

# « L'ESS n'est pas épargnée par les inégalités femmes/hommes. »

Responsable de la mission « Égalité femmes/hommes » au sein du Conseil national des chambres régionales de l'ESS, Lisa Pleintel, revient sur les efforts que doivent réaliser les acteurs et actrices de l'ESS pour favoriser plus d'égalité entre les sexes.

## Union Sociale : Quel état de l'égalité femmes/hommes dans l'ESS ?

**Lisa Pleintel :** L'ESS n'échappe aux inégalités femmes/hommes et il existe une forme de déni sur ce sujet, car comme il s'agit d'une économie de valeurs, les structures ne se sentent pas forcément concernées. Nous parlons aussi d'un secteur très féminisé, avec 68 % de femmes parmi les salariés. C'est sans doute à cause de cela que cette question de l'égalité femmes/hommes n'a pas été abordée pendant longtemps. Les problématiques sont pourtant les mêmes qu'ailleurs. Le premier élément est la ségrégation des métiers, c'est-à-dire le fait que les femmes et les hommes ne sont pas mobilisés sur les mêmes secteurs d'activité, avec dans l'ESS une très forte concentration des femmes sur certaines professions. Une femme sur deux travaille ainsi dans le domaine de l'action sociale, avec une majorité de femmes dans l'aide à domicile, des métiers pour lesquels il existe une très forte précarité. 41 % des femmes sont à temps partiel, et elles représentent 75 % des postes en CDD et à temps partiel dans l'ESS. De la même manière, les conditions d'emploi pour ces métiers majoritairement féminins sont mauvaises, ce qui conduit à de nombreuses maladies professionnelles avec des salaires souvent très bas. On constate également que dès que l'on monte dans la hiérarchie, plus les femmes se font rares dans l'ESS et que le plafond de verre produit tous ces effets.

## US : Que dire de la gouvernance ?

**LP :** Les chiffres ne sont pas bons et le phénomène est le même que dans le reste de la société. Pour

rappel, le secteur de l'ESS est composé à 68 % de femmes et seulement 37 % d'entre elles sont présidentes. Cette sous-représentation s'accroît en fonction de la taille des structures, puisque dans les fédérations, cette proportion passe à 27 % et à 18 % dans les entités de plus de 50 salariés. On constate aussi une ségrégation des responsabilités. Il y a beaucoup plus de femmes secrétaires dans les bureaux des structures que présidentes ou trésorrières. Il existe enfin un sexisme très présent dans les conseils d'administration. D'après une enquête que nous avons menée récemment, une femme sur trois affirme avoir été victime de sexisme pendant la durée de son mandat et 4 % d'entre elles ont fait l'objet d'agressions sexuelles.

## US : Peut-on constater une différence entre le monde lucratif et le monde de l'ESS en matière d'égalité femmes/hommes ?

**LP :** Paradoxalement, une femme a plus de chance d'être cadre, si elle travaille dans le privé lucratif ou dans le public, que si elle travaille dans l'ESS. Il faut également citer le temps partiel des femmes, qui est largement plus répandu dans l'ESS (41 %) que dans la moyenne nationale (30 %). Ce phénomène est lié à la réalité économique du monde associatif, qui n'a pas toujours les moyens de recruter des personnels à temps plein et comme les femmes sont majoritaires dans le secteur, cela débouche sur une précarisation accrue de l'emploi des femmes. Il peut aussi exister une forme de décalage entre un discours des acteurs de l'ESS dans lequel l'égalité est au cœur des valeurs promues et la réalité de la situation des salariés sur ce sujet. Une association



n'a pas toujours les moyens et le temps d'analyser et de questionner son propre fonctionnement, contrairement à un grand groupe industriel qui peut mobiliser spécifiquement des salariés sur ces thèmes de la diversité et de l'égalité.

### **US : Quels sont les facteurs de progression et les pistes d'actions à envisager dans les prochaines années ?**

**LP :** Je pense que la première des étapes est d'arriver à objectiver ces inégalités en appuyant ces différents constats sur des chiffres, mais tout ceci ne suffit pas. Il conviendrait de se fixer des objectifs précis, comme une proportion de femmes à atteindre dans les conseils d'administration des structures de l'ESS. Le gros chantier auquel il faudra aussi s'attaquer est celui de la ségrégation des métiers de l'ESS qui sont majoritairement occupés par des femmes. Comment fait-on pour valoriser ces métiers, à la fois sur le plan des salaires, des conditions de travail et des statuts ? C'est en abordant toutes ces questions que l'on arrivera à attirer plus d'hommes dans ces professions, qui ne seront plus uniquement réservées à un seul genre et que l'on parviendra à modifier les imaginaires. Enfin, il faut arrêter de se dire que parce que l'on évolue dans des organisations militantes et humanistes, la question du sexisme doit être éludée. Dans ce domaine, le changement

n'est uniquement une question de moyen, c'est aussi une affaire de volonté politique, à ce titre, on remarque qu'un certain nombre de structures ont déjà engagé des actions en la matière, preuve que quand on veut on peut ! La différence entre l'ESS et le monde lucratif réside dans le fait que les structures de l'ESS tiennent un discours sur l'état du monde et sur les changements qu'elles souhaitent voir advenir. Nous pouvons nous appuyer sur cette force pour construire un discours politique et engageant sur l'égalité femmes-hommes afin que celle-ci soit garantie au sein de nos structures et globalement dans la société. ●

**Propos recueillis  
par Antoine Janbon**

## **Égalité femmes/hommes dans l'ESS : doit mieux faire !**

Dans un contexte où la question des inégalités et de la violence que subissent les femmes est reconnue comme un grave problème de société, il est important de lutter contre tous les aspects d'inégalités de genre, dont celles impactant la sphère professionnelle. Interroger la place des femmes dans la société, c'est questionner le monde du travail, et pas seulement du point de la rémunération plus faible des femmes ou des violences qu'elles subissent. Les rôles et attributs qui leur sont dévolus par les représentations sociales déterminent encore les métiers et fonctions qu'elles occupent. Pour améliorer la prévention et lutter contre les discriminations, la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire a prévu que le CSESS publierait tous les trois ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS et formulerait des propositions. En 2017, le premier rapport de la Commission égalité femmes/hommes préconisait ainsi la création de l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, créé en 2018, porté par le CNCRESS et co-présidé par l'Uniopss et la Caisse d'Épargne. Son objectif est de permettre une meilleure visibilité du sujet égalité femmes-hommes dans l'ESS et de renforcer les ressources existantes.

L'Observatoire a ainsi déjà publié en 2019 un premier état des lieux national de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS et une étude sur la place des femmes dans les instances de gouvernance de l'ESS en novembre. Il y est montré que, étant l'économie la plus féminisée, l'ESS n'échappe pas aux inégalités femmes-hommes. L'ambition est bien de lutter contre l'illusion de l'égalité dans l'ESS, malgré un nombre croissant d'accords égalité, et d'accompagner les acteurs et actrices à engager une dynamique commune sur les moyens de combattre toutes les discriminations pour être en adéquation avec une société juste, égalitaire et durable. ●

**Isabelle Léomant, conseillère technique**  
*« Accompagnements, acteurs et parcours » à l'Uniopss*