

Les femmes prises dans les paradoxes de L'Économie sociale et solidaire



Scarlett Wilson-Courvoisier ¹

Ancienne conseillère de Michel Rocard

L'actualité, dans un raccourci saisissant, lui a offert récemment, comme dans un miroir, l'image de l'un de ses paradoxes. D'un côté, l'ESS bénéficie aujourd'hui d'une juste reconnaissance aux niveaux européen et international par rapport à son rôle, ses vertus et ses spécificités en lien avec des thématiques qui se sont progressivement imposées à tous : développement durable, développement humain durable, développement territorial, etc... D'un autre côté, l'ESS n'a pas attendu pour les promouvoir et les mettre en action depuis déjà mal de temps, même si le vocabulaire utilisé pour les désigner n'a pas été toujours celui-là.

Ainsi, lors de sa 66ème réunion plénière le 18 avril dernier, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Résolution : « Promouvoir l'Économie sociale et solidaire pour le développement durable » (A/RES/77/281). De telles résolutions de soutien et de reconnaissance ont été récemment prises à l'OCDE, au Conseil Européen, à l'OIT... En même temps, en termes de reconnaissance, lors de l'épisode guignolesque du dernier remaniement gouvernemental français, on a pu constater l'insignifiance accordée à l'ESS par ce gouvernement et le mépris pour ses acteurs et responsables ! Reconnaissance et considération, considération, reconnaissance, et respect comme dit un des personnages du Révizor de Gogol. Rions amèrement. Tournez manèges ! Ainsi, sa ou ses stratégies de développement, ses positionnements, ses alliances restent à réfléchir et à redéfinir

Pourtant reconnaissons-lui sa ténacité et sa solitude à proposer un autre modèle économique que le modèle néo-libéral dominant et irresponsable que nous subissons. Le monde Orwellien n'est-il pas déjà là. N'est-ce pas trop tard ? Cependant, depuis des décennies, elle semble tergiverser entre logique de rattrapage et de réparation et logique d'innovation et d'anticipation, sans compter que ses réalisations relevant de l'une ou l'autre

¹ Ancienne conseillère des Délégations à l'ESS - Co-fondatrice de Femm'ESS - Auteure de « Sisyphé est une femme : le patrimoine de l'ESS » (Presses universitaires de Rennes 4ème trimestre 2023)

logique sont souvent vite récupérées par les prédateurs en tous genres, y compris dans le camp de ses « partenaires et alliés », sans qu'elle les revendique haut et fort, ce qui n'empêche nullement l'essaimage de ses inventions. Pourquoi ne pas s'affirmer davantage alors que tant de preuves de ses capacités existent de par le monde ? Les jeunes générations de l'ESS, y ont trouvé du sens et ont su parfaitement intégrer les méthodes de communication et marketing nécessaires. Cela ne suffit peut-être pas. S'adapter oui, se laisser banaliser, non. Ces questionnements traversent l'ESS depuis longtemps.

Alors, on reparle périmètre ? Comment s'associer avec des partenaires qui ont dégoisé sur les divers statuts de l'ESS tout en les utilisant, après les avoir fait ajuster à leur propre manière d'agir ? Comment se faire comprendre de partenaires hors sol ? Comment dialoguer et coconstruire avec l'administration quand les acteurs de l'ESS passent un temps fou depuis plus quarante ans à faire de la formation permanente à ses agents, y compris conseillers techniques et ministres qui, une fois formés, s'en vont vers des carrières plus rémunératrices ? Comment s'y reconnaître dans l'actuelle confusion conceptuelle (social business ; entreprises à mission ; entreprises engagées) qui dilue les fondamentaux.

Mais, c'est du côté de la gouvernance de l'ESS que se situe le plus important paradoxe au sein de l'ESS : la parité et l'égalité femmes-hommes en son sein demeurent l'inexplicable impensé du secteur tout entier, abordé depuis tout juste 10 ans pour une économie pourtant bicentenaire. On ne peut à la fois s'appuyer sur les valeurs républicaines (liberté, égalité, fraternité), sur les valeurs humaines, vouloir l'émancipation des personnes, lutter contre les injustices, l'inégalité, les exclusions en général, et oublier systématiquement 50 % de la population, constitués par les femmes, soit dirigeantes ou militantes bénévoles soit salariées. Et pourtant, elles ne se disent ni amazones, ni vésuviennes, rien à craindre de ce côté.

L'affaire est grave puisque dans l'esprit des dirigeants de l'ESS - mais pas seulement - ce n'est même pas un sujet sur lequel il y aurait à réfléchir. A l'instar de ce qui se passe dans la société française, la France est en retard par rapport à bon nombre de pays au niveau des mentalités et des prises en compte de ces problématiques. En termes de droit de vote, rappelons-le, il aura fallu attendre 1944. Le pays des Droits de l'homme qu'on nous envie n'est pas celui des Droits de la femme. S'il n'y a plus d'obstacles systématiques, il y a encore des lenteurs coupables, de fourbes oppositions. Au niveau de la vie professionnelle, de nombreuses inégalités subsistent en 2023, sans qu'elles soient justifiables. Dans ce domaine, le corpus législatif créé est important même si l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel depuis 1946 (citons la loi Copé-Zimmermann renouvelée et complétée par la loi Rixain en 2021 ou la procédure instituée en 2018 d'un l'index pour toutes les entreprises de 50 salariés et plus, afin de calculer et publier sur 100 points, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes). Ces textes de lois sont appliqués avec trop de lenteur, avec trop de réticences plus ou moins avouées ; des réactions, des manifestations

émanant de la société civile organisée existent mais leur prise en compte est, là aussi, trop lente par rapport à la réalité. Je pense par exemple aux violences sexistes et sexuelles subies par les femmes. On a applaudi le soir les personnels soignants, essentiellement féminins, pendant la crise de la COVID19, mais la prise en considération et la reconnaissance concrète dues à ces femmes ont été vite oubliées. D'autant que cette crise les a fortement impactées : télétravail et enfants à la maison, charge mentale augmentée, etc...Les femmes ont toujours été trop vite oubliées, invisibilisées. Je parlerai ici de tendance lourde et récurrente, une vérité qui n'est pas l'exclusivité de l'ESS, bien au contraire. Oui, depuis une vingtaine d'années environ les choses progressent, les jeunes femmes s'expriment, manifestent et revendiquent davantage, mais une meilleure gouvernance au sein des entreprises et structures de l'ESS intégrant ces dimensions, reste à mettre sur pied d'urgence en regard d'un contexte général qui se dégrade en s'accéléralant dans ce domaine.

•**L'INSEE** considère dans son étude de mars 2022 qu'entre femmes et hommes, qu'il existe une lente dégrue des inégalités Si l'on procède à une synthèse des principales données fournies, on retient que le taux d'activité des femmes augmente régulièrement depuis le milieu des années 1970, alors que celui des hommes est plutôt stable depuis les années 1990 : **en 2020, parmi les 15/64 ans, 68% des femmes et 75% des hommes participent au marché du travail.**

En 2019, le revenu salarial des femmes **reste inférieur en moyenne de 22 %** à celui des hommes (**28% en 2020**) Un peu moins **d'1/3 de cet écart s'explique par des différences de durée de travail.**

Pour les femmes qui ont rejoint l'enseignement supérieur, l'orientation s'effectue plutôt vers des carrières dans le domaine médico-social ou médical et les sciences humaines. L'emploi des femmes se concentre dans certains secteurs d'activités et dans certains métiers, notamment de services et du soin. Là où précisément, l'ESS est un important employeur. Plus diplômées que les hommes, les femmes ne représentent toutefois que 43 % des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures en 2020. Cette part a cependant doublé depuis 2020.

A l'arrivée des enfants, pour concilier vie privée et vie professionnelle, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à interrompre leur activité ou à réduire le temps de travail, résultat de perpétuelles inégalités dans la répartition des tâches familiales : **en 2020, celles qui travaillent sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes** (cinq fois plus qu'en 2008). Les femmes ont également moins souvent accès aux postes les mieux payés et travaillent dans des entreprises ou des secteurs d'activité moins rémunérateurs. La vie en couple est la situation la plus répandue.

Néanmoins, avec la hausse des ruptures d'union, **le nombre de mères à la tête d'une famille monoparentale a augmenté de 24 % entre 2006 et 2018.** Parmi elles, **une femme sur 3 vit sous le seuil de pauvreté.**

Du fait de carrières professionnelles plus courtes et moins bien rémunérées, **les femmes partent à la retraite en moyenne un an plus tard que les hommes et leurs pensions sont inférieures.** Enfin, en raison d'une espérance de vie plus élevée, les femmes sont majoritaires parmi les 65 ans et plus et leur part s'accroît avec l'âge. Davantage confrontées au veuvage, les femmes vivent plus fréquemment en établissement et dans des situations de dépendance.

•D'autres outils d'information existent : **le Rapport EGALiTER** du Haut Conseil à l'Égalité Femmes-Hommes : « **Combattre les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et dans les territoires ruraux fragilisés (19 juin 2014).**

Quelques chiffres clés parus dans ce Rapport :

- En zones urbaines sensibles (ZUS) près d'une femme sur 2 se situe hors du marché de l'emploi.
- En zones rurales, la population des personnes de moins de 25 ans compte proportionnellement plus de femmes qu'ailleurs (61% des demandeurs d'emploi sont des femmes de moins de 25 ans contre 50% dans toute la France). Il s'agit de femmes immigrées ou de jeunes femmes.
- En zones rurales, près de 39% des femmes sont employées à temps partiel contre 29% pour les femmes au plan national.
- En ZUS, 1 famille sur 4 est une famille monoparentale.
- En ZUS, une femme sur 4 déclare avoir renoncé à se soigner.
- Dans les départements les plus ruraux, on compte 39 places d'accueil et de garde pour 100 enfants en bas-âge contre 50 au plan national.

•Une Etude sur les freins directs et périphériques /leviers pour l'accès à l'emploi des femmes conçue par l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT) (ex-CGET) en lien avec la DGEFP et parue en mars 2019 a permis d'établir des constats et d'observer les bonnes pratiques : « **Favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux** ». L'Etude fut présentée le 8 octobre 2019 devant la Commission Egalité Femmes-Hommes du Conseil Supérieur de l'ESS par Eric Lenoir, Chef de la mission de coordination de l'action interministérielle et sectorielle, référent Egalité. L'idée était de mesurer ces inégalités et de soutenir des actions au sein des contrats de ville, des CPER, ou dans le cadre de politiques portées par les différents acteurs publics et privés, l'ESS ressortant comme l'une des principales clés de réduction des inégalités d'accès à l'emploi dans les territoires ruraux.

[Quelques remarques et chiffres clés parus dans cette Etude sur la base de 5 monographies sur 5 sites et d'un séminaire de travail :](#)

- Un accès à l'emploi restreint : le taux de chômage dans les territoires ruraux des femmes est de 11, 8% contre 10,1 % pour les hommes. Les femmes y travaillent davantage à temps partiel : 29,7% pour les femmes et 6,3 pour les hommes à comparer avec 27,2% pour les

femmes et 7,6 pour les hommes dans les communes denses et intermédiaires.

- Un tissu d'emploi accentuant la ségrégation professionnelle
- Une offre plus réduite ; un tissu d'emploi tourné vers l'industrie et l'agriculture ; une moindre qualification).
- Plus de femmes sans diplômes : 34% contre 27, 2 % pour les hommes.
- Une offre de formation limitée.
- Des mobilités plus contraintes (avoir un moyen de transports pour se rendre dans d'autres communes pour travailler).
- Les équipements en matière de garde d'enfants manquent.
- Autres freins : situations de monoparentalités ; violences faites aux femmes ; problèmes de santé ; discriminations par rapport aux femmes issues de l'immigration.

• Le Haut Conseil à l'Égalité Femmes-Hommes a fait paraître en janvier 2023 un Rapport sur « **L'état du sexisme en France** ». Rapport alarmant. Non seulement le sexisme ne recule pas dans notre pays mais il perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. Notamment parce que clichés et stéréotypes de genre sont très ancrés dans nos mentalités.

L'ESS, pour être elle-même, doit vraiment intégrer les femmes dans sa gouvernance et rattraper son retard sur le sujet. C'est son intérêt et son avenir.

Les femmes sont au cœur de l'ESS et, en première ligne, notamment face à la crise sanitaire récente (mais aussi chaque fois qu'il y a crise, guerre, ou autre catastrophe...).

La majorité des femmes sont les grandes perdantes de notre société, même si elles constituent **51 % de la population** et les hommes 49%.

Elles subissent davantage que les hommes les effets des inégalités croissantes dans un environnement systémique favorisant les hommes (emplois à temps partiels ; salaires inférieurs ; retraites donc inférieures ; plafond de verre ; faire entendre sa voix ; être entendues ; accès aux financements ; articulation des temps de vie (vie familiale, tâches domestiques et parentales) et vie professionnelle, violences ...).

« Pour compter, il faut se compter » prônait un logo de Coop Fr utilisé il y a quelques années. Les femmes constituent **69 % des salariés** de l'ESS. 56% occupent des postes de cadres, 51% des postes de direction. **24% des femmes dans l'ESS sont concentrées sur des métiers peu rémunérateurs : aides à domicile, aides-soignantes, agentes de services hospitaliers.** Face au vieillissement de la population et à la crise sanitaire, il devient impératif de renforcer l'attractivité du métier d'aide à domicile, sa reconnaissance et sa valorisation, sa professionnalisation afin de faire évoluer le regard de la société sur ce métier à forte utilité sociale. **Dans ces métiers, 96% sont des femmes.** Le salaire d'une aide à domicile se situe entre 1 et 1,5 SMIC et **79% sont à temps partiel subi.**

Elles sont sous-représentées dans les instances dirigeantes : 37% sont présidentes, 38% sont trésorières, 54% sont secrétaires et 45% membres des conseils d'administration et bureaux.

Les premiers pas ont déjà été faits.

C'est en 2011, pendant la réunion des Etats-Généraux de l'ESS au Palais Brongniart à Paris, où les assemblées étaient paritaires, mais pas les tables-rondes, qu'une quinzaine de femmes décident de passer à l'action. Elles arrivent à bénéficier d'une petite salle qui accueille une soixantaine de participantes sur ces questions de parité et d'égalité. Le Collectif Femmes de l'ESS est né. Le groupe initial lance une pétition publique réclamant l'égalité femmes-hommes et recueille 500 signatures. Des séminaires sont organisés. Le groupe s'étoffe. La question du pouvoir est évidemment abordée. Des textes sont rédigés. Des réunions avec les principaux dirigeants nationaux de l'ESS sont tenues pour expliquer notre démarche et donner nos arguments, recueillir les points de vue de l'ESS dans ses diverses composantes. Soutenues par Benoît Hamon, alors ministre en exercice et son Cabinet, et grâce à deux députés dont Fanély Carrey-Conte, le projet de loi sur l'ESS est voté le 31 juillet 2014 avec obligation de rédiger un Rapport tous les 3 ans sur la question et l'instauration de la parité au sein du Conseil Supérieur de l'ESS. « Une connerie, voire un emmerdement » aux yeux de certains. Une commission du Conseil Supérieur de l'ESS sur l'Égalité Femmes-Hommes, présidée par Elisa Braley, se lance alors dans un travail de fond, pendant plusieurs années, et de manière très régulière. Un premier Rapport de cette Commission paraît en février 2017.

De son côté, l'Observatoire de l'Égalité Femmes-Hommes à ESS-France, à peine créé, recrute Lisa Pleintel afin de produire sur la base de statistiques un état des lieux et quelques premières analyses. Une première étude paraît en mars 2019. Puis une seconde en novembre 2019. Enfin, le deuxième Rapport de la Commission Égalité Femmes-Hommes du Conseil supérieur de l'ESS sort en octobre 2021. (1) Ce Rapport s'articule autour de 11 propositions et 4 leviers d'action pour avancer concrètement, mesurer les évolutions, identifier les bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises et organisations de l'ESS.

- Répondre aux défis genrés issus de la crise sanitaire
- Accompagner l'éducation et la sensibilisation aux stéréotypes de sexe dès le plus jeune âge et tout au long de la vie
- Favoriser la mixité des métiers de l'ESS et la qualité de vie au travail pour les femmes et les hommes
- Mettre en place les conditions d'un égal accès au pouvoir et à une gouvernance équilibrée au sein des structures et des réseaux.

La plupart des secteurs de l'ESS est directement concernée et déjà territorialisée. La prise de conscience, la sensibilisation/formation à cette

thématique, la mobilisation des idées et des énergies, doivent être accélérée.

Déjà des mesures ont été prises ici et là en termes de parité, de pourcentages à atteindre dans les conseils d'administration et les bureaux sont fixés, des coprésidences sont expérimentées. En termes d'égalité professionnelle, le challenge est plus important encore mais pourquoi l'ESS ne réfléchirait-elle pas à devenir prochainement un modèle en la matière ?