

GARANCE KEDADOUCHE

LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS L'ESS

**Master 2 - Economie Sociale Solidaire et Innovante
2024-2025**

Paris VIII - Vincennes Saint Denis

UNIVERSITÉ
PARIS 
DES CRÉATIONS

Sous la direction de
Clément Carbonnier

Sommaire

Remerciements	2
I. Introduction	3
II. Revue de littérature	6
1) L'ESS, (re)productrice d'inégalités	6
a. Les femmes, surreprésentées dans l'ESS	6
b. Salaires et contrats, la double précarité des femmes	7
c. Le plafond de verre dans l'ESS	9
2) Les mécanismes de production des inégalités	11
a. L'isomorphisme de l'ESS	11
b. Division genrée du travail et reproduction sociale	14
c. Précarité dans l'ESS, spécificité ou reflet de la société ?	17
3) Initiatives correctives et limites	19
a. Accords et politiques d'égalité de genre dans l'ESS	19
b. Le potentiel de l'ESS	20
III. Analyse	23
1) Matériel et méthode	23
a. Population d'enquête et terrain d'étude	23
b. Instrument et collecte	26
2) Résultats & discussion	27
a. Parcours et trajectoires professionnelles	27
b. Les inégalités de genre dans l'ESS	32
c. Les freins et causes	41
IV. Discussions et limites	48
Conclusion	50
Bibliographie	53
Annexe 1 – Questionnaire des entretiens	55
Résumé	56

Remerciements

Dans le cadre de la rédaction de ce mémoire, je souhaite exprimer ma profonde gratitude à toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce travail.

Je remercie tout d'abord M. Carbonnier, pour son accompagnement et son suivi de mon mémoire, qui a su répondre à mes interrogations et m'éclairer.

Je tiens à remercier ma tutrice professionnelle pour son soutien constant dans l'écriture de ce mémoire. Ses conseils, son attention et sa disponibilité m'ont été précieux.

Je tiens à remercier l'ensemble des personnes ayant accepté de participer aux entretiens, pour leur temps et leur participation. Emma, dont le parcours et l'engagement font d'elle un véritable modèle. Mais aussi Sophie ainsi que Louis, Gabriel et Arthur qui ont su répondre avec honnêteté et qui n'ont pas hésité à questionner leurs propres privilèges. Je tiens également à adresser mes remerciements à Alice pour la richesse de ses nombreux conseils et les pistes de réflexion qu'elle a su m'offrir.

Enfin, mes remerciements s'adressent à l'ensemble de l'équipe pédagogique du master d'Economie Sociale Solidaire et Innovante (ESSI) de l'Université Paris 8, particulièrement M^{me} Fretel qui a su m'apporter son avis éclairé et me guider lorsqu'il le fut nécessaire. Mes remerciements vont à mes camarades du master, grâce à qui j'ai pu aborder l'ESS sous un angle différent et qui m'ont permis d'enrichir mes réflexions, notamment dans le cadre de ce travail de mémoire.

I. Introduction

Les inégalités entre les femmes et les hommes constituent encore aujourd'hui une question centrale des débats sociaux, politiques et économiques. Dans l'ESS, l'Economie Sociale et Solidaire, l'égalité est au cœur des enjeux et des actions et l'égalité de genre s'inscrit dans les valeurs mêmes de cette économie.

Pourtant, on constate encore aujourd'hui des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans l'ESS, mais aussi dans toute l'économie et ce à l'échelle mondiale. Les chiffres sont très parlants, selon le rapport Oxfam¹, les hommes détiennent à l'échelle mondiale 50 % de richesses de plus que les femmes.

Elles sont également massivement sous-représentées dans les sphères décisionnelles où seulement 18% des ministres et 24% des parlementaires sont des femmes, elles sont ainsi exclues du pouvoir décisionnel. Enfin on peut également citer que 42 % des femmes ne peuvent pas avoir un travail rémunéré en raison de la charge trop importante du travail domestique et de soin qu'elles doivent porter chez elles. Ces dernières représentent les deux tiers des travailleuses dans le secteur du soin et assurent plus des trois quarts du travail domestique non-rémunéré, pourtant indispensable au fonctionnement des sociétés.

Malgré de nombreuses années de luttes féministes, de nombreuses avancées des droits des femmes et une baisse des inégalités salariales dans les deux tiers des pays du monde depuis le début du XXI^e siècle selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT²), des niveaux élevés d'inégalités subsistent. En effet, les écarts de rémunération, le plafond de verre ou encore le poids disproportionné du travail domestique et parental demeurent une réalité pour les femmes du monde entier.

En France, la situation est tout aussi critiquable bien que présentant des chiffres moins alarmants qu'à l'échelle mondiale.

¹ Coffey, C., Revollo, P. E., Harvey, R., Lawson, M., Butt, A. P., Piaget, K., Sarosi, D., & Thekkudan, J. (2020). *Time to Care : Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*. <https://doi.org/10.21201/2020.5419>

² *L'inégalité salariale a diminué dans les deux tiers des pays du monde depuis le début du 21^e siècle*. (2024, 28 novembre). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/fr/resource/news/linegalite-salariale-diminue-dans-les-deux-tiers-des-pays-du-monde-depuis>

En 2023 selon l'Observatoire des inégalités³, l'écart de salaires dans le secteur privé entre les femmes et les hommes est de 22,2% à tout temps de travail confondus. A temps de travail égal, cet écart demeure à 14,2% et il se réduit à 3,8% lorsque l'on compare les femmes et les hommes exerçant des métiers équivalents. Ces écarts peuvent s'expliquer par un recours très important du temps partiel par les femmes, soit 26,7% des femmes contre 7,9% des hommes en 2024 selon la DARES⁴. Cela s'explique également par une concentration des femmes dans des secteurs et des métiers moins rémunérateurs.

Malgré les avancées et prises de consciences, les inégalités persistent, et pour cause, selon Oxfam⁵, 50% des entreprises françaises de plus de 50 salarié.es ne respectent pas la loi sur l'égalité professionnelle, pourtant obligatoire.

Zoom sur l'ESS

La loi du 31 juillet 2014, loi Hamon, définit l'Economie Sociale et Solidaire comme un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine, auquel adhèrent des personnes morales de droit privé qui remplissent plusieurs conditions cumulatives. Les structures de l'ESS doivent poursuivre un but autre que le seul partage des bénéfices et respecter une lucrativité limitée, c'est-à-dire le réinvestissement de la majorité des bénéfices dans le développement ou le maintien de l'activité de la structure. Cette lucrativité limitée permet notamment de décorrélérer le capital et le pouvoir de décision dans la structure, les parts sociales étant peu ou pas rémunérées. La gouvernance démocratique constitue un autre pilier de l'ESS, la gouvernance doit être organisée autour des membres qui en sont les principaux acteur.ices.

Historiquement pour la plupart et légalement depuis la loi Hamon pour le dernier, cinq types de statuts sont définis comme entrant dans le champ de l'ESS : les associations (loi 1901), les coopératives, les mutuelles, les fondations et les entreprises commerciales de l'ESS. L'ESS constitue ainsi une économie hétérogène qui regroupe près de 2,6 millions de salarié.es en France, représentant environ 10% de l'emploi total.

Les femmes occupent une place centrale dans cette économie, représentant 68% de ses salarié.es, faisant de l'ESS l'économie la plus féminisée.

³ Brunner, A. (2025, 6 mai). D'où vient l'écart de salaires entre les femmes et les hommes ? *Observatoire des Inégalités*. <https://www.inegalites.fr/femmes-hommes-salaires-inegalites>

⁴ *Le temps partiel*. (s. d.). DARES. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-temps-partiel>.

⁵ [Inégalités femmes-hommes : les comprendre pour mieux les combattre](#)

En raison de ses principes affichés, l'ESS apparaît comme un terreau favorable à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'orientation de cette économie vers l'intérêt général, des modes de gouvernance participatifs et innovants et la volonté de placer l'humain et le vivant au centre de l'activité économique indiquerait une volonté de promotion de l'égalité. Pourtant, les constats issus de la littérature et des études ainsi que le vécu des salarié.es de l'ESS révèlent une réalité plus complexe.

a. Problématique

L'ESS reproduit-elle les mêmes inégalités de genre que le reste de l'économie ou offre-t-elle de meilleures conditions pour une égalité entre les femmes et les hommes ?

b. Hypothèses

En France, une femme sur sept travaille dans l'ESS, soit deux fois plus que les hommes. L'ESS regroupe dans ses salarié.es 68% de femmes, ce qui fait d'elle l'économie la plus féminisée.

La première hypothèse est que l'ESS, bien qu'animée par des principes égalitaires, reste confrontée à des logiques organisationnelles et culturelles genrées.

Dans la continuité de cette première hypothèse, la seconde hypothèse est que, bien que certains dispositifs et pratiques internes favorisent une plus grande égalité entre les genres, ils ne sont ni systématiques ni suffisants.

Enfin, on peut faire l'hypothèse que la surreprésentation des femmes dans l'ESS est liée au fait que l'ESS est une économie peu valorisée.

II. Revue de littérature

1) L'ESS, (re)productrice d'inégalités

a. Les femmes, surreprésentées dans l'ESS

Une surreprésentation des femmes dans l'ESS

Selon ESS France⁶, en France une femme sur sept travaille dans l'ESS, soit deux fois plus que les hommes. L'ESS est ainsi une économie considérée comme non-mixte au vu de la surreprésentation des femmes. En effet, les femmes représentent 68% des effectifs de l'ESS, tandis qu'elles représentent 63% des salarié.es dans le public et seulement 40% dans le reste du privé. Si l'on s'intéresse au détail par type de structure, les fondations affichent la plus forte proportion de femmes, qui représentent 75% des effectifs, suivies par les mutuelles avec 73% de femmes et les associations avec 71%.

En revanche, les femmes représentent seulement un tiers des entrepreneur.es dans l'ESS selon ESS France⁷, et leurs projets se concentrent principalement sur la santé et les services sociaux. Cela rejoint le constat que près de la moitié des emplois dans l'ESS sont concentrés dans les secteurs de l'action sociale et de la santé humaine. Parmi les 68% de femmes employées dans l'ESS, près de la moitié travaillent dans l'action sociale.

La concentration des femmes dans certains métiers de l'ESS met en lumière une forte ségrégation des métiers. Selon la CRESS, Chambre Régionale de l'ESS, seulement 14% des métiers de l'ESS sont mixtes, c'est-à-dire lorsque la proportion de femmes ou d'hommes est comprise entre 35% et 65%⁸. On retrouve ainsi dans l'ESS une dizaine de métiers non mixtes ayant une très forte proportion de femmes, comme les aides à domicile avec 96% de femmes, 90% des aides-soignant.es, ou encore 88% des infirmier.ères.

Le secteur de l'ESS est fortement lié au « care », au soin d'autrui, son nom exprimant deux de ses valeurs principales : « social et solidaire ».

⁶ Égalité femmes hommes. (s. d.). ESS France. <https://www.ess-france.org/egalite-femmes-hommes-0>

⁷ Pleintel, L. (2019). Etat des lieux de l'égalité Femmes-Hommes dans l'Economie sociale et solidaire (B. Roger, Éd.). Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CN CRESS. <https://www.ess-france.org/system/files/2022-01/Etude%20%C3%A9galit%C3%A9%20interactive.pdf>

⁸ Briard, K. (2023). Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ? Dares. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/ffb86c7abea86b7af6a67b981ff7fa65/DE_mixit%C3%A9_conditions%20de%20travail.pdf [Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/ffb86c7abea86b7af6a67b981ff7fa65/DE_mixit%C3%A9_conditions%20de%20travail.pdf)

Le Care

La notion de Care est utilisée pour la première fois en 1982 par la psychologue américaine Carol Gilligan⁹ dans son ouvrage *In a different voice*. Sa définition initiale, définissant une éthique spécifique de “morale de la sollicitude exclusivement développée par les femmes” est jugée essentialiste car elle repose sur l’idée d’une prédisposition naturelle des femmes à prendre soin des autres.

Cette vision a par la suite été critiquée et refaçonée. L’une des contributions majeures est celle de Joan Tronto¹⁰, philosophe politique américaine, qui élargit cette définition aux côtés de Berenice Fischer, également philosophe politique, définissant le Care comme « une activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre monde ». Cette nouvelle définition permet d’élargir le champ des activités comprises dans le Care en englobant, non seulement les soins physiques, mais aussi la dimension sociale et environnementale.

Tronto théorise plusieurs phases du Care : « caring about » ou se soucier de, qui implique l’identification du besoin, « taking care of », ou prendre en charge, renvoyant à l’idée de responsabilité sociétale et individuelle de la prise en charge du besoin, le « care giving » soit la fourniture de soin, et enfin le « care receiving » ou recevoir le soin qui consiste en l’analyse de la réponse apportée au besoin. Cette définition permet de s’intéresser à la répartition du travail de soin dans la société, mais aussi de sa reconnaissance, matérielle ou symbolique.

Cette spécialisation des femmes dans les métiers du Care, souvent peu valorisés, contribue à une prévalence des contrats précaires et de bas salaires dans l’ESS.

b. Salaires et contrats, la double précarité des femmes

L’un des constats les plus révélateurs des inégalités de genre persistantes dans l’ESS est celui des écarts de salaires et des formes de contrats. Selon le rapport de 2019 de la CRESS¹¹ qui fait l’état des lieux de l’égalité femmes-hommes dans l’ESS, on observe un recours massif au temps partiel, particulièrement par les femmes.

⁹ Gilligan Carol (1982), *In a Different Voice : Psychological Theory and Women’s Development*, Cambridge (MA), Harvard University Press.

¹⁰ Tronto, J.-C. (2008). Du care. *Revue du MAUSS*, 32(2), 243-265. <https://doi.org/10.3917/rdm.032.0243>.

¹¹ Pleintel, L. (2019). *Etat des lieux de l’égalité Femmes-Hommes dans l’Economie sociale et solidaire* (B. Roger, Éd.). Observatoire de l’égalité femmes-hommes dans l’ESS, CN CRESS. <https://www.ess-france.org/system/files/2022-01/Etude%20C3%A9galit%C3%A9%20interactive.pdf>

L'ESS recourt davantage au temps partiel que le reste de l'économie, en effet on retrouve 38% de temps partiel dans l'ESS contre 24% dans le public et 19% dans le reste du privé. Or, 41% des femmes salariées de l'ESS sont à temps partiel, soit près d'une femme sur deux travaillant dans l'ESS, c'est près de deux fois plus que dans l'économie globale où 26,7% des femmes travaillent à temps partiel.

Dans l'ESS, parmi les salarié.es en CDD à temps partiel, 76% sont des femmes¹². Un recours aussi fort au temps partiel témoigne d'une insertion souvent précaire sur le marché du travail. Plus d'un tiers de l'emploi est réalisé à temps partiel dans l'ESS, il peut être qualifié, selon les cas, de « choisi » ou de « subi » lorsque le ou la salarié.e a accepté cet emploi faute d'avoir trouvé un travail à temps complet.

Ecart de salaires dans l'ESS

A ce recours massif au temps partiel s'ajoutent des écarts de salaires persistants. En moyenne, les salaires au sein de l'ESS sont plus faibles que dans le reste de l'économie, le salaire horaire net médian y est de 10,87€ en 2019 contre 11,64€ dans le privé hors ESS et de 13,09€ dans le public. Si les salaires au sein de l'ESS présentent une amplitude moins forte que dans le reste du privé, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes y sont bien présents. Selon la CRESS¹³, en 2019, on retrouve un écart de salaire de 23% dans l'ESS, tous métiers confondus, contre 24% en France (ou de 22% et 25% selon le rapport triennal 2021-2024 du conseil supérieur de l'ESS). Cela correspond à 16% d'écarts dans l'ESS en équivalent temps plein contre 18% dans le reste de l'économie, 22% dans le privé et 17% dans le public.

Ces écarts ne sont pas homogènes et varient fortement selon le type de structure de l'ESS. En 2015¹⁴, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes atteignait 43% dans les mutuelles, 21% dans les fondations, 15% dans les coopératives et 8% dans les associations. Cette hétérogénéité peut s'expliquer par les différences de gouvernances entre les différents types de structures, mais aussi par les niveaux moyens de rémunération. Dans les mutuelles, on retrouve davantage de métiers fortement rémunérés dans lesquels les hommes sont surreprésentés, accentuant les écarts.

¹² Pleintel, L. (2019). Etat des lieux de l'égalité Femmes-Hommes dans l'Economie sociale et solidaire (B. Roger, Éd.). Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CN CRESS. <https://www.ess-france.org/system/files/2022-01/Etude%20C3%A9galit%C3%A9%20interactive.pdf>

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid

A l'inverse, dans les associations, les rémunérations globales sont plus faibles donc les écarts sont réduits. Les différences d'amplitude des écarts salariaux dans certaines structures comme les associations ne traduisent pas forcément une égalité plus forte mais une homogénéité des niveaux de rémunération, souvent à un niveau assez bas. De la même manière, l'écart salarial diffère d'un secteur d'activité à un autre. Dans les secteurs très féminisés de la santé humaine et de l'aide à domicile, on constate un écart de 43% et 27% respectivement.

Si l'on se penche sur les différences d'écarts de salaires selon les Catégories Socio-Professionnelles, on retrouve les écarts salariaux les plus forts parmi les cadres. Par exemple, on retrouve un écart de 23% entre les cadres et professions intellectuelles supérieures entre les femmes et les hommes. On retrouve ensuite des écarts plus faibles pour les employé.es et les professions intermédiaires, respectivement de 7% et 6%. Cela peut s'expliquer par la structure de l'emploi dans l'ESS, où les organisations qui emploient davantage de cadres comme les mutuelles affichent des écarts salariaux plus élevés. A l'inverse, dans les associations les emplois sont majoritairement concentrés dans les professions intermédiaires et salarié.es. Ici encore, les écarts apparaissent moins forts en raison de la faible amplitude des salaires.

On peut constater un écart de 28% pour les temps partiels du privé hors ESS contre 22% des salarié.es en temps partiel de l'ESS. On trouve en revanche un écart de 46% entre les femmes et les hommes qui ont un CDI à faible temps partiel, c'est-à-dire inférieur au seuil de 40 à 55% de 1 820 heures annuelles, contre 10% dans le reste du privé.

c. Le plafond de verre dans l'ESS

Si les femmes sont surreprésentées dans l'ESS, représentant ainsi près de 70% des salarié.es, leur présence est nettement moins visible lorsque l'on s'intéresse aux postes à responsabilité ou à la gouvernance.

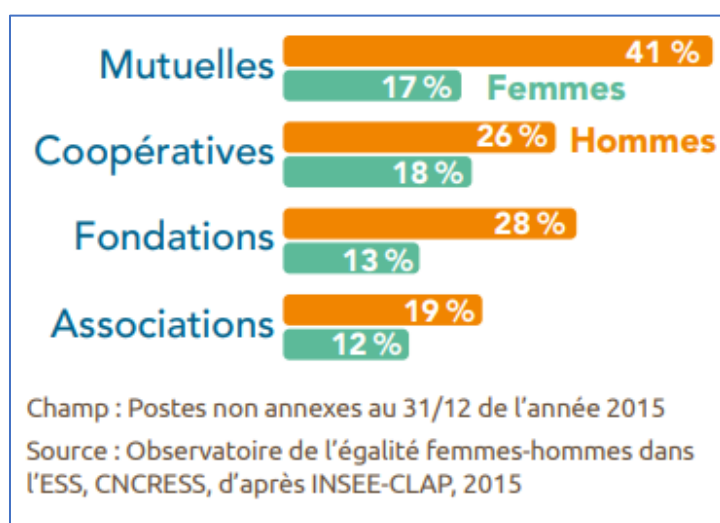
Comme le montre la CRESS¹⁵, le plafond de verre perdure. En effet, les femmes ont deux fois moins de chance d'accéder à un poste à responsabilité que les hommes, 13% des femmes qui travaillent dans l'ESS sont cadres, contre 22% des hommes.

¹⁵ Pleintel, L. (2019). Etat des lieux de l'égalité Femmes-Hommes dans l'Economie sociale et solidaire (B. Roger, Éd.). Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CN CRESS. <https://www.ess-france.org/system/files/2022-01/Etude%20C3%A9galit%C3%A9%20interactive.pdf>

Le plafond de verre renvoie à l'idée que certain.es salarié.es ne peuvent progresser dans la hiérarchie d'une organisation que jusqu'à un certain niveau, au-dessus duquel on retrouve les postes à responsabilité. Le plafond de verre correspond à une ségrégation verticale.

Le plafond de verre est plus fort dans l'ESS que dans le reste de l'économie. En effet, si seulement 13% des femmes occupent un poste de cadre dans l'ESS, ce chiffre s'élève à 15% dans le reste du privé et à 16% des femmes dans le public.

Figure 1 - Part des femmes et des hommes cadres et professions intellectuelles supérieures selon les structures de l'ESS

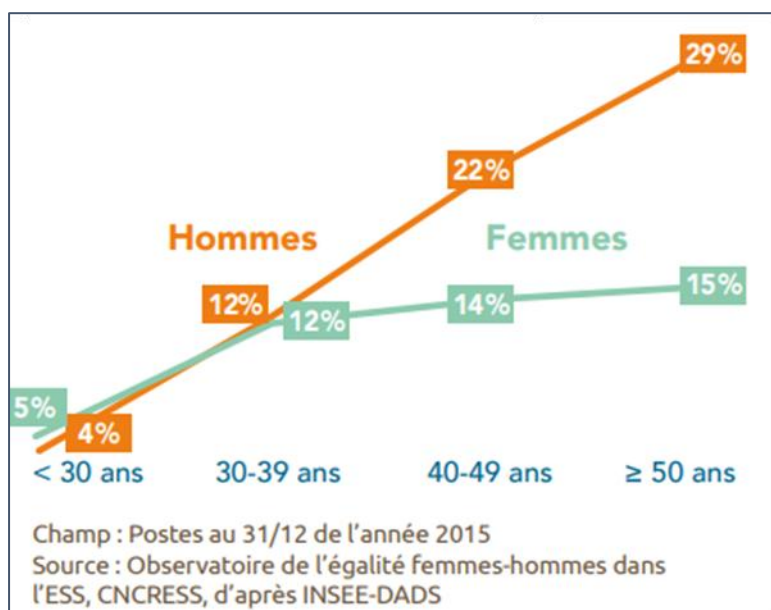


Ce constat n'est pas homogène au sein des différents types de structures, ce sont les mutuelles qui présentent les plus gros écarts. Dans les mutuelles, 17% des femmes sont à des postes de cadres, alors qu'elles représentent 73% des salarié.es. Tandis que 41% des hommes qui travaillent dans les mutuelles sont à des postes de cadres. Bien que

présentant des écarts moins forts dans les autres types de structures de l'ESS, la part des postes de cadres selon le genre y est inégale à chaque fois.

Figure 2 - Part des femmes et des hommes cadres et professions intellectuelles supérieures en fonction des âges

Le plafond de verre est d'autant plus fort avec l'âge, en effet en regardant le graphique de la part des femmes et des hommes cadre en fonction des âges, on observe 5% de femmes cadres avant 30 ans, contre 4% d'hommes. Entre 30 et 40 ans, ce chiffre est le même pour les femmes et les hommes, où 12% des hommes et des femmes sont cadres.



Si on peut voir la proportion d'hommes cadres augmenter de manière assez linéaire avec l'âge, la proportion de femmes cadres stagne avec l'âge. Au-delà de 50 ans, on retrouve 15% de femmes cadres contre près de 30% d'hommes, soit deux fois moins de femmes cadres.

Les causes peuvent être multiples, renvoyant à la charge de la parentalité et de l'impact de celle-ci sur le parcours professionnel des femmes, à la concentration des femmes sur des métiers avec une plus faible part d'emploi cadre ou de plus faibles opportunités d'y accéder. Mais cela renvoie également à d'autres freins plus symboliques comme l'auto-sélection des femmes.

Ce plafond de verre concerne également les instances dirigeantes bénévoles. En effet, toujours selon la CRESS, les femmes représentent seulement 36% des président.es d'associations et 13% à la présidence des mutuelles. Qu'il s'agisse des instances décisionnelles bénévoles ou salarié.es, la présence des femmes demeure très réduite.

Le plafond de verre ne concerne pas que les questions de genre, mais fait également référence aux discriminations raciales, de classe ou encore liées à l'âge.

2) Les mécanismes de production des inégalités

a. L'isomorphisme de l'ESS

Pour comprendre les inégalités de genre dans l'ESS, il faut en analyser les racines et en déceler les causes. L'une des causes peut être liée au processus d'isomorphisme institutionnel.

Jean Louis Laville, dans son ouvrage *Une économie solidaire peut-elle être féministe ?*¹⁶ de 2015, se questionne sur la possibilité de l'ESS de défendre des valeurs féministes et de les mettre en application. Son postulat de base est que l'économie sociale a été victime d'un isomorphisme institutionnel, c'est-à-dire qu'au fil du temps, les structures de cette économie ressemblent de plus en plus aux entreprises du reste du privé.

Le concept d'isomorphisme est développé par DiMaggio et Powell¹⁷ en 1983 et désigne la tendance des organisations d'un même champ à se ressembler au fil du temps. Cela peut se traduire par une homogénéisation des organisations et de leurs pratiques organisationnelles.

¹⁶ Laville, J. (2015). Féminisme et économie solidaire. In C. Verschuur, I. Guérin, & I. Hillenkamp (éds.), *Une économie solidaire peut-elle être féministe ?* (1-). Graduate Institute Publications. <https://doi.org/10.4000/books.iheid.6698>

¹⁷ Aubouin, N., & Parigot, J. (2022). Isomorphisme. In M. Benzerafa-Alilat, D. Lamarque, & G. Orange (éds.), *Encyclopédie du management public* (1-). Institut de la gestion publique et du développement économique. <https://doi.org/10.4000/books.igpde.16346>

Ainsi, des structures de l'ESS, initialement pensées selon des logiques démocratiques et solidaires, adoptent certains modes de gestion ou hiérarchies du secteur privé lucratif.

Un exemple révélateur du phénomène d'isomorphisme dans l'ESS est mis en lumière par une étude de Francesca Petrella et Nadine Richez-Battesti¹⁸ sur les pratiques de régulation de la qualité dans les services à la personne. Leur article montre que l'ESS tend à adopter des démarches similaires de contrôle de qualité et d'organisation que le reste du privé. Dans une logique de légitimation de la présence de l'ESS sur le marché des services à la personne, via l'acquisition de certifications, l'adoption de ces pratiques ne fait que renforcer les inégalités structurelles qui touchent les femmes. En effet, la certification amène à une normalisation des pratiques, et donc à une valeur du travail et du service fourni basé sur des critères normés. Les métiers du Care possèdent reposent sur une forte dimension qualitative, difficilement mesurable et quantifiable, échappant aux outils classiques d'évaluation. Cette normalisation invisibilise ainsi une partie du travail du Care, essentiellement assuré par des femmes.

Dans cette logique de mise en concurrence, et en conformité, avec les processus du reste du privé, l'ESS peut alors se voir contrainte de réduire ses coûts pour rester compétitive par exemple, ce qui pourrait impacter négativement les conditions d'emplois des salariées. Pour gagner en crédibilité et en compétitivité sur ce marché, L'ESS applique ainsi à son tour les normes d'organisations dominantes, empreintes des rapports de pouvoir. Cela renvoie à l'idée de Jean-Louis Laville¹⁹ qui voit l'ESS en tension permanente entre résistance et conformité.

Laville parle également d'un « coopitalisme », c'est-à-dire l'idée que le modèle coopératif est devenu la référence de l'ensemble de l'économie sociale, ce qui a pour conséquence de ne considérer et ne s'intéresser qu'aux associations gestionnaires, c'est-à-dire les associations qui exercent une activité économique participant aux flux de production de biens et de services échangés sur les marchés. L'économie sociale ne prend donc pas en compte les sphères non marchandes de l'économie. En alignant l'ESS sur les logiques du secteur privé, on tend à reproduire ses rapports de pouvoirs, sous couvert d'une meilleure performance et d'une compétitivité accrue.

¹⁸ Petrella, F., & Richez-Battesti, N. (2010). Régulation de la qualité dans les services à la personne en France : l'Economie sociale et solidaire entre innovation et isomorphisme ? *Management & Avenir*, n° 35(5), 273-292. <https://doi.org/10.3917/mav.035.0273>

¹⁹ Laville, J. (2015). Féminisme et économie solidaire. In C. Verschuur, I. Guérin, & I. Hillenkamp (éds.), *Une économie solidaire peut-elle être féministe ?* (1-). Graduate Institute Publications. <https://doi.org/10.4000/books.iheid.6698>

L'exception qui confirme la règle

Dans l'ouvrage de Madeleine Hersent, Isabelle Guérin et Louis Fraisse²⁰, les auteur.ices mettent en lumière le risque d'un tel isomorphisme sur les inégalités de genre : « La vision entrepreneuriale classique est insensible au genre, car elle est construite autour d'un modèle masculin de puissance fondé sur l'accumulation de richesse et le respect de la hiérarchie. Et souvent quand il s'agit de femmes, le profil d'exception de la superwoman est encensé, car il peut se calquer sur le modèle masculin sans contester le système ». En effet, les femmes qui accèdent à des postes à responsabilité ou de direction sont souvent valorisées, incarnant un profil d'exception. Elles réussissent à se conformer aux normes organisationnelles du modèle masculin en adoptant ses codes, sans les remettre en question.

Catherine Marry en parle dans son ouvrage *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*²¹, où les carrières d'exception des femmes, qu'elle qualifie de « révolution respectueuse », sont encensées et légitiment le système en place. Mettre en avant et valoriser des profils de femmes à des postes à responsabilité revient à individualiser le problème. Elles sont la preuve qu'il est possible de réussir, invisibilisant les inégalités structurelles, conduisant à un transfert de responsabilité.

L'isomorphisme met ainsi en évidence la tendance de l'ESS à adopter les normes organisationnelles dominantes, souvent issues du secteur privé, contribuant à limiter sa capacité transformatrice. Les travaux de la sociologue Joan Acker²² et sa théorie des organisations genrées permettent d'analyser, à un niveau plus microéconomique, les pratiques organisationnelles elles-mêmes. Les règles, c'est-à-dire les pratiques de recrutement, critères d'évaluations et trajectoires de carrières, sont construites à partir d'un modèle implicite de travailleur, pensé comme un homme sans contrainte familiale. Par conséquent, l'organisation interne des différentes structures contribue à reproduire les inégalités, les femmes se trouvant en décalage avec ce modèle de référence, dû à une assignation au travail domestique et parental.

²⁰ Hersent, M., Guérin, I. et Fraisse, L. (2011). Pour conclure : comment passer de la résistance à la transformation sociale? Dans I. Guérin, M. Hersent et L. Fraisse Femmes, économie et développement : De la résistance à la justice sociale (p. 313-337). éres. <https://doi-org.accesdistant.bu.univ-paris8.fr/10.3917/eres.gueri.2011.01.0313>.

²¹ Gardey, D. (2005). Catherine Marry, Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse. *Sociologie du Travail*, 47(4), 552-554. <https://doi.org/10.4000/sdt.27375>

²² Coron, C. (2024). Les grands auteurs en Gestion des ressources humaines. Dans EMS Editions eBooks (p. 421-433). <https://doi.org/10.3917/ems.cheva.2024.01.0421>

L'égalité de genre dans l'ESS, ne paraît pas toujours perçue comme « une exigence démocratique » mais davantage comme un enjeu de mise en conformité aux lois et aux normes institutionnelles. Pour citer Christophe Itier, Haut-Commissaire à l'Économie sociale et solidaire et à l'Innovation sociale, l'ESS a « un devoir d'exemplarité » plaçant l'ESS comme une économie alternative, avant-garde sur la question de l'égalité. Pourtant, ce devoir d'exemplarité reste symbolique et n'est pas traduit par des actes concrets et structurels. L'égalité entre les genre n'est pas considéré comme un réel enjeu de gouvernance démocratique au même titre que la transparence, ne remettant pas en cause les rapports de pouvoir.

b. Division genrée du travail et reproduction sociale

Les travaux de Danièle Kergoat²³ analysent la notion de « division sexuelle du travail ». Celle-ci repose sur deux principes, le principe de séparation et le principe hiérarchique. Le premier désigne l'idée qu'il y aurait des travaux d'hommes et des travaux de femmes, et le second que les travaux d'hommes valent plus que les travaux de femmes. Cette notion a été utilisée originellement pour décrire la répartition complémentaire des tâches au sein des sociétés par les ethnologues. La *division sexuelle du travail* assigne ainsi les hommes à la sphère productive et les femmes à la sphère reproductive, et au travail domestique.

Cette notion de division sexuelle du travail permet d'analyser et d'expliquer les différences de trajectoires professionnelles des femmes et des hommes dans l'économie. On observe ainsi une répartition genrée des emplois, où l'on retrouve les femmes dans les métiers liés au soin, au travail social ou à l'éducation, résultant d'une socialisation différenciée.

La division sexuelle du travail est bien présente dans l'ESS, sur les 15 principaux secteurs d'activité, on ne compte que 6 secteurs mixtes. Dans le reste de l'économie, on retrouve 8 secteurs mixtes, faisant de l'ESS une économie à forte ségrégation selon le genre.

Ce constat rejoint la notion de reproduction sociale, concept ayant émergé principalement de la littérature féministe marxiste et enrichi par les luttes politiques pour le maintien et le renouvellement de la vie dans son sens large.

²³ Kergoat, D. (2001). *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe*. In J. Bisilliat & C. Verschuor (éds.), *Genre et économie : un premier éclairage* (1-). Graduate Institute Publications.
<https://doi.org/10.4000/books.iheid.5419>

Elle est définie par Isabelle Guérin, Isabelle Hillenkamp et Christine Verschuur comme englobant « toutes les activités, les rapports sociaux et les institutions qui sont nécessaires à la reproduction et au maintien de la vie, aujourd’hui et pour les générations futures. »²⁴

L’ESS, regroupant des secteurs comme l’action sociale ou l’aide à la personne s’inscrit précisément dans le champ de la reproduction sociale. La reproduction sociale se traduit ainsi par l’intériorisation des rôles genrés, assignant aux femmes les activités de la sphère du Care, du soin et de manière générale de la famille et du domestique, et aux hommes les sphères de production.

L’autrice Aurore Koechlin, dit dans un entretien « la base matérielle de l’oppression des femmes, c’est donc leur assignation à la production et à la reproduction de la force de travail »²⁵. Elle explique que la reproduction, de la force de travail, se décline sous deux formes. La première est celle de la reproduction que l’on pourrait qualifier de quotidienne, qui fait référence au travail domestique c’est-à-dire la gestion des tâches ménagères et de manière générale l’organisation de la vie familiale. La seconde fait référence à la reproduction générationnelle, la maternité mais aussi l’éducation des enfants et la prise en charge des personnes âgées. Ces activités, qu’elles soient réalisées de manière gratuite dans l’espace domestique ou de manière rémunérée dans l’espace professionnel, font référence au Care et reposent sur les femmes.

Guérin, Hillenkamp et Verschuur²⁶ décrivent dans leur ouvrage une crise de la reproduction sociale dans un « contexte capitaliste mondialisé ». Elles critiquent un déséquilibre entre les besoins sociaux et les moyens alloués pour y répondre. Les nombreuses coupes budgétaires et la privatisation de certains services déplacent alors une partie importante du travail de reproduction sociale vers la sphère privée.

²⁴ Guérin, I., Hillenkamp, I., & Verschuur, C. (2021). Réflexions finales : effervescences féministes. Réorganiser la reproduction sociale, démocratiser l’économie solidaire et repenser la valeur. In Effervescences féministes (1-). Graduate Institute Publications.
<https://doi.org/10.4000/books.iheid.8485>

²⁵ Koechlin, A. (2023, 5 janvier). La révolution féministe. Conversation avec Aurore Koechlin. CONTRETEMPS. <https://www.contretemps.eu/revolution-feministe-capitalisme-patriarcat-marxisme-koechlin/>

²⁶ Guérin, I., Hillenkamp, I., & Verschuur, C. (2021). La reproduction sociale : un enjeu clé pour l’économie solidaire féministe. In Effervescences féministes (1-). Graduate Institute Publications.
<https://doi.org/10.4000/books.iheid.8455>

Or, ce sont les femmes qui occupent majoritairement les emplois qui répondent à ces besoins, conduisant à une surcharge du travail et une dégradation des conditions de travail pour les femmes et, paradoxalement, une dévalorisation de ce travail.

Homoeconomicus et mulier solidaria

Les travaux de Christine Verschuur, Isabelle Guérin et Isabelle Hillenkamp en 2015, dans l'article *Pourquoi croiser l'économie féministe et l'économie sociale et solidaire*²⁷, soulignent l'intérêt de croiser ces deux champs d'analyse. Si la surreprésentation des femmes dans l'ESS est un constat bien établi, elles insistent sur la nécessité d'aller au-delà de cet indicateur et de comprendre pourquoi certains secteurs et les pratiques de l'ESS sont genrés, et comment cela influence les pratiques de cette économie.

Elles proposent dans leur article de comparer l'*homo oeconomicus* (l'homme économique), qui représente un individu rationnel, à la figure de la *mulier solidaria* (femme solidaire), altruiste et investie dans les missions de Care. Si la figure de la *mulier solidaria* peut sembler valorisante, incarnant des qualités en accord avec les valeurs de l'économie solidaire, elle assigne et enferme les femmes dans ce modèle et ne remet pas en cause les inégalités qu'elles subissent.

Les autrices questionnent la capacité de l'ESS à promouvoir l'égalité de genre, d'être féministe, et insistent sur l'importance d'étudier les liens entre l'ESS et inégalités de genre. Elles soulignent même le risque que l'ESS, plutôt que d'incarner un véritable levier de changement et d'émancipation pour les femmes, devienne un instrument pour « atténuer la colère, (...) la canaliser pour étouffer les contestations d'ordre politique ». Leur approche invite à croiser l'économie féministe et l'ESS afin d'amener un nouveau regard sur le genre au sein de cette économie et de le prendre en compte pour incarner concrètement, via de nouvelles pratiques, les valeurs d'égalité et de démocratie promues par l'ESS.

²⁷ Verschuur, C., Guérin, I., & Hillenkamp, I. (2015). Pourquoi croiser l'économie féministe et l'économie sociale et solidaire ? Dans Graduate Institute Publications eBooks (p. 21-28). <https://doi.org/10.4000/books.iheid.6693>

c. Précarité dans l'ESS, spécificité ou reflet de la société ?

La théorie de la valence différentielle des sexes, de l'anthropologue Françoise Héritier²⁸ met en lumière le mécanisme suivant : lorsqu'un champ d'activité se féminise, il se dévalorise. Cela se traduit alors par une baisse des salaires et de la reconnaissance liée à ces métiers. Cette théorie peut être complétée par l'effet inverse, où lorsque les hommes sont attirés et investissent massivement un type de métier, comme dans l'informatique par exemple, celui-ci voit sa reconnaissance et les salaires moyens progresser.

Ce phénomène n'est pas propre à l'ESS mais à l'ensemble du marché du travail, et permettrait d'expliquer la surreprésentation des femmes dans des secteurs peu reconnus et mal payés.

Les activités de Care, et donc d'une grande partie de l'ESS, sont considérées comme étant une continuité du travail domestique, et surtout du travail de mère. Assimiler le travail de Care à une extension du rôle domestique contribue à sa naturalisation. Cette représentation légitimise ainsi la faible ou non rémunération du travail des femmes, associé à des caractéristiques « naturelles » de prendre soin des autres des femmes.

Sandra Laugier écrit dans son ouvrage *Le souci des autres*²⁹ « L'assignation historiquement attestée des femmes à la sphère domestique a renforcé le rejet de ces activités et de ces préoccupations hors de la sphère publique, valorisée par les hommes et les femmes socialement avantagées ». On peut relier cette analyse au travail du care et de reproduction sociale et leur dévalorisation en raison du lien historique des femmes avec ces missions, rattachées à la sphère domestique qui n'est pas considérée comme politique ou productive.

Pourtant, le travail domestique, un travail qui demeure gratuit et encore réalisé à 70% par les femmes, représente une valeur importante. Il est évalué par Joseph Stiglitz³⁰, prix Nobel d'économie comme l'équivalent de 30% du PIB mondial.

²⁸ Begon, R. B.-. (2012, décembre). Inégalités femme-homme : Françoise Héritier et la « valence différenti. CVFE. <https://www.cvfe.be/publications/analyses/265-inegalites-femme-homme-francoise-heritier-et-la-valence-differentielle-des-sexes>

²⁹ Paperman, P., & Laugier, S. (2011). Préface à la nouvelle édition. In P. Paperman & S. Laugier (éds.), *Le souci des autres* (1-). Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales. <https://doi.org/10.4000/books.editionsehess.11617>

³⁰ Harribey, J.-M. (2010). Le rapport Stiglitz : une extension démesurée du PIB. *Revue du MAUSS*, 35(1), 63-82. <https://doi.org/10.3917/rdm.035.0063>.

Ce travail, à l'importance vitale, reste exclu des indicateurs de richesse, mettant en exergue la hiérarchie faite entre travail productif et reproductif. De surcroît, même lorsque ce travail est transféré vers la sphère professionnelle, le travail reproductif reste dévalorisé et moins considéré. On rappelle que les métiers les plus occupés par des femmes dans l'ESS sont en grande majorité en dessous du salaire horaire médian dans l'ESS, comme celui d'aide à domicile, d'aide-ménagère ou de travailleuse familiale. Ces emplois cumulent des bas salaires, beaucoup de temps partiel subi et de faibles opportunités de progression de carrière.

Dans leur article de 2019, *L'économie solidaire sous le prisme du genre : une analyse critique et possibiliste*³¹, Christine Verschuur, Isabelle Guérin et Isabelle Hillenkamp croisent les apports de l'économie solidaire et de l'économie féministe. Elles mettent en lumière le fait qu'un grand nombre d'initiatives de l'économie solidaire se concentre sur des activités liées à la reproduction, au sens très large, comme l'alimentation, le soin apporté aux autres, le nettoyage ou encore la préservation de la nature. Cette observation met en évidence une continuité entre le travail domestique, majoritairement féminin, et certaines activités de l'ESS. Selon elles, cette surreprésentation des femmes peut être l'illustration de la surcharge de travail des femmes, souvent contraintes de cumuler travail domestique, non rémunéré, et travail rémunéré.

On observe ainsi selon les autrices un transfert partiel de ces responsabilités de la sphère privée vers la sphère professionnelle. Ces activités, associées à la sphère privée, sont alors sous-valorisées dans la sphère professionnelle et faiblement rémunérées. La surreprésentation des femmes dans l'ESS, et surtout dans certains secteurs, doit donc être analysée, non pas seulement comme le signe d'un engagement solidaire ou basé sur un système de valeurs, mais comme le produit d'une éducation et d'une organisation sociale où les femmes sont assignées aux tâches de reproduction.

A cela s'ajoute le fait que les emplois dans l'ESS sont souvent issus du secteur associatif, représentant 79% des emplois de l'ESS³² qui sont la majorité du temps de faible qualité, tant au niveau du salaire que des conditions d'emploi.

³¹ Guérin, I., Hillenkamp, I. et Verschuur, C. (2019). *L'économie solidaire sous le prisme du genre : une analyse critique et possibiliste*. Revue Française de Socio-Économie, 22(1), 107-124.
<https://doi.org/10.3917/rfse.022.0107>

³² Chiffres clés de l'ESS en France. (s. d.). Avise. <https://www.avise.org/comprendre-ess/economie-sociale-solidaire-ess-contexte>

En effet, les salaires y sont en moyenne inférieurs de 20 à 25% à ceux du reste du privé et sont les plus bas par rapport aux coopératives, mutuelles et fondations.

On y retrouve en revanche des écarts moins forts entre les femmes et les hommes, de 8% dans les associations, contre 15%, 21% et 43% pour les coopératives, mutuelles et fondations. A cela s'ajoute un recours très fort au temps partiel, où 45%, soit près de la moitié des femmes travaillant dans des associations, sont à temps partiel.

Cela ouvre un débat, la forte présence des femmes dans l'ESS est-elle le résultat d'assignations sociales ou traduit-elle un choix stratégique d'intégrer des espaces perçus comme plus solidaires et plus en accord avec leurs valeurs ? Qu'il s'agisse de définir les femmes comme nées pour aider ou comme naturellement plus solidaires, ces visions participent à naturaliser leurs comportements et à enfermer les femmes dans des rôles prédéterminés fondés sur une conception essentialiste du genre.

La répartition des femmes dans certains métiers ne tient pas seulement à l'ESS, mais plutôt aux secteurs d'activités. On retrouve 78% de femmes dans l'action sociale et 80% dans la santé humaine dans l'ESS. Cependant, ces chiffres sont similaires dans le reste de l'économie avec respectivement 84% et 77%. Cette proximité statistique entre l'ESS et le reste de l'économie montre ainsi que la surreprésentation des femmes n'est pas une spécificité intrinsèque à l'ESS mais reflète plutôt un problème sectoriel. La précarité de ces métiers découlerait alors moins du statut de structure employeuse de l'ESS mais de la faible reconnaissance allouée à ces activités.

3) Initiatives correctives et limites

a. Accords et politiques d'égalité de genre dans l'ESS

Récemment, l'ESS s'affaire à prendre en main la question de l'égalité de genre. La loi Hamon de 2014, définissant l'ESS et ses contours, a rendu obligatoire la production d'un rapport triennal sur l'égalité de genre dans l'ESS. Le premier rapport du CSESS, puis un second sont alors publiés et présentent 11 propositions pour améliorer l'égalité de genre dans l'ESS, regroupées autour de 4 axes sur l'égalité dans la gouvernance, dans l'emploi, sur la création d'entreprises des femmes et la dynamisation des ressources existantes.

Suite à cela, un Observatoire de l'égalité et la parité femmes-hommes dans l'ESS est mis en place en 2018 et propose un état des lieux de l'égalité de genre dans l'ESS publié en mars 2019. En 2018, le mois de l'ESS met en place un prix de l'égalité dans l'ESS.

Cette impulsion institutionnelle en 2017-2018 inspire plusieurs réseaux nationaux de l'ESS à s'engager contre les inégalités de genre. En effet, en 2017 10% des structures de l'ESS de plus de 50 salarié.es ont signé des accords d'égalité, représentant une augmentation de près de 40% par rapport à 2014. Cette progression est également plus forte que dans le reste de l'économie.

L'ESS connaît également depuis plusieurs années une augmentation notable dans la signature d'accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En 2017, 741 accords sur l'égalité professionnelle ont été signés par des structures de l'ESS, dont près de 80% par le secteur associatif. Ce chiffre, bien que modeste si l'on considère l'ensemble des structures de l'ESS, témoigne d'un engagement croissant. On passe de 538 accords signés en 2014 à 1 138 en 2019, soit une progression de 110% en cinq ans, contre 50% dans le reste du privé sur la même période. Ces données suggèrent alors que les structures de l'ESS tendent à se mobiliser davantage et plus rapidement sur les questions d'égalité de genre que le reste du privé, pourtant soumises aux mêmes obligations légales.

b. Le potentiel de l'ESS

Près de 19% des emplois du secteur de l'enseignement sont portés par des structures de l'ESS, et 78% de l'emploi privé dans le primaire, secondaire et supérieur. L'ESS représente ainsi un acteur majeur du secteur éducatif mais aussi un terrain d'éducation particulièrement propice à la lutte contre les inégalités. Sa présence massive dans le système éducatif lui confère une place pertinente dans la mise en place de modèles éducatifs plus inclusifs et égalitaires.

Sans compter le fait qu'elle occupe une grande partie de l'emploi dans le secteur de l'éducation, L'ESS représente un espace d'éducation populaire et informelle. L'ESS a su remettre en cause les hiérarchies traditionnelles via des organisations au modèles innovants, et représente un terrain potentiel d'expérimentation où il serait particulièrement pertinent d'inclure davantage les questions de genre.

Ce rôle éducatif de l'ESS, aussi bien formel qu'informel, ne peut être dissocié de son héritage historique. En effet, l'ESS a su représenter un espace de contestation et d'expérimentation politique et donc d'émancipation pour les femmes.

Jean Louis Laville nous guide dans ses travaux³³ à travers une retranscription de la frise chronologique de l'histoire de l'ESS et nous rappelle que la naissance de l'économie solidaire a permis de réagir à la banalisation de l'économie sociale et faire revivre l'associationisme.

En effet, l'économie solidaire a su remettre en cause la finalité de la production et donc l'idéologie du progrès, intimement liée au patriarcat. L'économie solidaire a pu servir de lanceuse d'alerte et introduire une dimension politique à la dimension économique offrant aux initiatives de l'économie solidaire ont une portée et un sens politique.

Selon Jean-Louis Laville, l'économie sociale a permis aux femmes de se frayer un chemin vers une existence politique via des organisation économiques. A la fin du XVIIIe siècle, aux États-Unis, on retrouve des associations de femmes qui offrent du travail et des secours. Ces associations permettaient aux femmes d'accéder à la propriété de terres, de manière collective, ce à quoi elles n'avaient pas le droit individuellement. Ce genre d'initiatives, mal perçues par l'Etat, ont été étouffées rapidement pour laisser place à une manière de lutter contre la pauvreté « moins déstabilisante pour l'ordre établi ».

Selon Jean-Louis Laville, les initiatives des femmes ont souvent été reprises car invalidées en raison du caractère non marchand de leurs initiatives aux vocations de transformation sociale et d'amélioration de leurs conditions de vie. On préfère ainsi faire pour elles qu'avec elles, on dépolitise leurs initiatives en neutralisant leur pouvoir d'action et d'auto-organisation. Les initiatives des femmes sont alors considérées uniquement comme des sas, des étapes préliminaires vers l'économie marchande, jugées non pertinentes car considérées comme moins efficaces ou rapides pour atteindre cet objectif. Polanyi³⁴ parlait d'un « sophisme économiciste » qui consiste à confondre l'économie avec le marché, apportant des éléments d'analyse expliquant le mépris apporté à ces initiatives. Il y a alors une volonté de faire pour les femmes, plutôt qu'avec les femmes dans une logique de marchandisation. Cela met le doigt sur des rapports de force et de pouvoir dans les projets solidaires, entre les femmes et les hommes.

³³ Laville, J. (2015). Féminisme et économie solidaire. Dans Graduate Institute Publications eBooks (p. 51-69). <https://doi.org/10.4000/books.iheid.6698>

³⁴ Polanyi, K. (2007). Le sophisme économiciste. Revue du MAUSS, n° 29(1), 63-79. <https://doi.org/10.3917/rdm.029.0063>

Mariam Nobre et Tais Viudes de Freitas s'intéressent au potentiel transformateur de l'ESS dans leur article *Possibilités et limites de la construction de l'égalité de genre dans l'économie solidaire*³⁵. Selon elles, l'économie solidaire pourrait représenter un point de rupture avec la division sexuelle du travail, via des modèles alternatifs valorisant les activités associées au Care et à la reproduction sociale de manière plus large.

Du point de vue de l'économie féministe, L'ESS pourrait représenter de nouvelles opportunités pour redéfinir la place des femmes dans l'économie. Cela ne peut se faire seulement si l'articulation entre l'ESS et d'autres mouvements sociaux se traduit par des actions concrètes et pas uniquement par des convergences idéologiques.

Cependant, cette augmentation du nombre d'accords ne se traduit pas forcément de manière concrète. C'est ce que souligne le rapport du Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire³⁶ "Ce rapport en est le reflet : il s'est avéré difficile de recueillir des exemples de pratiques, qu'il a fallu aller chercher au cœur des réseaux et territoires pour avoir valeurs d'exemples". La signature d'accords, constituant une étape importante symboliquement, ne garantit pas la mise en œuvre de mesures concrètes et impactantes en matière d'égalité. En effet, les structures ne possèdent pas toujours les moyens humains et financiers pour appliquer les engagements qu'elles souhaitent mettre en place au sein de leurs structures. Mais cela est également dû à une absence de mutualisation et de réflexion globale à l'échelle des différents secteurs, alors que certaines initiatives innovantes et impactantes mises en place ne sont pas diffusées.

Enfin, on observe une augmentation globale de la mixité des métiers dans l'économie française, avec des orientations professionnelles de moins en moins stéréotypées dans les nouvelles générations de travailleur.euses. En s'y penchant de plus près, ce constat ne concerne pas l'ESS, où l'on peut observer une constante en termes de mixité d'une classe d'âge à une autre³⁷. Cette absence de progression de la mixité interroge le rôle et les pratiques réelles de l'ESS sur les questions d'inégalités de genre.

³⁵ Nobre, M. et De Freitas, T.-V. (2011). Possibilités et limites de la construction de l'égalité de genre dans l'économie solidaire. Dans I. Guérin, M. Hersent et L. Fraisse Femmes, économie et développement : De la résistance à la justice sociale (p. 237-254). érès. <https://doi-org.accesdistant.bu.univ-paris8.fr/10.3917/eres.gueri.2011.01.0237>

³⁶ L'égalité femmes-hommes dans l'ESS. (2021). Conseil Supérieur de l'Economie Sociale et Solidaire. <https://www.ess-france.org/rapport-csess-2021-2024-sur-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-ess>

³⁷ Pleintel, L. (2019). Etat des lieux de l'égalité Femmes-Hommes dans l'Economie sociale et solidaire (B. Roger, Éd.). Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CN CRESS. <https://www.ess-france.org/system/files/2022-01/Etude%20C3%A9galit%C3%A9%20interactive.pdf>

III. Analyse

1) Matériel et méthode

Pour cette étude, des entretiens semi-directifs ont été réalisés afin de collecter des données sur les inégalités de genre dans l'ESS auprès de salarié.es de cette économie.

Les prénoms des personnes interrogées ont été modifiés afin de garantir l'anonymat et les noms des structures citées sont évoqués par leur secteur d'activité.

a. Population d'enquête et terrain d'étude

Population d'enquête

L'échantillon de l'enquête se compose exclusivement de personnes salariées de l'ESS, sélectionnées dans l'objectif d'obtenir une diversité de profils et de secteurs de l'ESS. En effet, différent.es représentant.es d'organisations ont été sélectionné.es afin d'obtenir une plus grande diversité de profils : associations, réseaux nationaux, acteur.ices du logement, de l'alimentation et de la formation. Au total, six entretiens ont été menés avec trois femmes et trois hommes.

Cet échantillon nous a permis d'obtenir des perspectives différentes en incluant des femmes et des hommes occupant des fonctions de direction et de salarié.es. De plus, dans l'optique d'obtenir des informations sur les politiques et pratiques internes des structures dans lesquelles travaillent les personnes interrogées, quatre personnes sur six sont directeur.ices ou co-directeur.ices.

Le premier entretien s'est tenu avec Sophie, coordinatrice des partenariats dans une association d'aide alimentaire. Sophie est en charge de la gestion des relations avec les partenaires privés, de la coordination des actions mises en place grâce à leur soutien financier ainsi que du démarchage de nouveaux partenaires potentiels.

Le second entretien a été réalisé avec Alice, déléguée générale d'une association réseau fédérant des associations ayant pour objet le développement économique, social et culturel d'un territoire tout en impliquant les acteur.ices locaux.ales.

Alice coordonne une équipe de 15 salarié.es et son rôle est d'agir en tant que courroie de transmission entre l'équipe de gouvernance et l'équipe salariée mais aussi de faire le lien avec l'ensemble des associations membres du réseau.

Le troisième entretien a eu lieu le 4 juillet avec Emma, directrice d'une association développant des solutions de logement étudiant collectif..

Le quatrième s'est tenu le 10 juillet avec Louis, qui a travaillé en tant que directeur d'une association qui lutte pour rendre les logements accessibles aux personnes en situation de précarité.

Le cinquième entretien s'est tenu le 11 juillet avec Gabriel, co-dirigeant d'une association qui propose aux professionnels un parcours de réorientation dans l'ESS.

Enfin, le dernier et sixième entretien s'est déroulé le 16 juillet avec Arthur, chargé de communication d'un réseau d'associations de protection d'aires marines.

Description du terrain d'étude

Les personnes interrogées ont décrit leurs structures :

Structure 1 - Sophie

On retrouve au sein de la première structure une majorité de femmes, représentant près de 70% des salarié.es. Au niveau des équipes salariées au siège et en régions, on retrouve seulement 6 hommes pour 32 femmes. Les cheffes d'équipes sont toutes des femmes, sauf le directeur général qui est un homme. Dans les Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI), on retrouve 19 femmes salariées, et 15 hommes salariés dont 6 directeurs. Il y a dans les ACI une bonne répartition au sein des équipes d'encadrant.es techniques, mais elle insiste en revanche sur le fait que tous les postes de direction sont occupés par des hommes.

Au niveau des salaires, il n'y a pas de transparence et pas de grilles salariales et donc peu de visibilité sur cette question mais le CSE annonçait en juin 2025 une inégalité salariale, en défaveur des hommes.

Structure 2 - Alice

Au sein de l'association, il y a 10 femmes et un homme. Emma témoigne d'un besoin de rééquilibrage au niveau de la gouvernance : les trois fondateurs sont des hommes et le conseil d'administration est le même depuis longtemps, majoritairement masculin avec 8 hommes et 2 femmes. Dans une dynamique d'ouverture des instances de gouvernance, l'association propose à ses bénéficiaires, de découvrir leurs fonctionnements mais seuls des hommes se saisissent de cette occasion pour le moment.

Structure 3 - Emma

Il y a très peu de femmes dans la gouvernance de l'association, 2 femmes et 10 hommes. Au niveau des salarié.es, on retrouve beaucoup d'hommes dans les salarié.es en insertion, principalement dû au fait que les métiers proposés sont traditionnellement masculins, comme le domaine des espaces verts par exemple.

Au niveau des salarié.es permanent.es, on observe une scission assez claire. Les CISP, c'est-à-dire les personnes s'occupant de l'accompagnement social, sont presque uniquement des femmes tandis que les encadrant.es techniques sont essentiellement des hommes.

Structure 4 - Louis

Dans l'association, on retrouvait, au moment où Louis y travaillait, 2/3 de femmes et 1/3 d'hommes, et pourtant au seul poste à responsabilité, en tant que directeur on retrouvait un homme. Au niveau des salaires, les trois premiers salaires étaient ceux de 2 hommes puis d'une femme.

Structure 5 - Gabriel

Gabriel nous explique lors de son entretien, qu'il travaille dans l'équipe Paris de son association, une petite équipe de 6 salarié.es. Il existe également les équipes de Londres et de Berlin où chaque équipe nationale est construite avec deux codirecteur.ices. A Paris, il s'agit d'un homme et d'une femme à la direction, et à Londres et Berlin, de deux codirectrices. Le reste des équipes sont exclusivement des femmes salariées. En revanche, on retrouve un homme à la direction générale qui chapeaute toutes ces équipes. Au niveau des salaires, une égalité salariale est assurée avec des salaires similaires contrôlés aux postes de co-direction.

Structure 6 - Arthur

L'association compte peu de salarié.es et un effectif majoritairement féminin, avec 3 hommes et 6 femmes. On peut en revanche identifier une scission entre les « responsables » et « chargé.e de », en identifiant 5 femmes et 1 homme « responsables » et 1 femme et 2 hommes « chargé.es de ». Le poste à responsabilité le plus facilement identifiable est celui de la directrice exécutive.

Au niveau des salaires, ils sont tous basés sur la convention à laquelle est rattachée l'association, mais Arthur avait peu d'information sur ce sujet.

Tableau 1 - Tableau récapitulatif des entretiens

Prénom	Genre	Type de structures	Poste	Secteur	Durée de l'entretien	Identifiant structure
Sophie	Femme	Association de réseau	Coordinatrice des partenariats	Action sociale sans hébergement	1h10	Structure 1
Alice	Femme	Association de réseau	Déléguée générale	Action sociale : sans hébergement	1h05	Structure 2
Emma	Femme	Association	Directrice	Hébergement	1h	Structure 3
Louis	Homme	Association	Directeur	Hébergement	35 min	Structure 4
Gabriel	Homme	Association	Co-directeur	Formation continue d'adultes	30 min	Structure 5
Arthur	Homme	Réseau international	Chargé de communication	Préservation de l'environnement	30 min	Structure 6

b. Instrument et collecte

Instruments et collecte des données – Les entretiens

Une grille d'entretien a été réalisée en amont et comporte plusieurs parties. Une première partie consiste en une présentation personnelle du parcours de la personne interrogée, de son poste actuel et en quoi il consiste. Cette première partie du questionnaire invite les personnes interrogées à questionner l'impact de leur genre sur leurs parcours académiques et professionnels. Une seconde partie interroge l'organisation de la structure où se trouve l'enquêté.e, et la place du genre et des inégalités de genre dans celle-ci. Une troisième partie aborde la représentation de l'ESS et de la place du genre au sein de l'ESS pour la personne interrogée. Enfin, une quatrième et dernière partie invite à identifier les freins et possibles pistes de changement pour lutter contre les inégalités de genre dans l'ESS. Tous les entretiens ont été réalisés à distance, en visio-conférence.

L'une des premières observations que l'on peut faire, sur le processus d'entretiens avec trois hommes et trois femmes sur les questions d'inégalités de genre, concerne la durée des entretiens. Les trois entretiens réalisés avec des femmes, ont tous duré plus d'une heure. A l'inverse, les trois entretiens réalisés avec des hommes n'ont pas duré plus de trente minutes. Les mêmes questions ont été posées, et toutes et tous disposaient d'un créneau d'une heure pour réaliser cet entretien et répondre aux questions.

2) Résultats & discussion

a. Parcours et trajectoires professionnelles

Parcours académiques et socialisation différenciée

L'analyse des parcours académiques et professionnels des personnes interrogées met en évidence des trajectoires qui s'inscrivent dans des dynamiques de socialisation genrée. Les trois femmes interrogées se sont toutes orientées vers des filières où la proportion de femmes est historiquement plus élevée : la sociologie, les sciences politiques à Sciences Po, qui comprend 60% de femmes dans ses étudiant.es, ainsi que l'agronomie. Alice en est bien consciente et nous dit dans son entretien « bien sûr, en tant que femme, le genre a joué un rôle à différents niveaux, comme le choix de mes disciplines, mes orientations et ma posture dans un collectif avec le fameux syndrome de l'imposteur ». Elle lie directement son genre et les choix qu'elle a pu faire, tant au niveau académique que professionnel, ainsi que la place qu'elle a pu prendre dans des cadres collectifs.

A l'inverse, deux des hommes interrogés, Gabriel et Louis, se sont tournés vers des filières traditionnellement genrées de manière masculine. Gabriel a étudié en gestion et en data avant d'occuper des postes dans la grande distribution, tandis que Louis a suivi des études de droit et a rapidement accédé à un rôle de direction lors de sa première expérience professionnelle.

Arthur représente un cas à part, il a réalisé des études de lettres et a été chargé de communication pour plusieurs associations de protection de l'environnement. Ainsi, ces exemples nous montrent, même sur un petit échantillon, que bien que certains parcours ne répondent pas aux assignations traditionnelles, la tendance générale est une différenciation des parcours influencée par le genre.

Catherine Marry³⁸ en parle dans ses travaux et présente une ségrégation académique où les sciences dites « dures » sont dominées par les hommes tandis que les sciences sociales et humaines le sont par les femmes. Les mécanismes de division genrée sont alors présents en amont du monde professionnel, dès les choix académiques.

³⁸ Gardey, D. (2005). Catherine Marry, Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse. *Sociologie du Travail*, 47(4), 552-554. <https://doi.org/10.4000/sdt.27375>

Les femmes se retrouvent alors majoritairement destinées à des métiers liés au social ou dans le Care, des secteurs peu rémunérateurs, et les hommes à des filières plus prestigieuses menant à des emplois plus rémunérateurs.

On peut d'ailleurs remarquer que les deux hommes interrogés, qui ont suivi un parcours considéré comme masculin, sont aujourd'hui à des postes de direction. On fait également le constat que les femmes interrogées travaillent toutes dans des métiers considérés comme féminins, où la proportion de femmes est très élevée.

Segmentation professionnelle

Cette division genrée se retrouve par la suite dans le cadre professionnel, on peut voir à travers les entretiens que c'est également le cas dans l'ESS. Sophie, coordinatrice des partenariats dans l'association d'aide alimentaire témoigne de la forte présence féminine dans l'association « (Dans la Structure 1), on fait un travail « social », donc ça ne m'étonne pas qu'il y ait davantage de femmes ». Alice témoigne également qu'au sein de son équipe, la répartition est assez flagrante « Dans le pôle il y a quatre thématiques, l'accompagnement social, la transition écologique, le juridique et l'économie et gestion. Il n'y a que des hommes en économie et gestion et uniquement des femmes dans l'accompagnement social et la transition écologique ».

Ce constat rejoint les travaux de Danièle Kergoat³⁹ sur la division sexuée du travail, décrivant que les trajectoires professionnelles ne sont pas le fruit de choix individuels mais le résultat d'une socialisation genrée qui a pour conséquence une orientation des femmes et des hommes vers des sphères professionnelles différentes. En effet, les missions de la structure 1 d'aide alimentaire rentrent dans le cadre du secteur de l'action sociale, et on peut voir d'après le témoignage d'Alice que les domaines liés à l'économie et la gestion demeurent dominés par les hommes.

La ségrégation horizontale, dont les femmes sont souvent victimes, est bien visible au sein de l'ESS. En effet, cette ségrégation horizontale s'y traduit par une concentration des femmes dans les métiers du soin, de l'accompagnement social et de l'éducation. Une grande partie des emplois de l'ESS appartiennent au secteur du Care et une grande partie de ces métiers du Care sont occupés par des femmes. Alice en témoigne : « Quand on découpe la place des femmes dans l'ESS, on les retrouve beaucoup en association, là où il y a une forte part d'action sociale.

³⁹ Kergoat, D. (2001). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In J. Bisilliat & C. Verschuur (éds.), Genre et économie : un premier éclairage (1-). Graduate Institute Publications.
<https://doi.org/10.4000/books.iheid.5419>

Les femmes sont ainsi beaucoup dans le secteur de l'action sociale car elles ont été éduquées au « prendre soin », c'est souvent pour ça qu'elles choisissent plutôt les sciences humaines que les sciences dures ».

Sophie en parle également dans son entretien, on peut faire le constat d'un manque de mixité sur certains métiers au sein de son association, où les métiers de l'action sociale sont réalisés, en majorité, par des femmes et les métiers concernant l'insertion professionnelle sont réalisés par des hommes, où ils occupent des postes de directeurs. Elle témoigne ainsi qu'on observe une « scission » entre les ACI et les équipes de l'association regroupant les activités autour de l'accompagnement des structures d'aide alimentaire.

On peut réaliser dans cette association les mêmes constats que ceux réalisés sur l'ensemble de l'ESS, les femmes, bien que représentant la majorité des salarié.es, ne sont pas majoritaires aux postes de direction. On peut alors constater dans l'ESS une ségrégation horizontale des métiers, mais également verticale, sous la forme d'un plafond de verre.

Le témoignage d'Alice vient compléter cette idée, elle nous dit « de manière générale il y a souvent des hommes directeurs dans l'IAE⁴⁰. C'est le fait des métiers traditionnellement masculins, par exemple dans le domaine des espaces verts. Même si la structure employeuse veut faire des efforts pour féminiser certains métiers, il y a une telle culture au sein des travailleur.euses que les femmes se prennent des remarques sexistes et partent. Ou encore des locaux pour se changer qui ne sont pas adaptés ».

Les femmes peuvent rencontrer des difficultés à accéder à certains métiers, pour de nombreuses raisons, ce qui a pour conséquence une part de femmes assez faible dans certains métiers. Un phénomène de ségrégation verticale vient alors s'ajouter, causé par cette ségrégation horizontale.

En effet, s'il y a peu de femmes dans un secteur ou un métier, elles seront moins présentes que les hommes aux postes de direction. La ségrégation horizontale renforce alors la ségrégation verticale en raison d'une culture professionnelle plus masculine de certains métiers, comme dans l'IAE.

⁴⁰ IAE : Insertion par l'Activité Economique

Ces deux ségrégations ont ensuite des conséquences sur la qualité des emplois occupés par les femmes, se traduisant notamment au niveau des différences de salaires entre les femmes et les hommes d'une même structure. Louis nous parlait dans son entretien des différents salaires des salarié.es de l'association de logements (structure 4) où, bien qu'il y ait une majorité de femmes, les deux salaires les plus importants sont ceux de postes occupés par des hommes. Il nous dit dans l'entretien « Ce qui était, je pense, plus déterminant sur les salaires que le genre, c'était le type de fonction. Et ensuite les différences de salaires dans les métiers étaient justifiées par l'expérience et l'ancienneté. » Dans sa structure, les écarts de salaires étaient alors expliqués par les métiers occupés par chacun.e de ces salarié.es.

L'association, qui portait pourtant une attention aux écarts de salaires injustifiés, peut justifier des écarts de salaires entre les femmes et les hommes en réalisant une hiérarchisation des métiers. Or, la plupart des métiers de l'ESS sont genrés, dont de nombreux sont d'ailleurs considérés comme non-mixtes. Il paraît alors difficile de penser que l'on peut hiérarchiser la valeur de ces différents métiers indépendamment du genre. Cela renvoie aux travaux de Françoise Héritier⁴¹ sur la notion de valence différentielle des sexes, où les métiers investis par des femmes sont dévalorisés sur le plan symbolique comme financier.

Il est également intéressant de relever l'observation de Gabriel « C'est étrange de constater que dans mes expériences, quand un homme était directeur, il n'y avait presque que des femmes aux postes de sous-direction comme dans ma structure (structure 5). Et à l'inverse, la Fondation dans laquelle j'ai travaillée avant était gérée par une femme mais on ne retrouvait que des hommes directeurs ». Louis nous disait également lors de son entretien que dans sa structure (Structure 4), au niveau de la gouvernance, il n'y a eu que des hommes présidents et des femmes membres du bureau pendant 10 ans. Ce témoignage met en exergue un possible maintien des rapports de domination, où lorsqu'une femme occupe des postes à responsabilité, même celui de directrice, on retrouve toujours des hommes aux postes à responsabilité.

Cela suggère un maintien du pouvoir décisionnel implicite par les hommes, où dans certaines structures, même si une femme parvient à surmonter les nombreux obstacles auxquels elle doit faire face pour accéder à un poste à responsabilité ou de direction, des hommes restent impliqués dans le pouvoir décisionnel.

⁴¹ René Begon, "Inégalités femme-homme : Françoise Héritier et la « valence différentielle des sexes »", Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE asbl), décembre 2012. URL : <https://www.cvfe.be/publications/analyses/265-inegalites-femme-homme-francoise-heritier-et-la-valence-differentielle-des-sexes>

Exemples d'effets du genre sur les trajectoires professionnelles

Les trajectoires professionnelles peuvent être fortement influencées par le genre, comme le montre l'expérience de salarié.es qui bénéficient, ou sont victimes selon les cas, de dynamiques genrées différenciées.

Un premier exemple très parlant est celui de Louis, qui a été embauché à seulement 25 ans à un poste de direction dans son association (structure 4). Lors de son entretien, il nous parle de ses expériences dans l'ESS, notamment dans l'associatif, où il n'a eu jusqu'ici que des fonctions de direction.

Il est conscient et met en lumière l'idée que le genre a joué un rôle positif dans sa trajectoire professionnelle « (dans la structure 4) j'ai été embauché avec un profil très junior, à 25 ans, et donc ils ont fait un pari par rapport à d'autres personnes qui avaient un profil plus expérimenté. Je pense que mon genre m'a aidé, parce qu'ils n'auraient pas fait le même pari sur une femme ».

L'exemple de Louis rappelle les travaux de Joan Acker⁴² sur les organisations genrées, où le modèle de travailleur.euse correspond en réalité à un homme disponible, sans contraintes familiales. Cela illustre l'idée que les hommes voient leur accès à des postes à responsabilité facilité, même lorsqu'ils disposent de moins d'expérience.

L'entretien d'Emma met en lumière l'influence du genre sur son parcours professionnel, d'une manière différente. Elle se livre dans son entretien sur ses premières expériences, et plus précisément dans l'ESS, qui ont impacté sa trajectoire professionnelle et sa construction personnelle. Elle a pu bénéficier d'expériences dans des associations presque entièrement féminines où elle a trouvé un fort soutien de ses consœurs. Emma est rentrée dans cette association dans le cadre d'une délégation de service public à la Maison des Étudiant.es de son université, où elle étudiait en Master. Elle nous dit « Toutes les présidentes de cette association ont été des femmes, ce qui a structuré quelque chose chez moi, ce qui a défini mon profil professionnel ». Elle s'est ainsi rapidement retrouvée présidente de la structure qui gérait 25 salarié.es.

⁴² Coron, C. (2024). Les grands auteurs en Gestion des ressources humaines. Dans EMS Editions eBooks (p. 421-433). <https://doi.org/10.3917/ems.cheva.2024.01.0421>

Cette association n'a connu que des présidentes et un bureau presque exclusivement féminin pendant longtemps, et Emma y a trouvé une forme de sororité qui a façonné son parcours professionnel.

« J'étais en contact avec les anciennes présidentes, même 10 ans avant moi, à qui j'ai pu poser toutes mes questions et présenter mes problèmes. Aujourd'hui il y a encore des présidentes de cette association qui m'appellent pour les guider ! ». En se calquant sur ce modèle, qui l'a aidée à prendre confiance en elle et ses capacités professionnelles, elle a choisi de le reproduire dans l'association où elle est aujourd'hui directrice.

Elle nous dit « Je suis contente de continuer cette philosophie où l'idée c'est de donner confiance aux femmes, et on assumait de dire « il n'y a pas forcément d'hommes et c'est très bien comme ça », la symbolique est tellement puissante car quand on a des modèles féminins, d'autres femmes derrière nous se sentent capables ». Dans cette dynamique de sororité transgénérationnelle, Emma a pu jouir de modèles de femmes à des postes de responsabilité qui ont façonné de manière positive sa vision de la place d'une femme dans le milieu professionnel « pour moi, le genre a joué de manière positive parce que j'ai eu la chance de tomber dans ce cadre ».

Ces deux exemples sont révélateurs de la relation entre l'ESS et les inégalités de genre. L'ESS reproduit des logiques sexistes présentes dans le reste de l'économie où les hommes sont privilégiés à des postes plus prestigieux et aux postes à responsabilité.

Mais l'ESS représente également un terrain d'initiatives de lutte contre ces inégalités, en créant des espaces favorisant l'émancipation et l'empouvoirement des femmes. Ces éléments renvoient indirectement à cette tension dont parlait Jean-Louis Laville⁴³, entre conformité et résistance.

b. Les inégalités de genre dans l'ESS

Les entretiens révèlent des représentations contrastées des inégalités de genre dans l'ESS. Les retours des personnes interrogées oscillent entre reconnaissance explicite, minimisation et relativisation de ces inégalités.

⁴³ Laville, J. (2015). Féminisme et économie solidaire. In C. Verschuur, I. Guérin, & I. Hillenkamp (éds.), *Une économie solidaire peut-elle être féministe ?* (1-). Graduate Institute Publications.
<https://doi.org/10.4000/books.iheid.6698>

Les discriminations

Les enquêté.es ont été interrogées sur les discriminations et stéréotypes dont ils et elles ont pu être témoins au sein de leurs expériences dans l'ESS. On peut observer dans leurs réponses un manque de consensus, lié à la pluralité des expériences.

Les trois femmes interrogées ont répondu avoir déjà été témoins ou victimes de discriminations en lien avec leur genre. Alice a par exemple révélé avoir subi des écarts de salaires « Juste après une fusion, j'ai découvert avoir un salaire inférieur à un homme pourtant hiérarchiquement plus bas que moi ». Elle témoigne également avoir pu entendre des phrases sexistes telles que « petite femme, petit projet » ou encore « parle pas trop fort », « sois belle et tais-toi ».

Sophie témoigne également avoir pu entendre des remarques sexistes, ou bien de ne pas avoir été écoutée lors de réunions avec une majorité d'hommes « Je me suis retrouvée dans des situation où je faisais une présentation devant une trentaine de commerciaux où la plupart étaient des hommes, et je n'ai pas été écoutée ». Cette expérience peut faire référence à l'apriori d'incompétence qui pèse sur les femmes, conduisant à leur accorder moins de crédibilité que les hommes, et dans ce cas, à ne pas être écoutées ni prises en compte.

Enfin, Emma explique dans son entretien avoir pu être discriminée en raison de son genre « dans des fédérations avec de plus gros acteurs oui. Le combo femme et jeune peut des fois être vu positivement mais c'est souvent mal vu en tant que dirigeante d'organisation. Si j'avais été un homme ça aurait sûrement été différent. ». On peut voir grâce au témoignage d'Emma une intersectionnalité dans les discriminations subies, un double mécanisme de discrimination croisant genre et âge.

Les trois femmes interrogées sont en accord, elles identifient et reconnaissent que dans l'ESS les femmes sont victimes de discriminations et elles dénoncent ces faits. Les réponses des hommes sur les questions des discriminations sont assez différentes, les faits de discriminations dont ils auraient pu être témoins ne sont pas identifiés de manière aussi explicite. Ils abordent dans leurs entretiens la question de manière distanciée en minimisant la portée des discriminations. Deux des trois hommes interrogés ont été témoins de situations de violences basées sur le genre, mais aucun n'a souhaité en parler de manière plus approfondie.

En effet, Arthur partage dans son entretien « J'ai eu vent de choses qui s'étaient passées avant que j'arrive, mais c'est délicat d'en parler ». Louis nous confie dans son entretien avoir sanctionné des collègues sous sa direction, mais n'a pas souhaité rentrer dans les détails de cet événement. Il nous dit « J'avais sanctionné un de mes agents parce qu'il avait fait des remarques que je jugeais sexistes sur une de mes collègues, mais je n'ai pas eu le sentiment qu'il y ait vraiment ça (des discriminations) dans l'aspect salarié ».

On peut voir une minimisation de ces événements par les deux personnes interrogées. Pour le premier, on peut associer sa réponse au fait de ne pas vouloir ébruiter certains comportements qui ont pu avoir lieu au sein de sa structure, ne voulant pas tâcher sa réputation. Pour le second, sa réponse peut être associée à l'idée que les discriminations de genre sont perçues comme des expériences ponctuelles, individualisées, qui ne correspondent qu'à des cas isolés. Dans les deux cas, cela a pour conséquence une invisibilisation des discriminations de genre dans l'ESS, où ces événements ne sont pas renvoyés à un problème structurel.

Enfin, un troisième type de discours, celui de Gabriel, peut être analysé comme une relativisation des inégalités présentes dans l'ESS. Il nous dit « dans ma structure non, j'espère qu'on fait très attention à ça, au sein des promos aussi. On essaye de conscientiser le fait de prendre sa place dans un groupe et la place de parole de chacun.e. Il n'y a pas de métier trop genré je pense. »

En effet, en les comparant avec celles du reste du privé, et notamment de ses expériences dans le privé avec ses expériences dans l'ESS, il en arrive à la conclusion que l'ESS est moins discriminante envers les femmes. Bien que justifié par le fait que Gabriel, dans ses différents emplois au sein de l'ESS, n'aurait jamais été témoin de discriminations, ce positionnement est critiquable. En effet, cette position se traduit par un déni des inégalités existantes dans l'ESS, en comparant ces inégalités à un contexte jugé plus défavorable pour les femmes.

On assiste à une fracture genrée quant à la perception des discriminations, les femmes les identifient clairement et les hommes tendent à les minimiser, les individualiser et les relativiser. Cela traduit une expérience différenciée du sexisme où même si les hommes reconnaissent l'existence d'inégalités de genre au sein de l'ESS, l'invisibilisation des problématiques concrètes de ces inégalités, comme les discriminations, rend la mise en place d'actions correctives et la lutte contre ces inégalités plus complexe.

Comparaison entre l'ESS et le privé hors ESS

En ce qui concerne l'égalité professionnelle, une comparaison de l'ESS avec le reste du privé est ressortie lors des entretiens. Là encore, les avis oscillent entre considération de l'ESS comme un espace plus favorable à l'égalité et des avis plus critiques de sa tendance à reproduire les mêmes inégalités que le reste de l'économie.

Gabriel et Arthur, eux, perçoivent l'ESS comme un environnement plus égalitaire que le reste du secteur privé. Gabriel nous confie avoir déjà entendu parler de discriminations dans l'ESS « J'ai déjà entendu parler de certaines structures de l'ESS qui ont des ressorts sexistes, mais je ne pense pas que ce soit la vérité générale. Je pense que globalement, l'ESS est plus égalitaire que le reste du privé ». Pour lui, même s'il existe bien des discriminations, elles semblent moins systématiques et moins marquées que dans le reste de l'économie. De la même manière, Arthur considère qu'il n'y a pas de plafond de verre dans l'ESS, ou du moins un plafond de verre nettement moins marqué, offrant aux femmes de meilleures perspectives de progression.

A l'inverse, Sophie, Louis et Alice relativisent cette image idéalisée de l'ESS. Selon elles et eux, l'ESS ne constitue pas un espace fondamentalement différent du reste du secteur privé en matière de rapports de genre. Louis nous dit « C'est compliqué car l'ESS c'est très large. On ne compare pas une mutuelle et une association féministe. Plus la structure est grosse plus on a de discrimination de genre classique. Je pense que c'est à peu de choses près la même chose partout. » En effet, l'ESS est une économie aux organisations très hétérogènes, et aux niveaux d'engagements différents.

Sophie nous dit dans un premier temps de l'entretien « L'ESS échappe peut-être un peu aux travers de la société, notamment par la caractéristique de la surreprésentation des femmes. Il y a moins de compétition entre les femmes et les hommes car leur nombre leur offre peut-être plus de chance d'accéder à des postes de direction. » Mais elle nuance son propos plus tard dans l'entretien « Il y a peut-être plus de femmes à la direction dans l'ESS que dans le reste du privé mais pas assez pour que ce soit égalitaire ».

Sophie témoigne qu'en raison de la part, très élevée, de femmes au sein de sa structure (structure 1), il n'y a rien de mis en place par rapport aux femmes dans l'emploi. « Naturellement, comme on est au-delà des 50-50%, il n'y a pas de choses mises en place pour favoriser l'emploi des femmes ». Effectivement, étant donné le nombre de femmes dans l'ESS, la question n'est pas d'employer davantage de femmes, surtout dans le secteur de l'action sociale ou de l'aide alimentaire.

Le nombre de femmes employées n'est pas une question, ce n'est pas un besoin. La structure 1 se calque ici sur les considérations des entreprises du reste du privé, c'est-à-dire une question de parité. Mais l'égalité des genres va bien au-delà des questions de parité et d'emploi des femmes, c'est aussi la question de la place qui leur est donnée, des possibilités d'augmentation de carrière, de responsabilité et de salaires, et des opportunités de montée en compétences. Il est question de remettre en question les rôles qu'elles occupent au sein de l'association, des missions qui leur sont confiées mais aussi de remettre en question la place du peu d'hommes qui sont déjà présents. Elle en parle notamment à la fin de son entretien : « Le problème ce n'est pas vraiment l'inclusion des femmes dans l'ESS, mais là où on les inclut. Il y a déjà beaucoup de femmes salariées dans l'ESS, mais pas assez à des postes de direction pour que ce soit égalitaire ».

Emma aborde la même problématique dans son entretien « dans l'association (structure 3) il y a 10 femmes et un homme, donc l'enjeu n'est pas sur la présence des femmes dans les salarié.es. En revanche, c'est au niveau de la gouvernance et du bénévolat qu'il y a un besoin de rééquilibrer ». En effet, on retrouve dans le bureau les membres fondateurs, qui sont tous des hommes, et un CA majoritairement masculin où il n'y a que 2 femmes sur les 8 membres.

On y retrouve ainsi les mêmes mécanismes d'assignation que dans le reste du privé, tant au niveau du secteur qu'au niveau des CSP. En effet, les inégalités de genre relèvent de dynamiques sociales et patriarcales globales. L'ESS ne peut alors pas prétendre les résoudre à son échelle.

Alice ajoute « L'ESS vit dans le même monde que l'économie classique. Elle n'est pas la panacée de tout, on y retrouve également des inégalités aux classes sociales, origines etc. ». L'ESS est trop souvent considérée comme porteuse d'exemplarité, ce qui masque les réalités internes aux structures de l'ESS, reproductrices d'inégalités.

Emma amène un avis plus nuancé, reconnaissant les avancées qui peuvent être faites à l'échelle d'une structure, mais qui ne se traduisent pas à l'échelle d'un secteur ou de l'ESS. A la question « *Selon vous, l'ESS est-elle plus égalitaire que d'autres secteurs ?* » elle nous répond « Oui, en interne la plupart du temps. Je n'ai jamais croisé de situation dans l'écosystème professionnel de gens qui ne verraient pas les mêmes progressions à cause de leur genre. Mais je n'ai pas l'impression que ça soit quelque chose de structurel dans l'ESS car il y a majoritairement des femmes. »

Pour elle, l'ESS peut offrir des espaces plus égalitaires et des acteur.ices pro-actif.ves sur les questions de genre, mais ces initiatives restent très dépendantes des initiatives à l'échelle locale et des choix organisationnels.

Il est également intéressant de s'intéresser aux inégalités à un niveau plus micro, dans les pratiques quotidiennes des organisations et sur la question de la place qu'y occupent les femmes.

Accès à la parole et reconnaissance

L'analyse des entretiens révèle que l'accès à la parole et la reconnaissance professionnelle dans l'ESS sont perçus comme des enjeux genrés, où les femmes et les hommes n'ont pas la même légitimité et visibilité. Ces écarts peuvent s'expliquer par des mécanismes liés principalement à une socialisation genrée mais aussi par les pratiques quotidiennes des structures.

Certain.es enquêté.es, comme Sophie, insistent sur le rôle de la confiance en soi, façonnée par l'éducation. En effet, selon elle, les femmes sont moins souvent enclines à prendre la parole ou à défendre leur point de vue face à leurs collaborateurs masculins. Elle nous dit dans son entretien « les hommes ont plus confiance en eux et vont davantage prendre la parole dans l'espace public, quand on est en communauté. (...) On a plus confiance en eux, ce sont des clichés et ressentis et on a plus facilement un apriori de compétence envers les hommes. A l'inverse, pour les femmes on a un apriori d'incompétence ».

Cet apriori d'incompétence provient parfois des femmes elles-mêmes. « Il faudrait à minima que les femmes qui ont le bagage académique prennent des postes de direction si elles le peuvent » souligne Emma, il arrive fréquemment que les femmes s'auto-censurent en ne postulant et n'acceptant pas suffisamment de postes de direction alors qu'elles ont le bagage académique adéquat. Les femmes souffrent plus souvent d'un manque de confiance en elles et en leur capacité, de la part du reste de la société mais également d'elles-mêmes.

Alice complète cette idée en soulignant que les femmes subissent une exigence plus forte que les hommes pour être reconnues, ici encore en raison de biais de personnalité provenant d'une socialisation différenciée. Alice nous dit dans son entretien « Prendre la parole renvoie également à l'éducation des femmes, et des hommes. Ces biais influent ensuite sur la reconnaissance, on a besoin de faire plus nos preuves si on est une femme. A l'inverse, on a une exigence plus forte de nous-même, ça renvoie au syndrome de l'imposteur. »

Ces mécanismes sont également observables dans les échanges quotidiens de la vie professionnelle, notamment dans des échanges en collectif. Louis le souligne dans son entretien « C'est assez rare de voir une femme couper la parole pour se faire entendre là où c'est un mode de communication assez classique chez les hommes, surtout ceux en situation de pouvoir dans une structure. Les hommes parlent pour parler tandis que les femmes parlent quand elles ont un truc à dire. » Cela illustre une différence de codes dans la manière de communiquer, où les hommes occupent plus et plus facilement l'espace de parole tandis que les femmes se voient contraintes par la légitimité de leurs prises de paroles.

Cela renvoie aux analyses de Catherine Marry⁴⁴ qui met en évidence les « carrières d'exception » féminines où seules les femmes capables d'adopter les codes masculins de pouvoir et de direction accèdent à une pleine reconnaissance. On peut également renvoyer aux travaux de Françoise Héritier sur la valence différentielle des sexes, car cela signifie que les contributions des femmes doivent être supérieures pour être reconnues comme équivalentes à celles des hommes, mettant en lumière cette exigence plus forte à l'égard des femmes.

Cependant, certaines expériences témoignent d'initiatives permettant de réduire ces inégalités. Ces différences de reconnaissance et d'accès à la parole sont atténuées lorsque des procédures claires sont mises en place. Gabriel nous parle de son expérience dans son association (structure 5), où les processus de décision sont formalisés, tout comme les temps de parole. Cela permet de limiter les biais genrés et d'assurer une répartition plus équitable de la parole, comme des responsabilités. Il y a d'ailleurs une sensibilisation réalisée sur la place que chacun.e prend dans ces groupes de travail, autant dans l'espace que dans la prise de parole.

Il nous dit « On a développé des méthodes de feedback qui permettent de sensibiliser sur des sujets comme les inégalités de genre, de faire des critiques quand il faut mais aussi de pointer ce qu'ils et elles font de bien. On propose aux personnes de la promo de compter les participations de chacun.e pour savoir quand prendre la parole, c'est pas facile au début mais ça vient avec l'expérience ».

Ce témoignage illustre l'importance de mettre en place des outils organisationnels réfléchis, prenant le genre en compte pour réduire l'impact des stéréotypes de genres, dans l'objectif de créer des espaces plus inclusifs et régulés.

⁴⁴ Gardey, D. (2005). Catherine Marry, Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse. *Sociologie du Travail*, 47(4), 552-554. <https://doi.org/10.4000/sdt.27375>

En effet, dans un cadre où les procédures, de prise de parole par exemple, sont explicites, chacun.e est sur un pied d'égalité et ne peut s'appuyer sur des codes qui régissent les relations de pouvoir. Chacun.e doit réapprendre les règles du jeu, contribuant ainsi à réduire l'avantage des hommes qui maîtrisent habituellement les normes dominantes, masculines.

Ces perceptions variées soulignent un enjeu central, la reconnaissance dans l'ESS, tout comme dans le reste de l'économie, n'est pas uniquement liée aux compétences, mais à la capacité à s'inscrire dans des codes et normes genrées. Ainsi, une difficulté d'accès à la parole et le manque de légitimation professionnelle pour les femmes contribue à reproduire des formes de plafond de verre.

Danièle Kergoat rappelle dans son ouvrage que la division sexuée de travail ne se limite pas à la répartition des tâches, mais qu'elle s'exprime aussi dans la reconnaissance différenciée des apports et des compétences selon le genre.

L'ESS n'est ainsi pas garante de l'égalité, notamment sur la question de l'accès à la parole et à la reconnaissance. Les témoignages recueillis au travers de ces enquêtes nous montrent que les femmes sont victimes à la fois d'inégalités structurelles et systémiques, mais aussi d'une éducation genrée.

Il faut alors combattre les inégalités de genre sur plusieurs plans, au niveau individuel via l'éducation et la déconstruction du sexisme intégré, mais aussi au niveau organisationnel, pour repenser les organisations genrées et proposer de nouveaux modèles, et enfin au niveau sociétal.

Un double rapport de domination

Les entretiens ont révélé que les femmes salariées dans l'ESS se retrouvent confrontées à une double domination. En effet, elles sont confrontées à des stéréotypes, des discriminations et tout ce qui relève des inégalités de genre, et ce même dans l'ESS et les secteurs où elles sont plus que majoritaires. Une grande partie des femmes salariées de l'ESS travaillent dans l'associatif, un secteur historiquement dévalorisé.

Emma nous confie lors de son entretien rencontrer des difficultés à distinguer les préjugés liés au monde associatif de ceux liés aux femmes « Est-ce qu'on verrait autant le monde associatif comme des personnes censées bosser gratuitement pour aider le monde si c'était majoritairement des hommes qui y bossaient ? ». Cela met en lumière le fait que la perception du travail associatif et les représentations genrées du travail des femmes sont souvent liées.

Elle ajoute plus loin dans son entretien qu'au niveau des discriminations elle a parfois du mal à différencier les discriminations en raison de son genre ou en fonction du fait qu'elle travaille dans l'associatif « j'ai du mal à distinguer ce qui est des préjugés sur le monde associatif ou des préjugés sur les femmes, qui font le monde associatif. »

En effet, le travail associatif est souvent associé à des qualités considérées comme féminines comme l'aide apportée aux autres, l'altruisme mais également à la gratuité et au bénévolat. Le témoignage de Sophie vient appuyer cette idée. Elle met en avant l'idée que l'ESS, et plus particulièrement le secteur associatif, justifie souvent un engagement qui ne s'arrête pas au contrat de travail « Dans l'ESS, il y a ce côté métier qui a du sens, dans lequel on aide les autres et on agit pour la bonne cause. Donc, on va potentiellement faire plus facilement des heures supplémentaires, et avoir davantage de charge de travail sous prétexte que c'est pour la bonne cause. »

Ce surinvestissement de la part des salarié.es est ainsi légitimé par la cause sociale défendue qui devient la justification d'un travail gratuit et sous-payé. Ce phénomène touche alors surtout les femmes, surreprésentées dans les métiers du care et de l'action sociale.

Alice va plus loin et qualifie ce phénomène d'une « double peine » et d'un « cumul d'espaces de dominé.es. Elle nous dit « D'un autre côté c'est peut-être pour ça qu'autant de femmes y trouvent leur place. Les femmes sont minimisées dans l'économie classique, et l'ESS l'est également. Les femmes trouvent peut-être plus facilement une place de dominée dans une économie dominée ». Il est intéressant d'analyser cet extrait qui met en évidence le caractère paradoxal de l'ESS. La marginalisation de l'ESS résonne avec la marginalisation des femmes dans une économie dominée par les hommes. L'ESS représente alors un espace d'accueil pour les femmes tout en reproduisant les mécanismes créateurs d'inégalités entre les femmes et les hommes.

On peut ici encore relier ce constat avec les travaux de Françoise Héritier sur la valence différentielle des sexes et la dévalorisation des activités associées aux femmes mais également à ceux de Joan Acker sur les organisations genrées. L'ESS cumule ainsi une dévalorisation qu'on pourrait qualifier d'externe, cette économie étant souvent considérée comme moins productive et étant peu reconnue dans l'économie globale, et une dévalorisation interne liée au genre. Celle-ci se caractérise par exemple par une assignation des femmes à des métiers du care, à des salaires plus bas mais aussi par le plafond de verre dont les femmes sont victimes.

Emma complète cette réflexion en émettant la théorie que les femmes ne travaillent pas dans l'ESS pour les mêmes raisons que les hommes. Elle nous dit « Les femmes rentrent beaucoup dans l'ESS pour un projet, un métier ou des valeurs, tandis que les hommes rentrent plus dans l'ESS pour des postes. » Elle ajoute « Il y a 68% de femmes dans l'ESS, mais pourquoi ? Car les femmes acceptent d'être sous-payées ? ». Elle relève le fait que l'une des raisons pour lesquelles on retrouve une forte proportion de femmes dans l'ESS est qu'elles acceptent plus facilement d'être sous-payées tout au long de leur carrière tandis que les hommes privilégient davantage des postes de direction mieux rémunérés, alignés avec les salaires qu'on peut retrouver dans le reste du privé.

Cela renvoie à la figure de la *mulier solidaria* en opposition à celle de *l'homo oeconomicus* où les femmes s'orientent vers des métiers du care, se retrouvant enfermées dans un spectre de possibilités d'emploi réduits par rapport aux hommes.

Les femmes sont ainsi majoritaires dans l'ESS, mais leur travail et leur participation reste invisibilisés et dévalorisés. Cette « double peine », d'être une femme et de travailler dans une économie elle-même marginalisée, met en exergue la complexité des inégalités de genre, et notamment la difficulté à en déterminer les causes dans un système de dominations intriquées.

c. Les freins et causes

Les entretiens ont mis en évidence plusieurs facteurs qui contribuent au maintien des inégalités de genre dans l'ESS. Ces freins relèvent ainsi à la fois de contraintes structurelles, de dynamiques sociales plus larges et de mécanismes symboliques qui influencent les trajectoires professionnelles des femmes.

La parentalité

La parentalité représente un frein récurrent souligné par plusieurs enquêté.es. Pour Louis, la charge parentale représente un impact direct sur les carrières des mères. En effet, les femmes voient leurs carrières interrompues ou ralenties en raison des congés parentaux mais aussi des responsabilités familiales qui leur incombent, encore aujourd'hui, de manière disproportionnée. Cette situation, qui n'est pas naturelle, nous montre que l'organisation sociale et notamment la répartition des tâches domestiques et parentales restent profondément inégalitaires. Cela a pour effet de fragiliser les carrières des femmes et leurs trajectoires professionnelles en raison de parcours hachés et de perspectives d'évolution réduites.

En effet, une pause dans la carrière d'une salariée peut avoir des conséquences, on peut citer l'exemple des femmes qui ne sont plus alors prises en compte dans les possibilités d'augmentation. Louis nous confie dans son entretien « Ça a été tout un travail car quand une femme partait en congé maternité, ou même avant, quand elle est enceinte, les gens se disaient, « bon on l'augmentera l'année prochaine ». Il a fallu tordre le bras du CA pour prendre en compte que la personne était comme en arrêt maladie ».

Mais cela peut également peser sur les carrières des femmes, en amont des congés de parentalité. En effet, pour certain.es employeur.euses dès la période de recrutement, l'idée que la personne puisse s'absenter pendant plusieurs mois pèse dans la balance. Ainsi, pour de nombreuses femmes, leur genre joue dans la balance en raison de la possibilité de maternité.

Arthur confiait également dans son entretien que selon lui ce sont les congés parentaux qui influencent la manière dont sont perçues les femmes professionnelles, autant dans l'ESS que dans le reste du privé. Il nous dit « Le fait d'avoir des carrières un peu hachées, peut-être que chez un employeur il y aura plus de réticence à recruter des femmes à des postes de haut niveau ».

Ce constat d'une sélection genrée peut également être fait dès le moment de postuler des femmes. En effet, Danièle Kergoat⁴⁵ parle dans ses travaux de la « double journée de travail » où la charge domestique et parentale pèse de manière disproportionnée sur les femmes. Cela a pour conséquence de limiter leur disponibilité pour des postes plus exigeants.

Le retour de congés parentaux peut également représenter un moment qui peut freiner la carrière des femmes si les conditions de travail sont inadaptées. L'entretien avec Louis illustre bien ce problème, il nous dit par exemple qu'aucune salle n'était prévue pour l'allaitement dans son association (structure 4). Il proposait alors son bureau pour que les mères puissent tirer leur lait mais que celles-ci se retrouvaient à devoir le faire dans la cave des bureaux pour ne déranger personne. Le code du travail n'impose pas aux organisations de moins de 100 salarié.es la mise en place d'une salle d'allaitement mais cet exemple illustre une invisibilisation des femmes lors d'un retour de maternité, d'une part due à un manque d'infrastructures et de moyens dédiés et d'autre part à une auto-censure des femmes qui préfèrent s'effacer plutôt que de revendiquer leurs besoins.

⁴⁵ Kergoat, D. (2001). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In J. Bisilliat & C. Verschuur (éds.), *Genre et économie : un premier éclairage* (1-). Graduate Institute Publications.
<https://doi.org/10.4000/books.iheid.5419>

Cela peut être directement lié à un biais de considération du statut de femme enceinte. En effet, dès la période de maternité, leur condition n'est pas prise en compte, et elles sont confrontées à des discriminations sous couvert d'une logique de performance. Louis explique également dans son entretien « une femme enceinte, d'un point de vue performance honnêtement elle va faire généralement moins d'heures. Elle va avoir plus d'empêchements parce que souvent malade. Donc si on raisonne en performance du salarié, oui il y a une baisse de performance, mais c'est normal. »

Enfin, les responsabilités d'un enfant peuvent jouer sur la carrière d'une femme tout au long de son éducation. En effet, la gestion du quotidien des enfants, les absences imprévues lorsqu'un.e enfant tombe malade ou encore l'organisation au moment des vacances scolaires constituent des facteurs qui se cumulent et qui pèsent de manière disproportionnée sur les femmes.

Emma partage cette idée, c'est pourquoi elle a mis en place des mesures afin de protéger les femmes face aux aléas comme lorsqu'un enfant est malade : « On a mis en place des accords où les personnes qui ont des enfants ont droit à un congé maladie (jour enfants malades, qui n'était pas dans la convention collective). Ce congé peut toucher les hommes aussi mais ça permet d'aider surtout les femmes. » Cette démarche inclusive permet également aux hommes de bénéficier de ces jours de congés supplémentaires mais elle permet surtout de soutenir les femmes qui ont majoritairement la responsabilité de la charge parentale.

Les formations

Un autre frein identifié lors des entretiens est lié à l'accès à des formations. Alice insiste notamment sur l'importance de formations permettant de mieux comprendre les biais et mécanismes discriminatoires, notamment en matière de violences sexistes. Elle nous dit dans son entretien « je pense qu'il faut être formé.es pour comprendre les biais et mécanismes, comme ceux des violences. Ça passe par l'éducation de toutes et tous ! ».

Emma souligne également la nécessité de former et d'accompagner les femmes, mais elle nous parle principalement de l'accès à des postes à responsabilité. En effet, elle nous dit « Les femmes qui viennent d'autres horizons auraient besoin de formation. Il faut proposer aux femmes de l'ESS qui sont sur des métiers non cadres des formations pour le devenir, qu'elles puissent candidater à ça et que ce soit financé par des cotisations de tous les gros acteurs de l'ESS ». Selon elle, des formations permettraient de lutter contre le syndrome de l'imposteur et de contrer cet effet d'auto-sélection des femmes qui ne postulent pas assez à des postes où elles seraient compétentes.

Il faudrait ainsi davantage d'opportunités, plus adaptées aux femmes, pour suivre des formations pour devenir cadres. Selon elle, ces formations ne doivent pas dépendre du bon vouloir de la direction. Forte de son expérience de sororité professionnelle dès son entrée dans l'ESS, elle a pu, dès sa première prise de poste, occuper un poste de directrice dans l'association étudiante de son lieu d'étude. Cette période pourrait être qualifiée de formation informelle, et c'est pourquoi il est important, selon elle, d'offrir des espaces d'observation, de formation et d'échange aux femmes dans l'ESS.

Louis partage le même avis, selon lui les formations et la sensibilisation sont essentielles pour créer un environnement où la parole des femmes est mieux accueillie et prise en compte. En effet, il peut s'agir du simple fait de leur laisser la place de s'exprimer, proposer des idées ou de prendre la parole pour partager leurs expériences, notamment en matière de violences subies en raison de leur genre. Ces témoignages rejoignent les travaux de Joan Acker sur les organisations genrées. Cela montre comment les dispositifs internes d'une structure ne sont jamais neutres. En effet, l'accès à des formations ou un accompagnement à destination des salariées permettrait de réduire les inégalités de genre.

L'importance de la représentation et des modèles féminins réside dans le fait que les femmes occupant des postes à responsabilité peuvent prendre en compte certaines choses qui ne sont pas prises en compte par des hommes. En effet, ayant des vécus similaires, les femmes peuvent prévenir certains biais sexistes dans le cadre professionnel. Alice nous dit par exemple faire un effort supplémentaire avec les femmes salariées « Je sais que les femmes vont moins faire de demande d'augmentation de salaires que les hommes donc dans les entretiens je pose la question aux salariées, ou je les pousse à poser la question. »

Replacer les inégalités dans un cadre sociétal

Les enquêté.es ont également insisté sur la nécessité de replacer les inégalités dans un cadre plus large, sociétal et structurel. Pour Sophie, il est illusoire de penser que l'ESS peut, à elle-seule combattre le patriarcat « Le plus gros frein c'est pour moi le patriarcat qui ne touche pas que l'ESS. Donc il y a besoin de travailler sur les inégalités de genre de manière générale, en dehors du cadre de l'ESS ».

En effet, les inégalités de genre observées dans l'ESS ne sont que le produit de mécanismes sociaux globaux, que l'ESS ne fait souvent que refléter. Une attention particulière doit alors être portée sur la manière dont l'ESS reproduit ces mécanismes en les habillant d'un vocabulaire qui lui est propre.

On retrouve, par exemple, derrière les discours sur l'impact social, des logiques similaires aux critères de performance dans l'économie classique. Le risque est alors que les structures de l'ESS, cherchant à atteindre les indicateurs de mesure d'impact par exemple, reprennent les mêmes fonctionnements et les hiérarchies genrées que l'économie classique. Cela aurait pour conséquence d'entretenir les mêmes dynamiques que l'ESS prétend combattre. Louis partage cette idée et nous disait dans son entretien « Il faut revoir aussi notre vision de la performance, je pense que l'ESS est devenue comme le privé sur ce point ».

Ces mécanismes sociaux sont en partie liés à l'éducation. Alice nous disait dans son entretien « Prendre la parole renvoie également à l'éducation des femmes, et des hommes. L'éducation entraîne des biais dans la personnalité et donc dans les choix professionnels par la suite. On subit des stéréotypes de genre depuis toutes petites et on se confronte à des espaces de pouvoir où règnent des codes qu'on ne nous a pas inculqués. » En effet, les trajectoires professionnelles sont façonnées dès l'enfance via l'éducation et des assignations genrées dès la naissance qui encadrent les ambitions des femmes.

Alice, dans son entretien, met en garde contre une image immaculée de l'ESS, revendiquant un devoir d'exemplarité qui ne dispose pourtant pas toujours des moyens ou de la volonté politique pour les décliner en actions concrètes.

Louis aborde également une piste de réflexion des causes de ces inégalités plus structurelle, celle du temps de travail. En effet, il nous dit « De manière générale, il faudrait diminuer le temps de travail, pour que la charge parentale s'exerce autant sur les hommes que sur les femmes ». L'idée de réduire le temps de travail dans le but d'une meilleure répartition de la charge parentale permettrait une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle pour les femmes, atténuant les effets d'une « double journée ».

Gabriel évoque, dans son entretien, la volonté de l'association (structure 5) de repenser les conditions de travail de l'association afin de mieux répondre aux besoins des salarié.es. L'association travaille ainsi sur l'assouplissement de leur politique sur le télétravail ou encore à instaurer des congés menstruels. L'association réfléchit également à mettre en place la semaine de travail de 4 jours. Ces initiatives permettraient ainsi d'alléger la charge globale pesant sur les travailleur.euses, mais surtout les salariées. Les femmes étant toujours confrontées à une « double journée » de travail, où les responsabilités professionnelles mais aussi domestiques leur sont toujours imputées, ces prises en considérations et ajustements

permettraient de réduire les inégalités en rendant moins lourde l'articulation entre vie privée et professionnelle.

Cela rejoint l'idée développée par Christine Verschuur et Isabelle Guérin⁴⁶ selon laquelle l'ESS ne peut jouer son rôle émancipateur que si elle s'articule avec d'autres mouvements sociaux et des transformations structurelles de l'économie.

Certains témoignages mettent en avant la naturalisation des comportements féminins comme frein à une inégalité de genre dans l'ESS. Dans son entretien, Gabriel apporte sa perspective sur les racines de ces inégalités « Il y a besoin d'un rééquilibrage sur deux échelles. D'abord, sur le comportement individuel, il faut réussir à valoriser son travail et se sentir légitime. Ensuite, sur la société, car on associe aux femmes certains comportements, comme être attentionné.e ou sensible. Il faudrait changer le regard de la société sur les comportements attribués aux femmes et conscientiser que ces qualités sont des forces et non des faiblesses. »

Ces comportements souvent assignés aux femmes, doivent être revalorisés et considérés, non pas comme des dispositions naturelles selon le genre, mais comme de véritables compétences et un idéal à atteindre, tant au niveau individuel qu'organisationnel.

On peut lire dans le rapport du CSESS « les qualités propres à la main d'œuvre féminine ne sont pas reconnues parce qu'elles ne sont pas considérées comme des savoir-faire mais comme des aptitudes innées, liées à la nature féminine »⁴⁷. Effectivement, il existe un mécanisme de naturalisation des compétences des femmes en lien avec les relations, au soin et de manière générale au Care. Cela a pour conséquence d'invisibiliser les femmes sur le marché du travail mais également dans l'économie de manière plus globale, en ne reconnaissant pas leurs compétences comme le fruit d'un apprentissage et de savoir-faire professionnel.

Emma dans son entretien aborde également cette question, elle ainsi que son équipe partagent cette attirance pour l'ESS car elles ont une volonté de réaliser un métier qui a du sens, et qui serve à la société. « Je dirais que la société nous (les femmes) amène à être plus dans ce rapport-là. Mais je ne le critique pas, je pense qu'il faudrait qu'il y ait plus d'hommes qui soient dans ce rapport et que ce soit normal d'être dans des boulots qui ne détruisent pas la planète et ne font pas de mal aux humains ». Elle partage cette idée que les femmes sont éduquées à être plus

⁴⁶ Verschuur, C., Guérin, I., & Hillenkamp, I. (2015c). Une économie solidaire peut-elle être féministe ? Editions L'Harmattan.

⁴⁷ Magali Saussey et Florent Degrave « Une économie solidaire peut-elle être féministe », dans Les femmes dans l'économie sociale et solidaire : un idéal subordonné au genre ?, Presses universitaires de Louvain, 2017

attentionnées, attentives aux besoins des autres et que cela se traduit souvent dans leurs trajectoires de vie, notamment professionnellement.

Cela rejoint la critique de Françoise Héritier sur la valence différentielle des sexes décrite plus haut, qui montre comment les qualités associées aux femmes sont dévalorisées, entraînant des impacts économiques directs sur des secteurs comme les métiers du Care, au niveau des salaires par exemple.

La charge de l'égalité

L'un des points soulevés par Sophie est la charge de l'égalité de genre au sein de l'ESS, tout comme dans le reste de l'économie. En effet, elle a pu participer ou être témoin d'initiatives en faveur de l'égalité de genre, mais au sein de ces initiatives elle n'y a retrouvé que des femmes. Elle nous dit « J'ai pu assister dans le cadre de mon emploi à des webinaires sur les inégalités de genre, mais il n'y avait que des femmes qui y assistaient. » Selon elle, l'une des raisons du manque de présence d'hommes à ces actions de sensibilisation est dû à leur statut.

Sophie témoigne « Les hommes travaillant dans les structures qui bénéficiaient de ces webinaires sont presque tous à des postes de direction, avec des agendas bien chargés, donc ils ne priorisent pas ce genre d'initiatives dans leurs agendas ». En effet, le peu d'hommes travaillant au sein de ces structures sont souvent à des postes à responsabilité. Ces différences de statut, et de genre, les désengagent-ils de la responsabilité de ce sujet ? Ce qui est sûr, c'est que ces initiatives, bien qu'importantes et pertinentes ne peuvent pas avoir l'impact escompté si les hommes n'y prennent pas part.

Le témoignage d'Alice à propos des écarts de salaires dont elle a été victime peuvent être analysés ici, selon l'angle de la charge de l'égalité. Elle nous dit « Je l'avais dénoncé au président, qui n'avait pas trouvé que c'était un sujet car l'homme avait dû mieux se défendre ». Bien qu'ayant dénoncé des écarts de salaires, elle s'est vue transférée la charge de l'égalité. En effet, on peut ici dénoncer une déresponsabilisation de cette problématique par le président, qui la renvoie à ses propres comportements. Ce choix est plus que questionnable, surtout quand on sait que la socialisation différenciée selon le genre n'outille pas de la même manière les femmes et les hommes, notamment dans ce genre de situation et d'espaces de pouvoir.

Enfin, la durée des six entretiens est révélatrice dans ce contexte, ayant duré plus ou moins longtemps selon le genre des enquêté.es. Les trois entretiens réalisés avec des femmes ont tous durés 1h ou plus, tandis que les trois entretiens réalisés avec des hommes ont tous duré 30min ou moins. Le même créneau était prévu avec chacun des enquêté.es et les questions posées ont été les mêmes, dans le même ordre.

Lors des entretiens avec les hommes, la grille de question s'est révélée indispensable. En effet, ils ont répondu aux questions, les unes après les autres, sans écarts et « hors-sujets ».

Avec les femmes, les entretiens se sont déroulés davantage sous la forme de discussions, certaines questions n'ont pas eu besoin d'être posées car elles y répondaient d'elles-mêmes. Elles ont souvent apporté des témoignages de leurs expériences, de manière très ouverte et transparente, et ont apporté des points de vue innovants. On peut citer par exemple le témoignage d'Alice qui nous dit assez tôt dans l'entretien « J'ai essayé d'avoir une intention particulière, et d'utiliser le genre comme un filtre pour voir et analyser les choses, comme les biais de catégories, j'ai été attentive à les regarder à l'aune des inégalités. »

IV. Discussions et limites

Les résultats issus de ce mémoire tentent de mieux comprendre les mécanismes de reproduction des inégalités de genre au sein de l'ESS. Ils confirment certains constats dressés dans la littérature : une surreprésentation des femmes dans les métiers du Care et de l'action sociale, des écarts salariaux persistants, le poids de la parentalité ou encore un plafond de verre limitant l'accès des femmes aux postes de direction.

Les entretiens ont mis en lumière des perceptions contrastées entre les femmes et les hommes interrogé.es, si certaines enquêté.es évoquent clairement des discriminations et des freins à leur progression, plusieurs hommes relativisent ces expériences, les réduisant à des situations isolées ou considérant que l'ESS se situe malgré tout dans une position plus favorable en termes d'égalité de genre que le secteur privé.

Cependant, ce mémoire comporte plusieurs limites qui doivent être discutées. La première est liée à la taille et la composition de l'échantillon, de six entretiens dont trois femmes et trois hommes. Si cette parité a permis de comparer les discours, l'échantillon reste restreint et ne permet pas une représentativité statistique. En revanche, ce choix méthodologique peut être expliqué car l'objectif n'est pas ici de généraliser mais de proposer une analyse qualitative approfondie dans une démarche exploratoire.

Une seconde limite tient à la diversité des profils interrogés. En effet, la majorité des personnes interrogées occupent des postes de direction ou de coordination, ce qui a orienté les discours vers des enjeux de gouvernance et de politiques internes, au détriment d'une analyse plus poussée des expériences de salarié.es.

Ce biais reflète néanmoins un choix justifié, les directeur.ices étant souvent les plus concerné.es et donc renseigné.es pour décrire les politiques mises en place au sein des structures. Un élargissement de l'échantillon à des profils plus variés aurait sans doute enrichi l'analyse en interrogeant davantage d'employé.es, mais aussi des bénévoles par exemple.

Ce travail s'est principalement concentré sur les associations, aussi bien dans la revue de littérature que dans les entretiens menés. Or, l'ESS recouvre également d'autres types de structures comme les mutuelles, coopératives ou encore fondations qui présentent des dynamiques internes spécifiques.

Les mutuelles font notamment souvent l'objet d'a priori concernant une gouvernance moins ouverte aux femmes ou une moindre sensibilité aux questions de genre qu'il aurait été intéressant de questionner. Les coopératives, perçues comme davantage horizontales, auraient également pu être un sujet d'étude pertinent à coupler avec la question du genre. Croiser chaque type de structure et les inégalités de genre qui y persistent constitue une piste d'approfondissement pertinente, notamment via un questionnement de l'homogénéité des inégalités observées.

Un autre point à relever est l'absence d'échanges directs avec des chercheur.euses spécialistes du sujet. Une confrontation plus poussée des résultats avec leurs travaux et des entretiens auraient peut-être permis de mettre en perspective certains témoignages et pousser plus loin l'analyse.

Ce travail s'est centré sur les rapports sociaux de genre et les inégalités, la dimension intersectionnelle n'ayant donc pas été abordée. Poursuivre la réflexion en croisant les résultats avec d'autres formes de discrimination dans l'ESS serait particulièrement pertinent, tout d'abord en termes de représentation, mais également afin de déterminer si les différentes inégalités obéissent aux mêmes dynamiques et causes ou si elles se structurent différemment.

Conclusion

Les inégalités de genre sont toujours présentes et pesantes pour les femmes, tant dans la sphère publique que privée. La reproduction sociale fait face à une crise, comme on a pu le voir plus haut. Si ce travail, assuré par les femmes, est indispensable à nos fonctionnements, il fait face à de nombreux obstacles. La crise de la reproduction sociale se traduit ainsi par une dévalorisation et un manque de reconnaissance voire une non-reconnaissance.

En effet, au niveau professionnel, les femmes assurent des métiers et missions liés à la reproduction sociale, comme l'aide à domicile, le soin aux personnes ou encore l'éducation. Ces métiers sont sujets à un cadre d'emploi très précaire, tant en termes de rémunération qu'en termes de conditions de travail difficiles, on peut citer les emplois en temps partiels, souvent subis. Au niveau de la sphère privée, les femmes sont victimes d'une surcharge de travail et d'un « deuxième travail », non rémunéré.

L'ESS est censée représenter une économie alternative, et cherche à s'éloigner des carcans capitalistes qui impactent les organisations du reste du privé, et parfois du public, ainsi que leurs pratiques internes. C'est pourquoi il apparaît logique de faire le raccourci de la considérer comme une économie plus égalitaire, qu'il s'agisse de la question du genre, raciale ou encore de classe.

Pourtant, l'ESS ne représente pas une économie à part et n'échappe donc pas aux travers et biais de la société. Elle regroupe des acteur.ices et organisations souhaitant construire une économie plus juste, au service de la société et de ses membres.

Pourtant, on a pu constater que l'ESS, malgré des initiatives mises en place pour corriger cette problématique et des valeurs défendues par l'ESS d'égalité et d'équité, reproduit les inégalités de genre de la même manière que le reste de l'économie. On constate ainsi une surreprésentation des femmes dans certains secteurs et métiers mais aussi des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes, assez similaires à celles que l'on retrouve dans le reste de l'économie.

Les femmes sont également davantage touchées par le plafond de verre, et ont plus de chance d'accéder à un poste de cadre dans le reste du privé et le public que dans l'ESS. Les ségrégations, horizontale et verticale, se renforcent mutuellement, et l'on retrouve des mécanismes de reproduction du plafond de verre dans l'ESS où les obstacles ne sont pas seulement liés à l'accès à des postes à responsabilité mais concernent également l'accès à certains métiers et secteurs professionnels.

Il n'est alors ni pertinent de considérer l'ESS comme cette économie à part entière, exemptée de toute responsabilité dans le maintien des inégalités, ni comme une économie faisant face à des inégalités de genre essentiellement différentes de celles que l'on retrouve dans le reste de l'économie. L'ESS doit ainsi réaliser et prendre en compte la complexité du système de mise en place et de maintien des inégalités de genre auquel elle fait face.

Si l'ESS, via un processus d'isomorphisme, ressemble de plus en plus au reste de l'économie et en reproduit alors les mêmes biais et problèmes d'inclusion, elle doit également faire face à des dynamiques créatrices d'inégalités de genre qui lui sont propres. La double domination vécue par les femmes représente un obstacle caractéristique à l'ESS, enfermant les femmes dans un espace où les formes de dominations se cumulent, et pèsent sur des individus déjà confrontés à de multiples inégalités.

Au regard des constats réalisés, il ressort que la lutte contre les inégalités de genre dans l'ESS ne peut se limiter à des engagements symboliques. Le temps est aux actions concrètes et réfléchies, nécessitant une prise de conscience collective et une mobilisation importante de nombreux.ses acteur.ices.

La première étape apparaît comme celle de la reconnaissance explicite et surtout partagée de toutes et tous de l'existence des inégalités de genre au sein de l'ESS, ainsi que de leur portée. Comme on a pu le voir, leur minimisation et relativisation freinent la mise en œuvre d'actions concrètes pour lutter efficacement contre ces inégalités.

Pour cela, il apparaît nécessaire de reconnaître, d'une part, que les inégalités de genre transcendent l'ensemble des économies, celles-ci ne disparaissant pas lorsque l'on se trouve dans un cadre créateur d'initiatives sociales et solidaires. D'autre part, il est indispensable de comprendre que les discriminations de genre touchent les femmes, même au sein d'une économie non-mixte. Les inégalités ne se limitant pas à la part de femmes dans certains métiers ou secteurs, les femmes sont également victimes du plafond de verre dans l'ESS mais aussi d'une surcharge de travail ainsi que d'un manque de reconnaissance.

Pour lutter contre les inégalités de genre, une mobilisation générale de toutes et tous est nécessaire, afin d'agir à plusieurs échelles. Cette lutte doit donc impliquer différents niveaux d'actions, complémentaires, du plus individuel au plus global.

Toutes et tous ont un rôle à jouer au niveau individuel, en déconstruisant les principes et croyances intériorisées liées à une éducation genrée afin de remettre en question la place que chacun.e prend et doit prendre dans la sphère publique comme privée. Il est nécessaire de remettre en question ses privilèges et d'interroger les freins auxquels font face les femmes pour dépasser les obstacles et injonctions existantes.

Au niveau des organisations, il est essentiel de mettre en place de véritables politiques internes intégrant la dimension de genre, mais pas seulement. Le manque de moyens auquel fait face l'ESS ne doit pas servir de justification pour ne pas travailler à penser de nouvelles politiques de genre. Pareillement, des effectifs majoritairement ou entièrement féminins ne suffisent pas, d'une part car les femmes ont intériorisé cette idée de la place qu'elles peuvent et doivent occuper, et d'autre part car les structures ne participent pas activement à lutter contre les inégalités de genre qui se manifestent sous plusieurs formes.

Les réseaux de l'ESS, disposant d'une capacité de diffusion et de mobilisation importante, doivent prendre la responsabilité de mener des travaux plus poussés sur la réflexion de nouveaux modèles organisationnels. Le manque de politique structurelle et systémique amène à une approche fragmentée dans la lutte contre les inégalités. On voit naître des actions ponctuelles, locales, mises en place mais qui, souvent par manque de soutien, ne rayonnent pas.

Enfin, doivent émerger un plan d'action global et une mobilisation de moyens suffisants pour le mettre en œuvre. Au niveau réglementaire, des lois existent mais ne sont pas respectées et ces manquements ignorés, comme c'est le cas pour l'égalité professionnelle. Il faut impulser de nouvelles dispositions et user davantage des moyens existants, telles que l'instauration de quotas ou la globalisation de formations en tout genre, tant dans les organisations déjà en place que dès le plus jeune âge via l'éducation.

Afin de prétendre à son rôle de levier de transformation, l'ESS se doit de se remettre en question et de se mobiliser massivement sur les questions d'égalité, pour remettre au cœur de ses pratiques les valeurs qui l'ont fondée.

Bibliographie

- Aubouin, N., & Parigot, J. (2022). Isomorphisme. Dans *Institut de la gestion publique et du développement économique eBooks* (p. 407-411). <https://doi.org/10.4000/books.igpde.16346>
- Begon, R. B.-. (2012, décembre). *Inégalités femme-homme : Françoise Héritier et la « valence différenti*. CVFE. <https://www.cvfe.be/publications/analyses/265-inegalites-femme-homme-francoise-heritier-et-la-valence-differentielle-des-sexes>
- Briard, K. (2023). *Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?* Dares. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/ffb86c7abea86b7af6a67b981ff7fa65/DE_mixit%C3%A9_conditions%20de%20travail.pdf
- Brunner, A. (2025, 6 mai). D'où vient l'écart de salaires entre les femmes et les hommes ? *Observatoire des Inégalités*. <https://www.inegalites.fr/femmes-hommes-salaires-inegalites>
- Chiffres clés de l'ESS en France*. (s. d.). Avise. <https://www.avise.org/comprendre-ess/economie-sociale-solidaire-ess-contexte>
- Coffey, C., Revollo, P. E., Harvey, R., Lawson, M., Butt, A. P., Piaget, K., Sarosi, D., & Thekkudan, J. (2020). *Time to Care : Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*. <https://doi.org/10.21201/2020.5419>
- Coron, C. (2024). Les grands auteurs en Gestion des ressources humaines. Dans *EMS Editions eBooks* (p. 421-433). <https://doi.org/10.3917/ems.cheva.2024.01.0421>
- Égalité femmes hommes*. (s. d.). ESS France. <https://www.ess-france.org/egalite-femmes-hommes-0>
- ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE. (2019). Dans *CNCRESS*. <https://www.ess-france.org/system/files/2022-01/Etude%20%C3%A9galit%C3%A9%20interactive.pdf>
- Gardey, D. (2005). Catherine Marry, Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse. *Sociologie du Travail*, 47(4), 552-554. <https://doi.org/10.4000/sdt.27375>
- Guérin, I., Hillenkamp, I., & Verschuur, C. (2019). L'économie solidaire sous le prisme du genre : une analyse critique et possibiliste. *Revue Française de Socio-Économie*, n° 22(1), 107-124. <https://doi.org/10.3917/rfse.022.0107>
- Guérin, I., Hillenkamp, I., & Verschuur, C. (2021a). La reproduction sociale : un enjeu clé pour l'économie solidaire féministe. Dans *Graduate Institute Publications eBooks*. <https://doi.org/10.4000/books.iheid.8455>
- Guérin, I., Hillenkamp, I., & Verschuur, C. (2021b). Réflexions finales : effervescences féministes. Réorganiser la reproduction sociale, démocratiser l'économie solidaire et repenser la valeur. Dans *Graduate Institute Publications eBooks*. <https://doi.org/10.4000/books.iheid.8485>
- Harribey, J. (2010). Le rapport Stiglitz : une extension démesurée du PIB. *Revue du MAUSS*, n° 35(1), 63-82. <https://doi.org/10.3917/rdm.035.0063>
- Hersent, M., Guérin, I., & Fraisse, L. (2011). Femmes, économie et développement. Dans *Érès eBooks* (p. 313-337). <https://doi.org/10.3917/eres.gueri.2011.01.0313>
- Kergoat, D. (2001). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dans *Graduate Institute Publications eBooks* (p. 78-88). <https://doi.org/10.4000/books.iheid.5419>

- Koechlin, A. (2023, 5 janvier). *La révolution féministe. Conversation avec Aurore Koechlin*. CONTRETEMPS. <https://www.contretemps.eu/revolution-feministe-capitalisme-patriarcat-marxisme-koechlin/>
- La place des femmes dans le « care »*. (2025, août 28). Eve Programme. <https://eveprogramme.com/ressources/articles/la-place-des-femmes-dans-le-care/>
- Laville, J. (2015). Féminisme et économie solidaire. Dans *Graduate Institute Publications eBooks* (p. 51-69). <https://doi.org/10.4000/books.iheid.6698>
- Le temps partiel*. (s. d.). DARES. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-temps-partiel#:~:text=Lecture%20%3A%20En%202024%2C%2026%2C8%20%25%20des%20femmes%20salari%C3%A9es,%2C%20hors%20contrats%20d%27apprentissage.>
- L'égalité femmes-hommes dans l'ESS*. (2021). Conseil Supérieur de l'Economie Sociale et Solidaire. <https://www.ess-france.org/rapport-csess-2021-2024-sur-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-ess>
- L'inégalité salariale a diminué dans les deux tiers des pays du monde depuis le début du 21e siècle*. (2024, 28 novembre). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/fr/resource/news/linegalite-salariale-diminue-dans-les-deux-tiers-des-pays-du-monde-depuis>
- Nobre, M., & De Freitas, T. V. (2011). Femmes, économie et développement. Dans *Érès eBooks* (p. 237-254). <https://doi.org/10.3917/eres.gueri.2011.01.0237>
- Paperman, P., & Laugier, S. (2011). Préface à la nouvelle édition. Dans *Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales eBooks* (p. 9-20). <https://doi.org/10.4000/books.editionsehess.11617>
- Petrella, F., & Richez-Battesti, N. (2010). Régulation de la qualité dans les services à la personne en France : l'Economie sociale et solidaire entre innovation et isomorphisme ? *Management & Avenir*, n° 35(5), 273-292. <https://doi.org/10.3917/mav.035.0273>
- Pleintel, L. (2019). *Etat des lieux de l'égalité Femmes-Hommes dans l'Economie sociale et solidaire* (B. Roger, Éd.). Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CN CRESS. <https://www.ess-france.org/system/files/2022-01/Etude%20%C3%A9galit%C3%A9%20interactive.pdf>
- Rapport CSESS 2021-2024 sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS*. (s. d.). ESS France. <https://www.ess-france.org/rapport-csess-2021-2024-sur-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-ess>
- Tronto, J. C. (2008). Du care. *Revue du MAUSS*, n° 32(2), 243-265. <https://doi.org/10.3917/rdm.032.0243>
- Verschuur, C., Guérin, I., & Hillenkamp, I. (2015a). Pourquoi croiser l'économie féministe et l'économie sociale et solidaire ? Dans *Graduate Institute Publications eBooks* (p. 21-28). <https://doi.org/10.4000/books.iheid.6693>
- Verschuur, C., Guérin, I., & Hillenkamp, I. (2015b). Pourquoi croiser l'économie féministe et l'économie sociale et solidaire ? Dans *Graduate Institute Publications eBooks* (p. 21-28). <https://doi.org/10.4000/books.iheid.6693>
- Verschuur, C., Guérin, I., & Hillenkamp, I. (2015c). *Une économie solidaire peut-elle être féministe ?* Editions L'Harmattan.

Annexe 1 – Questionnaire des entretiens

I. Présentation personnelle et parcours

- Pouvez-vous me décrire votre parcours et comment vous êtes arrivé.e dans l'ESS ?
- Quel est votre rôle actuel dans la structure ?
- Avez-vous eu l'impression que le genre a joué un rôle dans votre trajectoire professionnelle ?

II. Organisation de la structure et place du genre

- Quelle est la répartition H/F dans votre structure, notamment aux postes de responsabilité ?
- Quelles actions sont mises en place pour favoriser l'égalité dans votre structure ?
 - Y a-t-il une politique explicite en matière d'égalité femmes-hommes ?
 - Prise en compte de l'égalité de genre (parité, salaires, prise décisions)
 - Initiatives spécifiques ds structures pour promouvoir les femmes (mentorat, formations ...)
- Avez-vous observé des formes de discriminations ou de stéréotypes de genre (explicites ou implicites) ?

III. Représentations et vécu du travail dans l'ESS

- Selon vous, l'ESS est-elle plus égalitaire que d'autres secteurs ? Pourquoi ?
 - Présence maj ou min des femmes
 - Difficultés rencontrées par F dans ESS
- Quelles sont les spécificités du travail ou de l'engagement dans l'ESS pour les femmes ?
- Avez-vous vu des différences dans la manière dont les hommes et les femmes accèdent à la parole, au pouvoir ou à la reconnaissance ?
- Vous sentez-vous légitime d'exercer un métier dans l'ESS ?

IV. Pratiques, dispositifs et pistes de changement

- Selon vous, quels sont les principaux freins à une meilleure inclusion des femmes dans l'ESS ?
- Quelles initiatives vous semblent intéressantes ou innovantes en matière de genre dans l'ESS ?
- Que recommanderiez-vous pour faire évoluer les choses concrètement ?

Résumé

L'égalité étant au cœur des enjeux et des actions de l'ESS, l'égalité de genre s'inscrit dans les valeurs mêmes de cette économie.

La surreprésentation des femmes pourrait laisser penser qu'elle constitue une économie exemplaire en matière d'égalité, cette préconception mérite d'être interrogée.

On peut ainsi se demander si l'ESS reproduit les mêmes inégalités de genre que l'économie classique ou si elle offre de meilleures conditions pour atteindre l'égalité ?

Au travers d'entretiens qualitatifs avec six salarié.es de l'ESS, ce travail s'intéresse à la place des femmes dans cette économie, notamment à la reproduction sociale ainsi qu'à la surreprésentation des femmes et la segmentation professionnelle de celles-ci dans une économie marquée par la précarité. Ce mémoire explore les causes de ces inégalités et les freins à une égalité de genre.

Ce mémoire aborde la question de l'isomorphisme de l'ESS, la conduisant à ressembler davantage à l'économie même qu'elle tente de contrer et donc à en reproduire les biais et travers. Mais l'ESS fait également face à des dynamiques créatrices d'inégalités de genre qui lui sont propres. Ce travail fait ainsi le constat d'un double rapport de domination pour les femmes dans l'ESS et invite à passer à l'action pour renforcer et systématiser les actions de lutte contre les inégalités de genre dans l'ESS.