d'agir en égale de l'homme tant que cette égalité n'est pas universellement reconnue et concrètement réalisée. » Simone de Beauvoir, *Le Deuxième Sexe*, 1949

Part des femmes et des hommes	Femmes			Hommes		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Présidence	23%	27%	31%	77%	73%	69%
Direction salariée	57%	59%	59%	43%	41%	41%
Salarié-e-s permanent-e-s	74%	74%	69%	26%	26%	31%

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes président-e-s se réduit légèrement chaque année tandis qu'il stagne en ce qui concerne la direction salariée.

Dans 69% des cas, les hommes président les structures et dans 41% des cas, la direction salariée de l'entreprise est assurée par des hommes alors qu'ils ne représentent que 31% des postes de salarié-e-s permanent-e-s.

Notons que les conseils d'administration (CA) des associations sont composés en majorité de femmes: 67 % des membres des CA sont des femmes. Cela s'explique par le fait que 70 % des répondant-e-s à l'observatoire sont des AI. Or, les femmes sont majoritaires dans les CA de ces associations.

Remarque : le seuil des 40% de sièges devant être occupés par le sexe le moins représenté dans les organes de gouvernance des entreprises, instauré par la loi Copé-Zimmermann de 2011<sup>2</sup>, est effectif depuis le 1er janvier 2017 pour les plus grandes entreprises. A partir de 2020, les entreprises de plus de 250 salarié-e-s devront s'y soumettre.

## FOCUS SUR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

« Les violences faites aux femmes n'épargnent aucun milieu, aucun territoire, aucune génération. Partout, elles perpétuent les inégalités et la domination. »

Marisol Touraine, communiqué de presse, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, 25 novembre 2015

Parmi les freins à l'emploi spécifiques aux femmes, les violences intrafamiliales, notamment conjugales, sont souvent identifiées.

**7% des structures ont indiqué mettre en place une procédure spécifique pour repérer et accompagner les femmes victimes de violence.** Néanmoins, aucune structure ne met en place une procédure de détection des violences intrafamiliales.

La procédure d'accompagnement des femmes victimes peut prendre la forme d'un entretien individuel, d'un accompagnement particulier avec un conseiller d'insertion professionnelle (CIP) ou

2. 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

bien encore d'un partenariat ou d'une orientation vers des associations spécialisées comme les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF). 96% des structures indiquent connaître des organismes spécialisés dans l'accompagnement des femmes victimes de violences, permettant l'orientation des personnes.

Un focus différent à chaque observatoire à retrouver sur notre site internet

Observatoire 2013 : L'égalité Femmes Hommes dans la gouvernance COORACE

->Le constat d'une augmentation du nombre de femmes dans les CA sur 10 ans

Observatoire 2015 : Les freins à l'emploi et leur perception

->Le constat de multiples freins à l'emploi liés au genre

Observatoire 2016 : Les femmes victimes de violences

->L'absence de procédure spécifique pour repérer et accompagner les femmes victimes de violences

## LES RÉPONDANT-E-S

Cet observatoire est réalisé à partir d'une enquête menée auprès de 82 structures volontaires dont 96% d'associations. Parmi ces structures, 70% sont des Associations Intermédiaires (AI), 3,5% des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), 2,5 % des Entreprises d'Insertion (EI), 13% des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) et 11% des organismes de services à la personne.

**En 2016, 82 structures ont répondu contre 147 en 2015.** 73% des répondants sont des femmes.

Parmi ces structures, 17% ont conclu un accord d'entreprise ou mis en place un plan d'actions sur l'égalité Femmes-Hommes contre 12% en 2015. 10% des structures ont des salarié-e-s ayant bénéficié d'une formation à l'égalité Femmes-Hommes, contre 19% en 2015.

## MON MÉTIER SANS PRÉJUGÉS RÉSULTAT DE L'OPÉRATION MENÉE PAR COORACE

En février 2016, Coorace a mené une semaine de campagne sur les réseaux sociaux pour promouvoir l'égalité professionnelle.

Une campagne très bien relayée par de nombreux réseaux et citoyen-ne-s.





# ECLAIRAGE JURIDIQUE :

## RAPPEL DES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

### Plan d'action relatif à l'égalité

Pour rappel, les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s doivent négocier un accord ou mettre en place un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (C. trav. art. L.2242-1).

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salarié-e-s et les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salarié-e-s à temps partiel, et de mixité des emplois (C. trav. art. L.2242-17).

### Possibilité de faire une demande de « rescrit » en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Une demande de rescrit permet aux entreprises de connaître la prise de position formelle de l'administration sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur.

L'instruction n° DGT/DPSIT/RT3/2017/124 du 4 avril 2017 explicite les dernières évolutions législatives et réglementaires pour la mise en œuvre de la pénalité financière et précise les modalités de mise en place de la nouvelle procédure de rescrit.

### Instauration d'une obligation de formation à la non-discrimination

La loi 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit que les entreprises employant au moins 300 salarié-e-s ainsi que les entreprises spécialisées dans le recrutement ont l'obligation de former à la non-discrimination à l'embauche leurs salarié-e-s chargé-e-s des missions de recrutement au moins une fois tous les cinq ans (C. trav. art. L.1131-2). Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) étant spécialisées dans le recrutement, doivent faire bénéficier leurs salarié-e-s chargé-e-s du recrutement de cette formation.

### Obligation de prévention des agissements sexistes

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a inséré une mesure de protection des salarié-e-s contre les agissements sexistes à l'article L.1142-2-1 du Code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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 ». Le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel ainsi que celle prohibant les agissements sexistes (C. trav. art. L.1321-2).

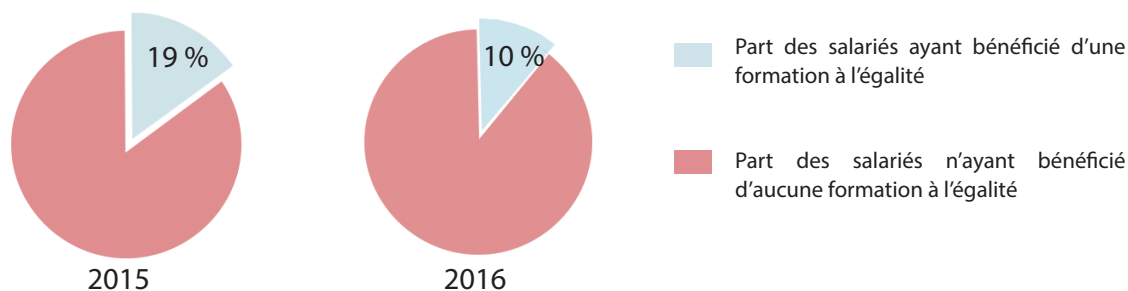
Cette notion doit aussi être consignée dans le Document Unique d'Évaluation des Risques. Il s'agit d'une discrimination au même titre que le harcèlement moral et sexuel (C. trav. art. L.4121-2).

La loi travail a aussi apporté des modifications concernant la rubrique relative à l'égalité professionnelle de la BDES qui est complétée par un nouvel élément qui correspond à la part des femmes et des hommes dans les conseils d'administration. Les négociations sur l'égalité professionnelle s'appuient sur les données figurant dans cette base.

De plus, dans le cadre de son rôle de prévention des risques professionnels, le Comité d'Hygiène et de Sécurité CT (CHSCT) peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur doit être motivé (C. trav. art. L.4612-3).

## Rappel des obligations juridiques en matière d'égalité professionnelle

Interdire de discriminer en raison du sexe (art. L.1142-1 CT) ;  
Interdire les agissements sexistes (art. L. 1142-2-1 CT) ;  
Prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle et prendre les mesures permettant de les atteindre (art. L.1142-5 CT) ;  
Afficher les articles du Code pénal sur les discriminations (art. L.1142-6 CT) ;  
Rappeler dans le règlement intérieur les dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral et aux agissements sexistes prévus par le Code du travail (art. L.1321-2 CT) ;  
Assurer une égalité de rémunération (art. L.3221-7 CT) ;  
Réaliser une évaluation des risques tenant compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (art. L.4121-3 CT) ;  
Consulter le Comité d'Entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art.R.2323-9 CT) ;  
Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la négociation d'entreprise : négociation annuelle sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité (art. L.2242-8 2° CT) ;  
En l'absence d'accord : conclure un plan ou un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (entreprise de plus de 50 salarié-e-s) (art. L.2242-9 CT) ;  
Possibilité de prévoir des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (art. L.1142-4 CT).



### Impact des ordonnances sur l'égalité professionnelle : Vers un risque d'accroissement des inégalités ?

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inquiète aujourd'hui de l'impact potentiellement défavorable de certaines dispositions sur l'emploi des femmes et des droits qui les protègent. Cet article fait le point sur les conséquences juridiques que pourraient avoir les ordonnances travail sur les outils de l'égalité professionnelle en entreprise.

Nous approuvons le récent changement intervenu dans la version finale des ordonnances, figurant à l'article L1235-3-1 fixant le barème des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce barème est écarté dans certaines situations comme la violation d'une liberté fondamentale. Toutes les libertés fondamentales (telles qu'énoncées à l'article L1132-1 du Code du travail) sont heureusement visées puisque la dernière version des ordonnances rajoute que le barème est écarté en cas de licenciement discriminatoire dans les conditions prévues à l'article L1132-4.

Dans une tribune publiée récemment (Loi travail: les droits des femmes passent (aussi) à la trappe), diverses personnalités et organisations féministes ont pointé un risque inquiétant d'affaiblissement des outils relatifs à l'égalité professionnelle alors que «les salariés les plus touchés sont ceux en CDD ou travaillant dans des petites entreprises. Deux catégories où les femmes sont surreprésentées».

### **Des obligations de négociation sur l'égalité allégées**

Avant la publication des ordonnances, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devait être annuelle. Désormais, la tenue de négociations pourrait être plus rare puisque l'ordonnance permet aux entreprises d'alléger ces obligations en adaptant la périodicité de leurs négociations : un accord d'entreprise pourra ainsi prévoir que la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail n'aura lieu qu'une fois tous les quatre ans (L2242-12 du Code du travail).

### **Des accords d'entreprise qui pourront directement impacter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle**

Les ordonnances permettent une remise en cause des droits familiaux au niveau des entreprises, droits dont bénéficient le plus souvent les femmes.

Même si l'égalité professionnelle fait partie des thématiques pour lesquelles un accord d'entreprise ne peut être moins favorable qu'un accord de branche, il en est autrement des thématiques relatives aux droits familiaux et aux congés exceptionnels qui pourront être remises en cause par accord d'entreprise. Par exemple, une entreprise dont la branche prévoit un maintien intégral de la rémunération pendant le congé maternité et un allongement du congé maternité pourra revenir sur ces avantages voire le supprimer.

Par ailleurs, un nouveau type d'accord unifié pour la préservation de l'emploi (appelé aussi « accords de compétitivité » C. trav., art. L2254-2) permettant de « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi » pourra aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, aménager la rémunération, déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Cet accord devra primer sur le contrat de travail du salarié. Cette flexibilité du travail facilitée pourrait aggraver les inégalités et s'avérer plus préjudiciable pour les femmes, souvent plus précaires et pour qui l'articulation des temps de vie est la première barrière concernant l'évolution des carrières.

### **Des obligations de transmission des données sur l'égalité assouplies**

La base de données économique et sociale (BDES) rassemble des informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise (anciennes données du Rapport de Situation Comparé). Parmi ces informations doivent figurer les données sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Alors que ces informations devaient auparavant obligatoirement être transmises, les ordonnances travail offrent la possibilité aux entreprises de choisir, par le biais d'un accord d'entreprise, de modifier les données à transmettre et de choisir de les transmettre ou non (C. trav., art. L2312-21).

### **Une baisse des moyens pour prévenir les violences sexuelles au travail**

En vue de la fusion des instances de représentation du personnel et de la création du nouveau Comité Social et Economique (CSE), le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), auparavant obligatoire dans les établissements d'au moins 50 salariés, est amené à disparaître. Or, cette instance permettait d'assurer la promotion de la prévention des risques professionnels et de proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel.

Une nouvelle commission viendra remplacer très partiellement le CHSCT. Il s'agit de la commission santé, sécurité et des conditions de travail qui sera mise en place dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ou entreprises avec activités à risque sur demande de l'inspection du travail (L2315-36 du Code du travail). La prévention des violences dans les entreprises de 50 à 300 salariés sera donc rendue plus difficile, ce que rappellent les signataires de la tribune : « 20% des femmes déclarent avoir déjà subi du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. 5 ans après l'amélioration de la loi sur le harcèlement sexuel, le gouvernement décide de faire disparaître l'instance dédiée à la santé et la sécurité au travail ».

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le Comité Social et Economique pourra décider de recourir à un expert technique de son choix en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. Cette expertise, auparavant intégralement financée par l'employeur, devra désormais être cofinancée entre l'employeur et le comité social et économique. Il faudra donc veiller à ce que l'égalité professionnelle reste un sujet d'actualité dans les entreprises et ne passe pas à la trappe.

# L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE PORTEUSE DE VALEURS HUMANISTES ET ÉGALITAIRES FAIT-ELLE MIEUX DANS LE DOMAINE ?

L'Économie Sociale et Solidaire (ESS) ne semble pas déroger à la règle. Les femmes y sont dans une situation tout aussi fragile que dans le reste du monde du travail. Elles occupent une place prépondérante dans les forces de travail, puisque deux tiers des salariées sont des femmes, mais sont concentrées sur des faibles qualifications et des métiers peu valorisés. De plus, la représentation des femmes et des hommes au sein des instances de décision y est tout aussi déséquilibrée qu'ailleurs<sup>3</sup>.

Stéphane Aubouard et Jean-Philippe Milesy<sup>4</sup> ont bien résumé la situation : « Si, dans le premier cas, les chiffres peuvent paraître flatteurs – l'emploi des femmes y est très majoritaire avec 66% des effectifs –, côté gouvernance, force est de constater que le pedigree type du responsable ESS en France se résume à l'immuable triptyque «sexagénaire, gaulois, masculin». Aucune différence avec le monde de l'entreprise capitaliste classique sur le sujet. Pire encore, pour une économie qui se veut émancipatrice, les mêmes injustices structurelles de genre restent bien enracinées. »<sup>4</sup>

Lien vers le rapport triennal sur l'égalité Femmes Hommes dans l'ESS, Conseil Supérieur de l'ESS, février 2017 : [https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2017/rapport\\_ejh-2017.pdf](https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2017/rapport_ejh-2017.pdf)

Lien vers le guide définissant les conditions d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'ESS, Conseil Supérieur de l'ESS : [https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2017/-guide\\_bonnes\\_pratiques\\_ess.pdf](https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2017/-guide_bonnes_pratiques_ess.pdf)

## QUELS LEVIERS ?

*« Nous ne pouvons pas faire comme si la colonisation n'avait pas eu lieu et comme s'il n'existait pas de représentations raciales. De même, à propos du genre, nous ne pouvons pas ignorer la sédimentation des normes sexuelles. Nous avons besoin de normes pour que le monde fonctionne, mais nous pouvons chercher des normes qui nous conviennent mieux. »  
Judith Butler, Trouble dans le genre, 1990*

COORACE s'engage à développer et à promouvoir les solutions proposées par le Centre National d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF) qui figurent dans l'ouvrage **Chômage, Précarité : Halte Aux Idées Reçues !**<sup>5</sup>

- Développer l'information sur les congés liés à la parentalité et les actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle et au partage des tâches au sein du foyer auprès des mères et des pères pour favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Promouvoir la mixité des métiers dès le plus jeune âge, en particulier à l'école, pour permettre des choix d'orientation professionnelle plus diversifiés ;
- Sensibiliser les acteurs de l'emploi à la problématique de l'égalité professionnelle et à l'intérêt de la mixité des emplois ;
- Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre du diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes et le développement de la mixité des emplois.

**Pour que l'Insertion par l'Activité Économique incarne une réelle alternance économique, sociale et citoyenne, de simples mesures volontaristes pourront permettre de faire bouger les lignes !**

3. Rapport sur l'égalité femmes hommes dans l'ESS – CSESS, Février 2017

4. Stéphane Aubouard et Jean-Philippe Milesy, « Sexisme : l'économie sociale et solidaire n'échappe pas à la règle », L'Humanité, 4 Mars, 2014

5. Chômage, Précarité : Halte Aux Idées Reçues !, coordonné par Jean-François Yon, Les Editions de l'Atelier, 2017

**Des solutions existent !** Pour preuve, nos adhérents sont loin de manquer d'imagination. Nous publierons une newsletter afin de mettre en lumière les initiatives et les pratiques adoptées par les structures pour résorber ces inégalités et afin de partager les bonnes idées du réseau ainsi que leur faisabilité.

### Quelques exemples :

Organisation d'une exposition itinérante sur les antennes d'une AI : « Ils se sont lancés, pourquoi pas vous ? ». Illustration de portraits (photos avec prénoms et métiers) de personnes ayant choisi de travailler dans un secteur traditionnellement « non dévolu » à un sexe.

Intervention d'une personne auprès des permanent-e-s pour parler de l'égalité : exposé de Caroline de Haas sur l'égalité femmes-hommes lors d'une des deux rencontres annuelles de l'ensemble des permanents du groupe.

Discrimination positive pour favoriser le recrutement des hommes dans les activités de service à la personne et positionnement volontaire de femmes sur des « métiers d'hommes ». Mise en place de processus lors des recrutements afin qu'une attention particulière soit portée sur l'égalité.

Mise en place d'une grande souplesse d'adaptation du temps de travail pour la garde d'enfants qui constitue souvent un frein à l'embauche.

Mise en place de formations pour les encadrant-e-s techniques d'insertion afin de les aider à travailler leur méthode d'encadrement et de formation d'équipes mixtes.

Travail partenarial avec un Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) sur la mise en place d'un parcours de découverte des métiers du bois accessibles aux femmes : travail sur la communication (photos de femmes menuisières, bucheronnes...), travail pendant le parcours sur la représentation des compétences attendues dans ces métiers (la rigueur, la concentration, le respect des consignes de sécurité) et visite d'entreprises au cours desquelles les chef-fe-s d'entreprises s'expriment sur leur intérêt à recruter des femmes.

Si vous avez, vous aussi, mis en place une action novatrice pour promouvoir l'égalité et si vous souhaitez partager votre expérience, nous vous invitons à nous contacter : [ondine.lepineux@coorace.org](mailto:ondine.lepineux@coorace.org).

*« L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation ; elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain et ses chances de bonheur. »  
Stendhal, Rome, Naples et Florence, 19 juin 1917*

**coorace**  
Solidaires pour l'emploi



CERTIFIÉ CEDRE ISO 9001



Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

DECEMBRE 2017

157 rue des Bains - 92 220 Bagneux  
Tél. 01 49 23 70 50 - Fax 01 48 05 67 98  
contact@coorace.org - www.coorace.org