



**Faculté de Droit, Economie, Administration
de METZ – année 2021-2022**
Ile du Saulcy - 57045 Metz Cedex 01

Master 2 : Entreprises de l'économie sociale et solidaire

Mémoire

**FAIT-IL BON VIVRE POUR UNE FEMME DANS LE SECTEUR
ASSOCIATIF ?**

Réalisé par : Marie ECKERLEN

Encadré par : Monsieur ISSOUFOU SEYNI et Monsieur MULLER

Les opinions émises dans ce document n'engagent que son auteur.

L'Université ne saurait en aucun cas être tenue pour responsable du contenu du présent document.

Remerciements

Je tiens à remercier tout d'abord Monsieur ISSOUFOU SEYNI de m'avoir inspiré le sujet de ce mémoire et de l'aide précieuse qu'il m'a apportée tout au long de sa rédaction.

Je tiens également à remercier Monsieur MULLER responsable pédagogique au sein de la filière du Master 2 Entreprises de l'économie sociale et solidaire de l'université de Metz de nous transmettre sa passion pour ce secteur.

Enfin je tiens à remercier l'ensemble des enseignants et élèves de la promotion Master 2 Entreprises de l'économie sociale et solidaire de l'université de Metz aux cotés de qui j'ai beaucoup appris tout au long de l'année 2021-2022.

SOMMAIRE

Introduction :	4
I. La place de la femme dans l'ESS et plus particulièrement dans le secteur associatif	5
A. Métiers à dominantes féminines	5
B. Actrices engagées mais peu reconnues	9
II. L'égalité hommes-femmes, une valeur de l'ESS	12
A. L'équité salariale	12
B. Une valeur qui tend à se faire respecter	14
Conclusion :	19
Bibliographie	20

Introduction :

« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes. » Préambule de la Constitution de 1946

Encore aujourd'hui les inégalités entre les hommes et les femmes demeurent une problématique universelle et persistante dans notre société. Celles-ci sont particulièrement criantes dans le monde du travail. D'après une étude de l'INSEE en 2017, les hommes gagnent 28,5 % de plus que les femmes dans le secteur privé. Cette inégalité s'explique principalement par le volume de travail et les emplois peu variés qu'occupe la gent féminine. A cela s'ajoute l'effet de ségrégation professionnelle, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes métiers ni les mêmes secteurs d'activités. Cette ségrégation est notamment accompagnée d'inégalités hiérarchiques 22,8 % des postes occupés par les hommes se trouvent être des emplois de cadres contre seulement 17,5 % pour les femmes (« Écarts de rémunération femmes-hommes - Insee » 2020). Pourtant, on observe dans le secteur de l'économie sociale et solidaire des écarts moins importants.

L'économie sociale et solidaire regroupe un ensemble de structures autour de valeurs et principes tels que l'utilité sociale, la démocratie et la non-lucrativité individuelle. Le statut en tête de ces différentes structures sont les associations. Le secteur associatif concentre des secteurs d'activités tels que la santé, l'éducation ou encore l'action sociale ayant pour objectifs principaux la satisfaction d'un intérêt général et le développement d'actions de solidarité. Les associations ont une place importante dans notre société et l'économie française. Il existe une forte représentation des femmes dans l'économie sociale et solidaire et de fait dans le secteur associatif, 68,9 % des postes associatifs sont occupés par des femmes (Prouteau 2019).

Comment s'explique cette sur-représentation des femmes dans le secteur associatif ? Meilleures conditions de travail ? Y subissent-elles moins de discriminations ? Fait-il mieux vivre pour une femme dans le secteur associatif que dans le secteur privé ?

L'objectif de ce mémoire est de déterminer si les conditions de travail pour une femme dans le milieu associatif et plus largement dans le domaine de l'économie sociale et solidaire sont meilleures qu'ailleurs en France. Dans une première partie, nous identifierons comment la femme se positionne dans l'économie sociale et solidaire plus particulièrement dans le secteur associatif et quelle est son importance. Nous aborderons dans une seconde partie quelle place accorde l'économie sociale et solidaire à la femme et s'il y fait réellement mieux vivre pour ces dernières.

I. La place de la femme dans l'ESS et plus particulièrement dans le secteur associatif

A. Métiers à dominantes féminines

Les femmes sont majoritairement représentées dans le secteur associatif et plus généralement dans l'économie sociale et solidaire. Comme dit précédemment, 69 % des salariés du secteur associatif sont des femmes (Prouteau 2019). Les travaux effectués par (Narcy, Lanfranchi, et Meurs 2009) ont essayé de donner plusieurs raisons à ce constat.

Il semblerait que la rémunération des femmes comparée à celle des hommes dans le secteur de l'économie sociale et solidaire soit moins pénalisante que dans le secteur privé. Le salaire est un élément important pour déterminer de la qualité de l'emploi. En effet les données prouvent que dans l'économie sociale et solidaire, les écarts de salaires entre femmes et hommes sont moins élevés que dans le secteur privé (Bisault 2012). A emplois et compétences égales, les femmes dans le secteur privé ont un salaire horaire inférieur à ceux des hommes de 6 %. Dans le secteur associatif cet écart n'est que de 1,5 % (Prouteau 2019).

Il faut noter également que la différence de salaire entre secteur privé hors associations et le secteur associatif n'est pas négligeable. Ci-dessous on observe que dans l'ensemble des domaines d'activité la différence entre les salaires associatifs et les salaires dans le secteur privé hors associations est de 5,5 %.

Différences de salaires horaires femmes-hommes entre secteur privé non associatif et associations

	Différence entre les salaires associatifs et les salaires dans le secteur privé hors associations	Écart de salaire femmes – hommes dans le secteur privé non associatif	Écart de salaire femmes – hommes dans les associations
Ensemble	-5,5 %	-6,0 %	-1,5 %
Domaine d'activité			
Culture	-12,7 %	-7,8 %	0
dont Arts du spectacle vivant	-5,8 %	-7,5 %	-2,7 %
Social et médico-social	-1,2 %	-8,2 %	-2,6 %
dont EHPAD	0	-6,8 % [†]	-7,1 % [†]
Santé	0	-2,6 %	-6,7 %
Hébergement-restauration	-4,2 %	-3,3 % [†]	-3,9 % [†]
Enseignement	0	-5,6 % [†]	-6,2 % [†]
Sport	-16,4 %	-16,3 %	-1,3 %
Loisirs	-4 %	-4,3 % [†]	-3,1 % [†]
dont loisirs hors parcs à thème ou/et d'attractions	-2,1 %	-4,3 % [†]	-3,6 % [†]
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres	-13,0 %	-11,9 %	-9,6 %
Professions intermédiaires	-6,0 %	-5,6 %	-2,4 %
Employés	0	-1,8 % [†]	-2,1 % [†]
Ouvriers	-8,7 %	-6,5 %	0

[†] : signifie que les écarts de salaires entre les hommes et les femmes ne diffèrent pas de manière statistiquement significative entre les secteurs.
Lecture : Globalement, à caractéristiques identiques des emplois, des salariés et des entreprises, la rémunération horaire d'un salarié associatif est inférieure de 5,5 % à celle d'un salarié du secteur privé non associatif. Les emplois occupés par des femmes ont un salaire horaire inférieur à ceux des hommes de 6 % dans le secteur privé non associatif mais l'écart se réduit à 1,5 % dans les associations. 0 indique qu'il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les deux catégories concernées (associations – secteur privé non associatif ou femmes – hommes).
Source : Insee – DADS 2013.

Image : (Prouteau 2019)

Pourtant si l'on y regarde de plus près cela n'est pas aussi évident qu'il n'y paraît. Un certain nombre de paramètres, une fois pris en compte, changent la donne. L'étude menée par Lionel Prouteau « L'emploi salarié dans les associations, des situations hétérogènes » en 2019, amène à penser qu'il est quasi impossible de dépeindre et d'arriver à un constat uniforme sur les conditions salariales en termes d'emploi dans les associations tellement il existe de situations possibles. Nombreux sont les paramètres tels que le domaine d'activité, le volume de travail ou encore la ségrégation professionnelle mais aussi les inégalités hiérarchiques qui entrent en jeu. Au sujet des domaines d'activités, les domaines du social, de la santé, du sport et de la culture sont les plus actifs au sein du secteur associatif.

La part des femmes dans l'emploi selon le secteur et le domaine d'activité

Domaine	Secteur		
	Associations	Secteur privé	Secteur public
Culture	50,1	46,9	53,0
Social et médico-social	74,3	86,0	83,2
Santé	79,9	78,6	76,1
Hébergement-restauration	59,5	47,6	55,9
Enseignement	69,3	56,1	65,3
Sport	37,0	37,6	30,2
Loisirs	64,9	46,2	51,2
Autres services	61,9	45,4	53,0
Ensemble des domaines	68,9	47,8	62,1

Lecture : 50,1 % des postes associatifs du domaine culturel sont occupés par des femmes.

Source : Insee – Dads 2013.

Image : (Prouteau 2019)

Les domaines d'activités du secteur associatif les plus fortement féminisés sont le domaine du social et le domaine de la santé. En économie sociale et solidaire, 11 % des salariées sont employées comme aide à domicile, aide-ménagère et 23 % occupent le poste d'aide-soignante et agente de service hospitalier (Richez-Battesti, Petrella, et Pleintel 2021). Ces métiers offrent en général des conditions d'emploi précaires tant au niveau de la rémunération qu'au niveau des contrats qui sont pour la plupart majoritairement des contrats à durée déterminée et des temps partiels. On constate ci-dessous, que ce soit dans le secteur privé hors associations et dans le secteur associatif, les femmes sont moins nombreuses à avoir un contrat à temps complet dans ces domaines d'activité que les hommes. On le verra plus loin mais cet aspect a son importance en termes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. En effet si autant de femme choisissent de travailler à temps partiel cela n'est pas anodin.

La part des emplois à temps complet selon le sexe et le domaine d'activité

	Associations		Secteur privé (hors associations)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Social et médico-social	68,3 %	48,5 %	64,7 %	51 %
Santé	71,2 %	59,9 %	79,6 %	63,8 %

Source : INSEE – DADS 2013

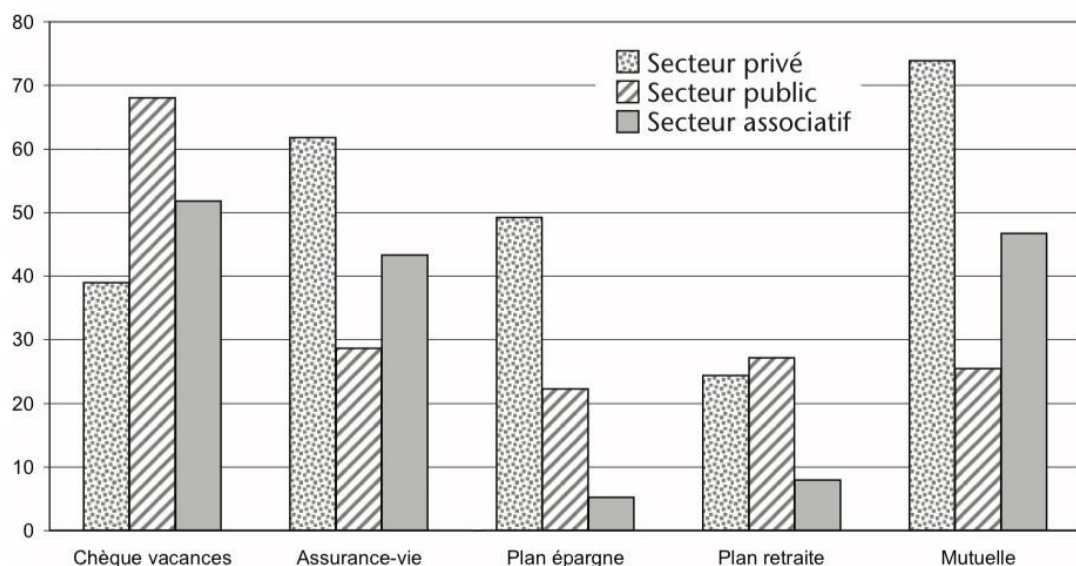
Deux autres paramètres peuvent jouer un rôle dans l'écart de rémunération entre hommes et femmes : la ségrégation professionnelle et les inégalités hiérarchiques. Les hommes et les femmes n'occupent généralement pas les mêmes postes et ne travaillent pas dans les mêmes secteurs, ils peuvent être assignés à des emplois différents en fonction de leur sexe c'est ce qu'on appelle la ségrégation professionnelle. Celle-ci peut également signifier une distinction de professions en fonction de caractéristiques intrinsèques ou encore d'origines éthiques. Les inégalités hiérarchiques quant à elles impliquent que les femmes accèdent moins que les hommes aux emplois les mieux rémunérés (« Écarts de rémunération femmes-hommes - Insee » 2020).

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes moins élevé dans le secteur associatif et plus généralement dans l'économie social et solidaire pourrait être un avantage de prime abord pour les femmes et expliquerait donc peut-être pourquoi elles sont plus attirées par l'économie sociale et solidaire que par le secteur du privé ou le secteur public. Pourtant même si l'écart des salaires entre hommes et femmes est moins important que dans les autres secteurs, il reste des inégalités et des paramètres qui, ajoutés à l'équation peuvent interférer au résultat premier.

Une autre raison pousserait les femmes vers ce secteur, celui d'une organisation du temps de travail conciliante entre vie de famille et vie professionnelle. Encore aujourd'hui selon les données 2016 de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 80 % des femmes disent consacrer au moins une heure par jour pour faire le ménage ou cuisiner contre seulement 36 % des hommes. L'étude réalisée sur 13 années nous fait part d'une situation déplorable qui n'a guère évolué entre 2003 et 2016 (Brunner 2020). Les femmes demeurent les « maitresses de maison » et se doivent de gérer le travail professionnel et les tâches ménagères du quotidien. Il est important de préciser également qu'il incombe aux femmes la majeure partie des soins aux enfants mais elles sont aussi considérées comme étant les premières « aidantes » des parents âgés. En 2016, toujours selon les données de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 45,8 % des femmes

s'occupent tous les jours d'enfants, de personnes âgées ou handicapées contre seulement 29,4 % des hommes. Les tâches familiales et domestiques contraignent les femmes à adapter leur emploi du temps en conséquence c'est pour cela que la plupart d'entre elles préfèrent le travail à temps partiel au travail à temps complet. Dans le secteur associatif seulement 51,4 % des femmes ont un emploi à temps complet. L'emploi à temps complet ne représente qu'un poste sur deux dans l'ESS alors que celui-ci représente huit emplois sur dix dans le secteur privé (Bailly, Chapelle, et Prouteau 2012). Pourtant les différentes mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ne contribuent pas à attirer les femmes dans le secteur associatif mais au contraire à les détourner de celui-ci du fait des faibles contributions financières liées à la vie familiale proposées. Le secteur public est par ailleurs beaucoup plus intéressant que le secteur associatif en ce qui concerne les avantages monétaires et financiers.

Avantages monétaires et financiers par secteur



Source: enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

Image : (Narcy, Lanfranchi, et Meurs 2009)

Enfin l'importante représentation des femmes dans le secteur de l'économie sociale et solidaire pourrait également provenir du fait de l'intérêt qu'elles portent aux objectifs sociaux. Selon (Narcy, Lanfranchi, et Meurs 2009) des travaux menés en psychologie laisseraient entendre que les femmes auraient une nature plus altruiste que l'homme ce qui expliquerait que des activités professionnelles telles que l'éducation et le médico-social soient des domaines à forte féminisation. Mais cela reviendrait à identifier des préférences sociales sexuées alors que ce comportement n'a nullement été prouvé. Toutefois, le secteur associatif et plus largement l'économie sociale et solidaire est un environnement qui attire des salariés plus ou moins en capacité à développer de l'empathie et une certaine satisfaction personnelle à aider d'autres individus. D'ailleurs une tendance émerge depuis la deuxième moitié du 20^{ème} siècle, la nouvelle génération ne souhaite plus uniquement travailler pour subvenir à ses besoins mais donne de l'importance à ce que son activité professionnelle ait un sens et lui procure une satisfaction personnelle (Bellaoui et Lamy 2015). Les associations connues pour être porteuses de valeurs sociales, collectives et non-lucratives peuvent être considérées

comme étant le lieu de prédilection de ces nouvelles attentes. D'après (Tchernonog 2012) le principal objectif d'associations employeurs est de satisfaire l'intérêt général à l'aide d'actions de solidarité. Cela conforte l'idée que le secteur d'activité peut être choisi en fonction des motivations intrinsèques. Pourtant encore une fois la surreprésentation des femmes dans le secteur associatif ne semble pas s'expliquer par le fait d'une attirance plus forte par ces dernières pour une activité professionnelle en lien avec la satisfaction de l'intérêt général (Narcy, Lanfranchi, et Meurs 2009).

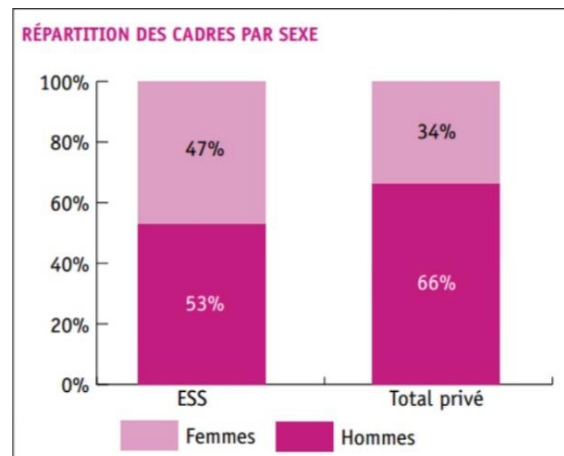
L'étude réalisée par (Narcy, Lanfranchi, et Meurs 2009) explique finalement que la surreprésentation des femmes dans le secteur de l'économie sociale et solidaire est due à une certaine conciliation des femmes quant à leurs conditions. En effet les femmes accorderaient moins d'importance aux compléments de rémunération tels que les contrats d'assurance-vie, les plans d'épargne, les plans de retraite, les chèques vacances ou encore les mutuelles. Une autre raison qui expliquerait une présence majoritairement féminine au sein du secteur associatif sont les professions et catégories socio-professionnelles. En effet, des professions et catégories socio-professionnelles fortement féminisées sont présentes dans le secteur associatif comme celles de la santé et du travail social. Mais rien ne détermine si cette féminisation est due à une offre favorisant la conciliation entre la vie familiale et la vie privée ou bien si cette conciliation est contrainte par la ségrégation professionnelle.

B. Actrices engagées mais peu reconnues

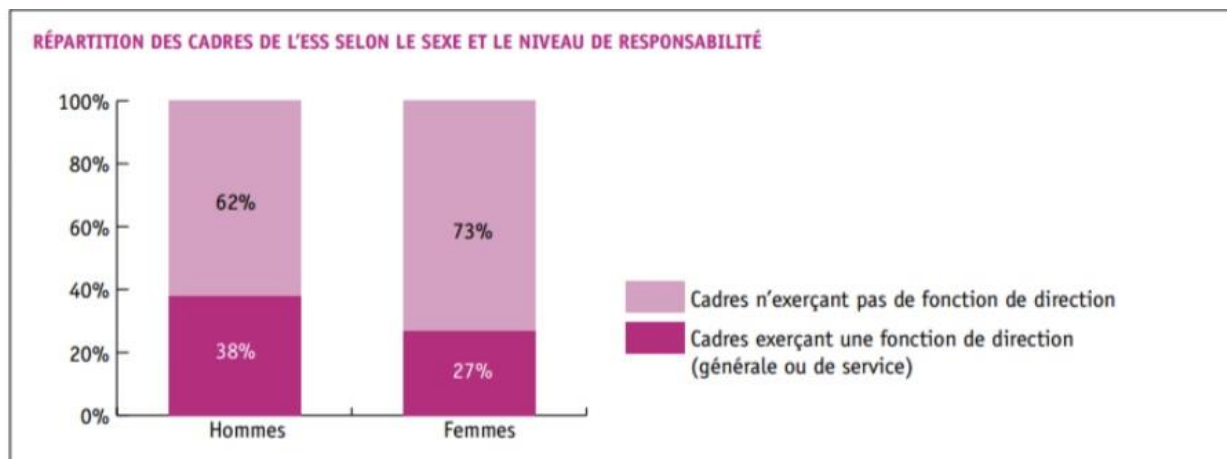
La surreprésentation de femme dans le secteur de l'économie sociale et solidaire ne sous-entend pas l'absence de discriminations envers celles-ci. Il existe un réel paradoxe en termes de gouvernance, les structures de l'économie sociale et solidaire n'ont pas pleinement intégrées les valeurs de parité et d'égalité. De nombreux freins ont été identifiés par l'Observatoire d'égalités femmes hommes de l'économie sociale et solidaire mais également par la Commission Egalité du Conseil Supérieur de l'Economie Sociale et Solidaire. Le constat établi par l'Observatoire de l'égalité et la parité femmes hommes est sans appel, les femmes sont majoritairement représentées dans le tiers secteur mais les réticences et résistances structurelles à leur évolution dans l'économie sociale et solidaire proviennent aussi bien du patriarcat et des stéréotypes portés par la société française que par le déni des acteurs de l'économie sociale et solidaire (« L'égalité femmes-hommes dans l'ESS rapport CSESS » s. d.). Dans l'étude « Egalité femmes hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'ESS : quel constat et comment agir ? » de l'Observatoire de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS datant de novembre 2019, on observe une amélioration.

En effet, de prime abord si l'on se réfère aux données de l'INSEE datant de 2010, 34 % des femmes dans le privé sont cadres alors que dans le secteur de l'économie sociale et solidaire elles sont 47 %, taux qui frôle la parité. Or si l'on se penche sur le niveau de responsabilité de ces cadres seulement 27 % des femmes cadres, exercent une fonction de direction dans l'économie sociale et solidaire en 2012 contrairement à 38 % des hommes cadres. 73 % des

cadres femmes dans l'économie sociale solidaire n'exercent pas de fonction de direction (« Vers l'égalité femmes-hommes dans l'ESS ? » s. d.). Force est de constater que peu d'entre elles détiennent des postes à responsabilités. Les femmes occupaient en 2005 46 % des postes de dirigeantes et d'élues mais n'atteignaient la présidence seulement dans 31 % des cas. Des progrès notables entre 2003 et 2005 sont à considérer mais il reste que les postes occupés le plus fréquemment par les femmes sont des postes de trésorières (42 %) et de secrétaires (57 %) (« Place_des_femmes_dans_la_vie_associative_Janvier_2008_2_.pdf » s. d.).



Source : INSEE CLAP 31/12/2010. Traitement : Observatoire national de l'ESS - ONCRES.
Champ : France entière hors enseignement.



Source : Apec, enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2012

Images : (« Vers l'égalité femmes-hommes dans l'ESS ? » s. d.)

Concernant les données statistiques de 2019, les femmes sont représentées à 56 % dans les postes cadres, 51 % d'entre elles détiennent des postes de directions, 45 % sont des membres des conseils d'administration et des bureaux des structures de l'économie sociale et solidaire et 37 % sont présidentes (« L'égalité femmes-hommes dans l'ESS rapport CSESS » s. d.). Il est important de préciser qu'au sein des structures de l'économie sociale et solidaire, le plafond de verre est moins fort dans le secteur associatif que dans les mutuelles et coopératives. On observe également une évolution en fonction de l'âge des associations, pour celles créées avant 1960 83 % des hommes étaient présidents contre seulement 17 % des femmes. Les associations créées après les années 2000 comportent 69 % d'hommes au poste de présidents contre 31 % de femmes.

Part des femmes dans les instances de gouvernance au sein de l'économie sociale et
solidaire

Postes	Part de femmes en 2019	Part de femmes en 2005
Président.e	37 %	31 %
Secrétaire	50 %	57 %
Trésorier.ère	38 %	42 %

Source : (« L'égalité femmes-hommes dans l'ESS rapport CSESS » s. d.)

Malgré les valeurs fortes d'humanisme, d'égalité ou encore de gouvernance démocratique que prône l'économie sociale et solidaire, ce tiers-secteur n'est pas exemplaire en termes d'égalité entre les hommes et les femmes. En effet même si 69 % des employés dans l'économie sociale et solidaire sont des femmes, « le pedigree type du responsable ESS en France se résume à l'immuable tryptique « sexagénaire, gaulois masculin » dépeint S. Aubouard et J.-P. Melesy dans leur article « Sexisme : l'économie sociale et solidaire n'échappe pas à la règle » (Aubouard et J.-P. Milesy 2014). Les femmes apportent des profils diversifiés à la gouvernance, elles sont plus jeunes 32 % seulement d'entre elles ont plus de 65 ans et sont présidentes de structures de l'économie sociale et solidaire contre 41 % pour les hommes sachant que 47 % d'entre eux sont à des postes d'administrateurs en étant retraités contre seulement 25 % de femmes.

L'Observatoire de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'économie sociale et solidaire soulève la représentation des femmes dans les instances de gouvernance plus importante que dans les grosses structures. En effet 48 % des postes de présidente sont attribués à des femmes dans les structures de l'économie sociale et solidaire employant entre 4 et 9 salariés alors qu'elles sont seulement 18 % à la présidence des structures de 50 salariés ou plus. Dans les associations comptant au moins 10 administrateurs on retrouve 45 % de femmes présidentes pour seulement 34 % dans les associations ayant 20 administrateurs ou plus. L'enquête de l'Observatoire de l'égalité et la parité femmes hommes dans l'ESS datant de novembre 2019, énumère certaines problématiques contre lesquelles lutter pour remédier à cette inégalité hommes-femmes au sein de l'économie sociale et solidaire. Dans ces problématiques on trouve le cumul des mandats sur lequel repose le système de représentation et empêche l'arrivée de nouveaux administrateurs/ administratrices mais aussi la ségrégation des responsabilités c'est-à-dire s'assurer d'une répartition paritaire des postes à responsabilité. D'autres problématiques sont relevées comme une répartition du pouvoir très genrée ou encore un accès à la parole inégalitaire et enfin une répartition des tâches sexiste.

II. L'égalité hommes-femmes, une valeur de l'ESS

A. L'équité salariale

Dans le secteur associatif la parité salariale hommes-femmes connaît un écart moins important que dans le secteur privé en moyenne. Une analyse à la moyenne est susceptible de masquer certaines disparités car elle omet des éléments (Etienne, Et, et Narcy 2022). Par exemple, 55 % des femmes dans l'économie sociale et solidaire occupent un temps complet contre 75 % des hommes (Aubouard et J.-P. Milesy 2014), il y a donc une majorité de femme à temps partiel. Les professions et catégories socio-professionnelles manquent de mixité au sein de l'économie sociale et solidaire et laissent aux femmes des métiers peu qualifiés et peu rémunérés. L'Observatoire de l'égalité et de la parité femmes hommes donne comme cause à cette non équité salariale, des compétences sexuées attribuées aux emplois c'est-à-dire qu'un homme sera valorisé dans un emploi demandant des qualifications techniques majoritairement occupés par des hommes tout comme une femme se verra assimilée à des qualités « naturelle » ou « féminine ». C'est ce qui définit un écart salarial : un ensemble de croyances dépassées qui ne positionne pas à sa juste valeur l'importance de la femme dans le monde du travail (« L'égalité femmes-hommes dans l'ESS rapport CSESS » s. d.).

Un sujet peu évoqué est l'existence potentielle d'une relation entre l'écart salarial et la dépendance des associations envers les ressources d'origines publiques. Ces ressources d'origines publiques peuvent prendre 2 formes, celles obtenues par les marchés publics ou celles de subventions. En effet, il est connu du plus grand nombre aujourd'hui, qu'en France ou ailleurs, le financement public est une arme qu'utilisent les pouvoirs publics pour inciter à l'égalité entre hommes et femmes (Prouteau et Tchernonog 2021). Il est d'usage, dans le cadre des marchés publics sous forme d'appels d'offres, d'influer les politiques de rémunération afin que celles-ci à la suite d'accords et de clauses professionnelles signées, donnent des impulsions au changement. Les clauses sociales et environnementales ont été autorisées par la version du Code des marchés publics de 2006 à l'article 14. Toutefois l'insertion de ces clauses n'a pas engendré les objectifs attendus. En ce qui concerne les subventions, elles aussi peuvent inciter à l'égalité salariale. Lors de versement de subventions régionales, il peut être demandé un engagement de par les associations ou entreprises à respecter la non-discrimination entre hommes et femmes c'est ce qu'a fait la région Nouvelle-Aquitaine (Prouteau et Tchernonog 2021).

Il existe également des accords d'égalité femmes hommes qui impliquent le respect par les employeurs de plusieurs principes inscrits dans le code du travail tels que :

- ❖ l'interdiction en matière d'embauche des discriminations
- ❖ l'absence en matière de rémunération et de déroulement de carrière d'une quelconque différenciation
- ❖ l'obligation vis-à-vis des représentants du personnel de mettre à disposition des informations en lien avec l'égalité
- ❖ la mise en place de mesures de prévention pour les salariés et candidats à l'embauche sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'ont pas signé d'accords d'égalité femmes hommes ou bien qui n'appliquent pas les mesures permettant de réduire voir de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes seront soumises à des pénalités dont l'employeur sera en charge.

L'économie sociale et solidaire a pour objectif de renforcer les accords égalités hommes femmes. La Commission Egalité femmes hommes du Conseil Supérieur de l'Economie Sociale et Solidaire a sollicité la Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques (DARES) pour transmettre des données actualisées sur le nombre d'accords d'égalité femmes hommes signés au sein de l'économie sociale et solidaire. Il en résulte une progression de 110 % entre 2014 et 2019 contre une progression de seulement 55 % en ce qui concerne l'ensemble de l'économie (hors ESS) mais cette dernière est largement à la traîne comparé au reste de l'économie.

Nombre d'accords d'égalité professionnelle signés

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Progression entre 2014 et 2019
Accords d'égalité dans l'économie sociale et solidaire	538	630	629	741	1181	1128	110 %
Accords d'égalité dans l'ensemble de l'économie (hors ESS)	4083	4756	4648	5366	6127	6118	55 %

Source : (« L'égalité femmes-hommes dans l'ESS rapport CSESS » s. d.)

Les structures de l'économie sociale et solidaire ont signé 1128 accords d'égalité professionnelle en 2019 et les entreprises n'y appartenant pas 6118. Parmi les structures de l'économie sociale et solidaire ayant signé un accord d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, 5 % d'entre elles ont moins de 50 salariés et donc aucune obligation légale en la matière. Les accords d'égalité professionnelle entre hommes et femmes doivent être renouvelés tous les 3 ans. La signature de ces accords va de pair avec la mise en œuvre d'actions et mesures concrètes soutenant la cause défendue par ces mêmes accords.

Le sentiment d'iniquité salariale peut impacter les motivations intrinsèques des femmes. Le psychologue John Stacey Adams en 1960 a mené des recherches sur l'équité qui selon sa théorie influe sur la motivation au travail des salariés. Son étude explique la motivation au travail par la comparaison qu'effectue les salariés sur leurs conditions. C'est ce qu'on appelle la théorie de l'équité. Les salariés qui se sentent rémunérés équitablement fourniront de meilleurs résultats que ceux ressentant une iniquité salariale. Une organisation qui mise sur la motivation intrinsèque de ses employés se doit d'être attentive à l'équité salariale. C'est le cas des associations. Elles sont créées pour subvenir à des besoins peu satisfaits, voire pas du tout, par le marché et qui ont pour principal objet l'intérêt général. Les associations n'ont pas de but lucratif et ne peuvent donc pas aspirer à réaliser toujours plus de profits, caractéristiques qui les rendent dignes de confiance. Pour que cette confiance perdure, ces structures se doivent de miser sur la motivation intrinsèque de leurs employés (Etienne, Et, et Narcy 2022). La motivation intrinsèque peut également être fragilisée par l'effet « plafond de verre ». Un salarié qui ne se sent pas estimé à sa juste valeur et qui voit un de ses collègues obtenir une position hiérarchique plus élevée que la sienne alors que celui-ci a les mêmes compétences que lui, créera un sentiment d'iniquité. Il en va pour l'intérêt des associations de garder intacte la motivation intrinsèque de leur salariés. Les comportements discriminatoires sont donc un frein quant à la pérennité d'une structure de l'économie sociale et solidaire telle que l'association.

B. Une valeur qui tend à se faire respecter

L'économie sociale et solidaire bien que fortement féminisée n'échappe pas aux inégalités hommes femmes telles que la ségrégation, l'effet « plafond de verre » ou encore l'iniquité salariale. Le peu de progrès ayant été réalisés se trouve en difficulté face à la crise sanitaire qui risque de mettre davantage en péril l'égalité hommes femmes. D'après l'Organisation Internationale du travail, les plus impactées par les pertes d'emploi et les baisses de revenus sont les femmes. D'après l'INSEE les femmes ont davantage assurée la prise en charge des enfants durant le premier confinement, 83 % d'entre elles ont consacré plus de 4 heures par jour à leurs enfants contre seulement 57 % des hommes. De façon plus marquée, 45 % des femmes assuraient une journée professionnelle et domestique c'est-à-dire cumulaient 4 heures quotidiennement auprès de leurs enfants et plus de 4 heures de travail contre seulement 29 % des hommes (« Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle - Insee Focus - 197 » s. d.).

Le gouvernement place l'égalité hommes femmes au cœur des enjeux de l'économie sociale et solidaire et de son action politique. La loi du 31 juillet 2014 charge le Conseil Supérieur de l'Economie Sociale et Solidaire d'établir tous les 3 ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale et solidaire afin d'établir de nouvelles actions adaptées à la situation. Le dernier rapport triennal en date est celui de 2021-2024 présenté lors d'une réunion plénière en octobre 2021 et a été adopté à l'unanimité. Ce plan d'action est porté par 5 ambassadrices de l'égalité femmes hommes dans l'économie sociale et solidaire qui ont jugé comme prioritaires quatre leviers d'actions :

- ❖ répondre aux répercussions engendrées par la crise sanitaire qui renforce les inégalités entre femmes et hommes
- ❖ sensibiliser dès le plus jeune âge et continuellement aux stéréotypes de sexe
- ❖ améliorer la mixité des métiers et la qualité de vie pour les femmes et les hommes au sein de l'économie sociale et solidaire
- ❖ mis en place d'une gouvernance équilibrée et un égal accès au pouvoir au sein des structures de l'économie sociale et solidaire

Le premier rapport triennal conçu en 2017 a débouché sur la création de l'Observatoire de l'égalité et de la parité femmes hommes en 2018 portée par la Chambre Nationale des Chambres Régionales de l'Economie Sociale et Solidaire (CNCRESS) et l'Observatoire national de l'économie sociale et solidaire. L'objectif de la création de l'Observatoire de l'égalité et de la parité femmes hommes est de récolter des données statistiques sexuées et de mettre en œuvre les propositions du rapport triennal (Richez-Battesti, Petrella, et Pleintel 2021).

Un autre outil a été mis en place, l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Créé par la loi du 5 septembre 2018, l'Index a pour objectif de mesurer les inégalités professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises sous la forme d'une note sur 100 à partir de cinq indicateurs :

- ❖ L'écart de rémunération femmes/hommes / 40 points
- ❖ L'écart de répartition des augmentations individuelles à l'année / 20 points
- ❖ L'écart de répartition des promotion (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés) / 15 points
- ❖ Le nombre de salariées augmentées après leur congé maternité / 15 points
- ❖ La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations / 10 points

Le premier indicateur est l'écart de rémunération, il consiste à faire la différence entre la moyenne des rémunérations hommes et femmes, l'objectif étant d'atteindre l'égalité. L'indicateur prend en compte les primes de performances et avantages en nature mais ne comptabilise pas les primes liées aux conditions de travail de départ et de précarité.

Le second indicateur est celui de répartition des augmentations individuelles qui évalue le pourcentage d'hommes et de femmes ayant été augmentés durant l'année. L'entreprise doit accorder les mêmes augmentations aux hommes et aux femmes à 2 % près.

L'écart de répartition des promotions est le troisième indicateur. Il vérifie que l'entreprise ait donné des promotions à autant de femmes que d'hommes à 2 % près.

Le quatrième indicateur est le nombre de salariées augmentées après leur congé maternité qui comme son nom l'indique, vérifie que toutes les femmes de retour de leur congé maternité aient perçu une augmentation.

Enfin le dernier indicateur contrôle la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations. Celle-ci est acquise si au moins 4 femmes salariées perçoivent une rémunération parmi les 10 plus hautes de l'entreprise.

Si le résultat de l'entreprise est inférieur à 75 points sur 100 alors celle-ci doit appliquer les mesures de correction qui lui seront imposées dans un délai de 3 ans afin d'atteindre les 75 points. L'Index doit être calculé sur une période de 12 mois consécutifs, l'employeur peut choisir sa période de référence sachant que celui-ci l'engage d'une année sur l'autre. Depuis le 1^{er} mars 2020 les entreprises, les unités économiques et sociales, les associations et les syndicats qui emploient au moins 50 salariés se doivent de calculer et de publier chaque année leur Index. Afin de déterminer si la structure est assujettie elle doit se référer aux règles de droit du travail. Si les structures assujetties ne publient pas leur Index elles s'exposent à une pénalité financière allant jusqu'à 1 % de leur masse salariale (« L'index Égalité femmes-hommes 2022 : définition, utilité, calcul... » 2022).

Le projet de loi de finances de la Sécurité sociale 2021, a adopté des mesures novatrices en termes de partage genré des tâches. Aujourd'hui les mœurs évoluent et la loi s'adapte, afin de rendre son équilibre à la parentalité, le congé paternité a été allongé de 11 à 25 jours dont 7 jours obligatoires. Au total le congé paternité s'élève à 28 jours en comptant les 3 jours octroyés pour la naissance de l'enfant. Cette mesure a pour but de répartir de façon plus équilibrée les tâches domestiques et surtout familiales entre les hommes et les femmes. Avant l'allongement du congé paternité, seulement 30 % des hommes ne prenaient pas leur congé paternité parmi eux on trouve les pères en contrats à durée déterminée et précaires. Le rapport triennal de 2021-2024 note les efforts des structures de l'économie sociale et solidaire qui parfois vont jusqu'à compléter le congé paternité de quelques jours à une semaine mais déplore le peu de moyens mis en œuvre quand certaines entreprises du secteur privé vont jusqu'à le prolonger de 5 semaines. L'allongement de ce congé paternité n'a pas que des avantages. Dans les 28 jours du congé paternité seulement 7 sont obligatoires, l'absentéisme étant mal vu au travail certains hommes pourraient ne pas oser profiter de cet allongement. De plus toutes les familles ne peuvent pas se permettre une baisse de revenu sachant que le congé paternité n'est pas indemnisé à 100 % sauf exception.

Avant de réelles implications du gouvernement un mouvement féministe a pris les armes pour donner une impulsion au changement : le collectif FemmESS a vu le jour en 2011 afin de contribuer à l'évolution des mœurs à domination masculine au travail. Ce collectif se donne pour mission de permettre aux femmes d'agir face à ces inégalités et les encourage dans ce sens mais aussi de pousser les organisations de l'économie sociale et solidaire à faire respecter l'égalité entre les hommes et les femmes (« Vers l'égalité femmes-hommes dans l'ESS ? » s. d.). En 2013 le collectif FemmESS a rencontré Benoit Hamon, ministre de l'Économie sociale et solidaire de l'époque ce qui a permis à certaines de leurs revendications

d'être inscrites dans la loi. C'est ainsi qu'en mai 2014 des amendements en faveur de la parité au sein de l'économie sociale et solidaire ont été adoptés.

Nombreux sont les outils mis en place pour permettre au secteur de l'économie sociale et solidaire de réparer les inégalités entre hommes et femmes au sein de ses structures. Il est important maintenant pour ces structures de prendre les devants et surtout d'appliquer les moyens mis en œuvre afin d'effacer les disparités et de respecter les valeurs mêmes de l'économie sociale et solidaire. Les travaux effectués par le Conseil Supérieur de l'Economie Sociale et Solidaire accompagné de l'Observatoire de l'Egalité ont repéré depuis 2017 les principaux freins de l'écosystème de l'économie sociale et solidaire. Il existe une réelle prise de conscience du problème d'inégalité mais celle-ci est bien trop lente. C'est un enjeu global, les inégalités entre les hommes et les femmes touchent tant l'aspect économique, politique que l'aspect social de l'ensemble des structures faisant partie de l'économie sociale et solidaire. A cette prise de conscience trop lente, les travaux ajoutent un manque de politique gouvernementale interministérielle qui pourraient permettre une meilleure réflexion politique. On observe également que l'ensemble des textes de lois ne font pas preuve d'assez de connaissance en matière d'égalité et de parité, il existe toujours une sous-représentation des femmes dans les instances de gouvernance. Il est nécessaire d'accélérer la prise de conscience du plus grand nombre en proposant des formations, des stages, en accompagnant et en organisant des réunions d'informations ayant pour thèmes l'égalité et la parité hommes femmes dans les structures de l'économie sociale et solidaire. Il s'agirait également de déconstruire les stéréotypes entre les hommes et les femmes dès le plus jeune âge. Les travaux effectués relèvent aussi les arguments donnés pour contrer ces principaux freins comme le manque de candidatures féminine, l'impuissance des structures de l'économie sociale et solidaire mais les plus fréquents sont des stéréotypes genrés « Il serait naturel que la proportion de femmes et d'hommes dépendent du secteur considéré (par exemple : sports ; aide à domicile...) » (« L'égalité femmes-hommes dans l'ESS rapport CSESS » s. d.).

Le Conseil économique social et environnemental (CESE) qui est la troisième assemblée constitutionnelle de la République, l'Observatoire de l'Egalité femmes hommes et la Commission égalité femmes hommes du Conseil Supérieur de l'économie sociale et solidaire catégorisent 2 types de freins qu'il faut combattre afin de rétablir une certaine égalité dans les structures de l'économie sociale et solidaire : les freins d'ordres sociologiques qui sont liés à l'éducation genrée de notre société et sa répartition des rôles, elle aussi genrée, mais aussi des freins liés aux enjeux de pouvoirs. Les freins d'ordres sociologiques comprennent les mandats non adaptés voir incompatibles à concilier pour les femmes avec leur vie familiale et domestique, elles ont également moins de temps à accorder pour l'engagement militant. Tous les freins liés à la répartition genrée dans les bureaux ou encore les questions d'éducation genrée pour les femmes qui ont une absence de modèle type et du coup des difficultés à se projeter. La discrimination des femmes engendre un manque de confiance à propos de leur propres compétences que les violences sexistes et sexuelles n'arrangent pas surtout dans un milieu social tel que l'économie sociale et solidaire. En ce qui concerne les freins liés aux

enjeux de pouvoirs on y trouve l'importance de l'être masculin qui manque d'ouverture et peu inclusif, il existe une entraide masculine qui contrebalance la démarche féministe (« L'égalité femmes-hommes dans l'ESS rapport CSESS » s. d.).

Conclusion :

Être une femme dans le monde du travail aujourd'hui n'est pas une mince affaire entre ségrégation professionnelle, inégalités hiérarchiques... Nombreuses sont les inégalités à mettre en péril l'égalité homme femmes au sein de la vie professionnelle.

Pourtant un secteur se démarque par ses valeurs et ses principes : l'économie sociale et solidaire et laisse entrevoir une lueur d'espoir quant aux conditions de travail des femmes. Les structures de ce secteur ont pour vocation l'intérêt général, l'utilité sociale, la gouvernance démocratique etc... Pour autant ce secteur n'échappe pas aux discriminations dont sont victimes les femmes. L'économie sociale et solidaire décide de réagir et de placer l'égalité hommes femmes comme étant une priorité majeure de son modèle économique.

On ne peut pas clamer haut et fort qu'il fait mieux vivre dans le secteur associatif pour une femme. Toutefois l'économie sociale et solidaire ne manque pas de bonne volonté et souhaite rendre cette affirmation possible, il est certain qu'elle a pris conscience de ses lacunes.

Le changement est en route même si les progrès peinent à pointer leur nez, de plus en plus d'outils sont mis à disposition des structures de l'économie sociale et solidaire afin de ne pas déroger au principe même du secteur : l'égalité.

Bibliographie

- Aubouard, S, et J.-P. Milesy. 2014. « Sexisme : l'économie sociale et solidaire n'échappe pas à la règle ». *L'Humanité*. 3 mars 2014. <https://www.humanite.fr/politique/sexisme-l-economie-sociale-et-solidaire-n-echappe-560310>.
- Bailly, Franck, Karine Chapelle, et Lionel Prouteau. 2012. « La qualité de l'emploi dans L'ESS : étude exploratoire sur la région des Pays de la Loire ». *Revue internationale de l'économie sociale : recma*, n° 323: 44-63. <https://doi.org/10.7202/1018344ar>.
- Bellaoui, Nadia, et Marie Lamy. 2015. « Les associations, lieu de réinvention du travail ? » *Mouvements* 81 (1): 71-76.
- Bisault, Laurent. 2012. « L'échelle des salaires est plus resserrée dans le secteur de l'économie sociale - 2012 ». 8 février 2012. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281124>.
- Brunner, Anne. 2020. « Le partage des tâches domestiques et familiales ne progresse pas ». Observatoire des inégalités. 5 mai 2020. https://www.inegalites.fr/Le-partage-des-taches-domestiques-et-familiales-ne-progresse-pas?id_theme=22.
- « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle - Insee Focus - 197 ». s. d. Consulté le 18 mars 2022. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4513259>.
- « Écarts de rémunération femmes-hommes - Insee ». 2020. 18 juin 2020. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>.
- Etienne, Jean-Michel, Etienne Et, et Mathieu Narcy. 2022. « Les femmes sont-elles moins discriminées dans l'associatif que dans le privé? Une analyse par quantile », février. « L'égalité femmes-hommes dans l'ESS rapport CSESS ». s. d. Consulté le 10 février 2022. <https://www.economie.gouv.fr/files/files/2021/DP-rapport-egalite-fh-CSESS-2021.pdf>.
- « L'index Égalité femmes-hommes 2022 : définition, utilité, calcul... » 2022. *Culture RH* (blog). 21 février 2022. <https://culture-rh.com/index-egalite-femmes-hommes-definition-calcul-utilite/>.
- Narcy, Mathieu, Joseph Lanfranchi, et Dominique Meurs. 2009. *16. Les femmes ont-elles de bonnes raisons d'aller dans le public et l'associatif ?* La découverte. La Découverte. https://www.cairn.info/feuilleter.php?ID_ARTICLE=DEC_PAILH_2009_01_0363.
- « Place_des_femmes_dans_la_vie_associative_Janvier_2008_2_.pdf ». s. d. Consulté le 17 mars 2022. https://www.francebenevolat.org/sites/default/files/uploads/documents/Place_des_femmes_dans_la_vie_associative_Janvier_2008_2_.pdf.
- Prouteau, Lionel. 2019. « L'EMPLOI SALARIÉ DANS LES ASSOCIATIONS : DES SITUATIONS HÉTÉROGÈNES », 58.
- Prouteau, Lionel, et Viviane Tchernonog. 2021. « Financement public des associations et écart salarial entre hommes et femmes : nouvelles perspectives pour l'égalité professionnelle ? » *RECMA* 360 (2): 60-75.
- Richez-Battesti, Nadine, Francesca Petrella, et Lisa Pleintel. 2021. « Les femmes dans l'ESS, des actrices engagées et inspirantes mais peu reconnues », 4.

Tchernonog, Viviane. 2012. « Le secteur associatif et son financement ». *Informations sociales* 172 (4): 11-18.

« Vers l'égalité femmes-hommes dans l'ESS ? » s. d. Consulté le 10 février 2022.

https://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/201407_pls_egalite_femmes_hommes_ess.pdf.