

OBSERVATOIRE

# L'égalité Femmes Hommes au sein du réseau COORACE

COORACE a souhaité intégrer au sein de son siège une **mission Égalité Femmes-Hommes** pour **analyser** les pratiques en la matière au sein de son réseau, **sensibiliser** ses représentant-e-s à cette thématique et à ses enjeux, les **accompagner** pour **faire évoluer les pratiques** et 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)**.

Cet Observatoire, qui fait suite à une enquête menée auprès de 159 entreprises volontaires adhérentes COORACE, permet de bénéficier d'une **première photographie des pratiques** de notre réseau et constitue, par là même, **un premier outil de sensibilisation**.

## à propos

159 entreprises du réseau COORACE ont répondu à l'enquête diligentée durant l'été 2013 par COORACE et portant sur leurs activités en 2012.

Caractéristiques des répondant-e-s :

<b>Sexe</b>	
Femme	77%
Homme	33%
<b>Fonction</b>	
Direction (salariée ou bénévole)	81%
RH et/ou accompagnement social et professionnel	8%
Administratif et/ou comptabilité	6%
Gestion des mises à disposition	5%



## La place des femmes et des hommes au sein des instances statutaires

Depuis 2002, les Bureaux et Conseils d'Administration de COORACE ont toujours été **mixtes**.

Au sein du **Bureau**, le pourcentage d'hommes a varié depuis 2002 entre 58 et 90%. Il n'y a jamais eu moins de 4 hommes, ni plus de 3 femmes.

Au sein du **Conseil d'Administration**, le pourcentage d'hommes a varié durant la même période entre 66 et 80%. Il n'y a jamais eu moins de 15 hommes, ni plus de 8 femmes.

Depuis sa création, COORACE a connu 8 présidences distinctes. **Une femme a été présidente de 1996 à 2002.**

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

Alors que 77% des salarié-e-s permanent-e-s dans les entreprises COORACE sont des femmes, celles-ci n'occupent que 59% des postes de direction et 25% des présidences.

Part des femmes et des hommes aux postes de responsabilité

	Femmes	Hommes
Présidence	25%	75%
Direction salariée	59%	41%

Répartition par sexe des salarié-e-s permanent-e-s

	Femmes	Hommes
En nombre de personnes	77%	23%

### en savoir +

#### LA PARITÉ DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS)

Le secteur de l'ESS a salarié 2,34 millions de personnes en 2012 dont plus de 67% de femmes<sup>1</sup>. Dans les associations, les femmes n'occupent que 31% des postes de présidence<sup>2</sup>.

Par ailleurs, l'ESS est le seul secteur professionnel dépourvu de toute mesure légale contraignante en matière de partage du pouvoir entre les femmes et les hommes.

<sup>1</sup> Panorama de l'ESS – CNCRESS édition 2012

<sup>2</sup> Edith Archambault et Viviane Tchernonog « Repères sur les associations en France » CPCA, mars 2012- Erika Flahault, Anne Guardiola, « Quelle place pour les femmes dans les instances dirigeantes des associations », la Tribune Fonda n° 200, décembre 2009

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

### Présence

Le réseau COORACE marque ici son originalité. En effet, les entreprises COORACE comptent 64% de femmes en parcours contre 34% pour le secteur de l'IAE pris dans sa globalité (source : DARES Octobre 2013). Ceci peut s'expliquer - en partie - par un nombre important d'associations intermédiaires au sein du réseau COORACE, seule SIAE à embaucher majoritairement des femmes.

Répartition par sexe des salarié-e-s en parcours

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

### Formation et durée des parcours

Même si femmes et hommes semblent bénéficier d'un traitement proche en matière de formation et d'accompagnement, les femmes connaissent des durées de parcours en moyenne 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 2012	77%	79%
Part des salarié-e-s en insertion ayant bénéficié d'au moins une action de formation en 2012	15%	9%

Salarié-e-s en parcours présent-e-s depuis plus de 2 ans dans l'entreprise

	Femmes	Hommes
Part de l'effectif concernée	20%	13%

## Les représentations au sein du réseau sur les femmes et les hommes

### Valeur des métiers

On constate que les métiers classiquement occupés par les femmes (entretien du domicile, garde d'enfant etc.) se voient accorder une valeur systématiquement moindre que les métiers majoritairement occupés par les hommes (travaux de bâtiment, déménagement, manutention etc.).

#### à noter !

pour travailler à une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, le Défenseur des droits a publié un guide disponible sur son site : <http://www.defenseurdesdroits.fr/documentation>

Prix de vente moyen à l'heure par activité (en €)

	Prix
Travaux de bâtiment	17,80
Déménagement	17,70
Manutention	17,60
Espaces verts	17,50
Gardiennage	17,50
Entretien de locaux	17,50
Petit bricolage au domicile	17,50
Jardinage au domicile	17,20
Repassage à domicile	16,80
Garde d'enfants	16,80
Entretien du domicile	16,80

### Question d'opinion

Alors que 70% des représentant-e-s des entreprises COORACE pensent que les femmes et les hommes ont les mêmes besoins en matière de travail, ils/elles sont 40% à penser que le temps partiel est plus adapté pour les femmes que pour les hommes.

#### à noter !

- ▶ Dans la réalité, les femmes sont en situation plus précaire dans l'emploi que les hommes : elles occupent 80% des emplois à temps partiel (tous secteurs confondus) ; un tiers des emplois qu'elles occupent sont à temps partiel et 60% des salarié-e-s en CDD sont des femmes (Source : Françoise Milewski - l'OFCE 2013).
- ▶ Le récent rapport Lemièrte pointe encore que les politiques de l'emploi actuelles font au mieux perdurer les inégalités entre les femmes et les hommes et que, dans certains cas, elles les renforcent (Rapport « L'accès à l'emploi des Femmes : une question de politiques » - Octobre 2013 - Séverine Lemièrte).

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord du tout
Les femmes et les hommes ont les mêmes besoins en matière de travail	32%	38%	23%	6%
Le temps partiel est plus adapté pour les femmes que pour les hommes	5%	35%	28%	32%

Faire une place à chacun-e dans notre société, c'est aussi travailler à une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans le domaine professionnel

# L'égalité Femmes Hommes au sein du réseau COORACE

## Des modalités d'action diversifiées

Les entreprises COORACE agissent de manière diversifiée et sur plusieurs axes pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en leur sein

### Elargissement des choix professionnels

- ▶ Réflexion menée avec Pôle emploi pour « féminiser » les postes dans des activités dites « masculines »
- ▶ Développement de la mise à disposition des hommes dans l'aide à domicile
- ▶ Intervention du CIDFF (centre d'information sur les droits de femmes et des familles) en assemblée générale avec débat autour des métiers dits « masculins / féminins »
- ▶ Actions de sensibilisation autour de l'ouverture des métiers auprès des salarié-e-s et employeurs

### Traitement et prévention des demandes discriminatoires de clients

- ▶ Instauration d'une procédure dédiée au traitement des demandes clients discriminatoires, conformément au référentiel qualité CEDRE
- ▶ Informations et rappel à la loi des clients sur leurs obligations en matière de non-discrimination

### Sensibilisation interne et externe

- ▶ Formation de la direction
- ▶ Ateliers pour la prévention des discriminations
- ▶ Accompagnement extérieur en vue de la mise en place d'actions favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes
- ▶ Sensibilisation de tous les permanent-e-s par des réunions collectives
- ▶ Mise en place de sessions annuelles sur l'égalité des chances femmes / hommes
- ▶ Participation aux réunions de sensibilisation organisées par la Préfecture sur ce thème
- ▶ Réécriture de la documentation interne (manuel qualité, projet associatif...) et des supports dédiés à l'externe (courriers types...) afin de favoriser une égale représentation des femmes et des hommes
- ▶ Valorisation dans des communiqués de presse ou dans des bulletins d'information internes de parcours de femmes dans des métiers traditionnellement masculins (peinture, enduits, etc...)

### Prise en compte des freins sexospécifiques

- ▶ Prise en compte des problèmes de gardes d'enfants pour aménager les horaires des missions
- ▶ Aide à la reprise d'activité après un congé parental

RETROUVEZ L'ENSEMBLE  
DE NOS OBSERVATOIRES SUR  
[WWW.COORACE.ORG](http://WWW.COORACE.ORG)