Le quatre février, deux rencontres, a priori sans relation entre elles, posaient la question de la place et du rôle des femmes dans l’économie sociale et solidaire. La première, de manière explicite, à l’appel du Labo de l’ESS, du MES, de l‘association ADEL et du centre d’étude universitaire CIRTES sur « entreprendre au Pluri’elles, femmes et actrices de l’ESS ». La deuxième, de manière plus implicite, à l’initiative de la mutuelle Chorum qui rendait compte de son premier baromètre de la qualité de la vie dans l’ESS

Retour sur deux rencontres

La place et le rôle des femmes dans l’économie sociale et solidaire sont peu explorés alors même que 67% des salariés de l’ESS sont des femmes (contre seulement 40% dans l’économie classique)[[1]](#footnote-0) et seulement 30% de présidentes d’associations en 2011.[[2]](#footnote-1)

Cette initiative de l’association ADEL, sur une thématique particulière, l’entrepreneuriat féminin en ESS est donc intéressante, croisant des approches, ESS, de création d’entreprise et féministes et politique de la ville.

Dès la première table ronde, les participants se rendent compte qu’il manque, comme c’est souvent le cas dans l’ESS, de chiffres fiables, permettant de bien positionner les questions. Madeleine Hersent, pour l’ADES, regrette, à juste titre, une absence de politique publique dans ce domaine, alors même que les initiatives remontent à 20 ans, voire davantage. La conséquence en est que l’on parle toujours d’expérimentation et que les freins et les obstacles à l’entrepreneuriat féminin dans l’ESS ne sont pas levés.

Nancy Fraser, professeure de philosophie et politique à la new School for social research à New York, fait par ailleurs remarquer que l’articulation entre les mouvements d’émancipation, comme le féminisme, les forces du marché ou les forces attachées à l’Etat providence et à la solidarité /protection sociale ne sont pas toujours évidentes. Elle note des alliances dangereuses entre mouvements émancipateurs et forces du marché dans le contexte actuel. Elle souligne, dès lors, le rôle politique des femmes engagées dans l’ESS tout en mettant en garde contre une ESS qui ne serait que le substitut à des politiques sociales défaillantes.

Isabelle Guérin, socio économiste et directrice de recherche à l’Institut de Recherche pour le Développement (IRD), pointe des leviers de transformation sociale comme l’ancrage territorial de ces initiatives mais aussi des fragilités liées au domaine de l’ESS mais aussi à la dimension féminine. Le déficit de reconnaissance est patent mais aussi l’instrumentalisation de ces initiatives par les pouvoirs publics, les mouvements religieux ou les multinationales.

Dominique Mentha, Directrice de la recherche et du développement à l’APCE confirme l’insuffisance de connaissance sur ces initiatives, notamment d’un point de vue statistique. Ainsi, on ne mentionne pas la famille de l’ESS dans les statistiques de la création d’entreprise. Elle confirme également la spécificité de l’entrepreuneriat féminin (32% des créations d’entreprise à ce jour). La difficulté du passage à l’acte entre le projet accompagné et la création réelle semble être la difficulté la plus répandue parmi les femmes. Y aurait il un manque de confiance propre aux femmes ou plutôt un sentiment d’illégitimité savamment entretenu?

Magalie Saussey, socio anthropologue au centre interdisciplinaire de recherche travail, Etat et société CIRTES de l’université catholique de Louvain, s’interroge sur les raisons de cette sur représentation des femmes dans l’ESS. Cela pourrait renvoyer à des modèles et archétypes : l’ESS a particulièrement développé les activités de services aux personnes, ce qui conviendrait aux femmes dont « on » dit qu’elles ont un ancrage plus fort à la famille. Les organisations ESS où par exemple les temps partiels sont plus admis offriraient des opportunités pour soulager le quotidien des femmes marqué par la double journée. [[3]](#footnote-2) Relégation dans l’ESS ou émancipation par l’ESS ? cette question sera présente tout au long de la journée.

Suite à ces introductions, plusieurs initiatives sont en effet présentées. La première est un institut de beauté solidaire, en réalité point écoute santé femmes, HYGIA, souhaitant créer un nouveau métier de socio esthéticienne dans les quartiers Nord de Marseille. Cet institut a accompagné 753 personnes créant 10 postes de travail au cours de sa jeune expérience ; malheureusement les pouvoirs publics locaux n’ont pas été au rendez vous, par clientélisme. Et les pouvoirs publics nationaux n’ont pas de lignes de financement direct pour contrecarrer les absences et insuffisances des politiques locales. L’une de fondatrices, Sophie Kardous, démontre ainsi la difficulté de sortir du statut d’expérimentation alors que les ministres en charge de l’ESS et de la politique de la ville ont fait une déclaration commune, en septembre 2013, sur le nécessaire soutien aux activités économiques portées par les habitants des quartiers populaires….

Autre exemple, à Paris, avec l’association interculturelle de Paris 20emme CIP 20, dont l’une des fondatrices, Bahia Bachir, raconte le parcours du combattant pour arriver à obtenir un local, l’accompagnement réalisé par l’association ADEL ayant beaucoup aidé à obtenir ce résultat.

D’autres expériences seront ainsi relatées tout au long de la journée, comme celle de Coopaname, coopérative d’activités et d’emploi, de la société Nett BIO, de l’entreprise d’insertion BATIVIE dans le Val d’Oise.
Les projets ayant trait au financement montrent les mêmes interrogations. Il faut aller chercher des ressources du coté de la « love money », et des ressources réciprocitaires. Car l’initiative de femmes est porteuse d’une approche différente, refondatrice de la place de l’entreprise dans la société

Patricia Andriot interviendra en conclusion, au nom du RTES. La place importante des femmes dans l’ESS pose à l’évidence la question de sa signification. Est on dans une économie vitrine  ou une économie émancipatrice? Les différents témoignages de la journée démontrent que l’on est un peu dans les deux mais qu’il faut résolument créer et affirmer les cadres de l’émancipation.

Les politiques publiques doivent y contribuer. Développer l’ESS  sur les territoires, c’est bien dépasser un modèle économique et engendrer une dialectique d’un modèle contre l’autre.

C’est un enjeu de diversité économique qui part du besoin et non de l’offre ou de la demande, dans un monde économique et social en plein bouleversement. Et dans cet enjeu de la diversité socio économique, la question de la place des femmes présente un intérêt majeur.

La politique publique doit alors assurer crédibilité et pérennité à ces initiatives d ’entrepreneuriat de femmes dans l’ESS. Pour répondre au premier enjeu, les politiques publiques ont plusieurs leviers d’action :

* le message politique, le sens
* l’animation, la mise en réseau qui est le rôle essentiel des élus
* la transversalité
* la formation qui apporte la compétence et la légitimité

Pour répondre au second enjeu (pérennité), les politiques publiques  doivent assumer des choix de financements et ne peuvent pas se retrancher derrière le seul discours du modèle économique. Les collectivités territoriales doivent aussi contribuer à l'installation de l'ESS avec des femmes dans le paysage institutionnel. L'ESS ne doit pas être un secteur à part, mais doit être reconnue comme un vecteur économique à part entière.

C’est la reconnaissance de ce vecteur économique à part entière que le premier baromètre de la qualité du travail dans l’ESS tente de faire progresser. En effet, à coté des travaux globaux de l’observatoire CN CRESS, et hormis quelques études [[4]](#footnote-3), on peut s’étonner de la faible ampleur des investigations sur le sujet de la qualité de la vie au travail dans l’ESS. En partenariat avec le ministère en charge de l’ESS et l’ANACT, la mutuelle Chorum réalise, en octobre 2013, le premier baromètre national exclusivement dédié aux salariés et dirigeants de l’ESS.

*Quelques enseignements*

Réalisé auprès de 6261 salariés et dirigeants, échantillon où 75% des répondants sont des femmes, le baromètre met en évidence une qualité de vie légèrement supérieure à la moyenne nationale, particulièrement dans les coopératives et les entreprises de petite taille (moins de 20 salariés).

Cette satisfaction globale doit être nuancée par le sentiment pour au moins un tiers des salariés et 46% des dirigeants que le travail empiète de plus en plus sur leur vie privée, par la montée des contraintes posturales et des comportements et discours agressifs des bénéficiaires pour les salariés.

Cette dernière information est à rapprocher du contexte socio économique que vient les organisations de l’ESS : plus du tiers des salariés de l’échantillon sont concernés par des fusions, aboutissant à une dégradation de la confiance dans l’avenir mais aussi à une dégradation des relations de confiance au sein de l’entreprise (49% des salariés ayant vécu une fusion estiment que l’information reçue était insuffisante).

Face à ces évolutions sous la contrainte financière, il faut toutefois noter qu’en régime de croisière, 69% des salariés ont un encadrement de proximité, qui prend en compte leurs propositions concernant leur travail (à 80%) et qui favorise le dialogue et le partage d’information (à 75%).

*Quelques remarques*

* *Sur la champ d’application du baromètre :* la qualité du travail est «  définie par les partenaires sociaux comme une «perception» déterminée par «les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à agir sur son contenu».[[5]](#footnote-4) Une telle définition recouvre le contenu du travail, les conditions de travail, l’attachement au secteur, le pilotage et l’encadrement dans le travail, les possibilités d’expression et de dialogue. Elle ne recouvre pas la dimension salariale qui sera toutefois au cœur de la première table ronde, portée par les représentants des syndicats de salariés.
* *Sur les attentes*, on trouve sans étonnement des exigences en terme d’amélioration du relationnel et de communication du coté des salariés, d’augmentation de moyens et de pérennisation des moyens de financement du coté des dirigeants. Mais on aurait souhaité que le questionnaire se fasse plus précis en matière de réponse et notamment d’innovations à promouvoir sur ces champs. Le modèle économique de la plupart des organisations est bousculé, la quasi totalité des métiers évoluent sous la pression des fusions et regroupements et l’échantillon a une moyenne d’âge de 43,5 ans, donc encore éloignée de la retraite. Quelles sont le propositions pour accompagner les mutations en s’appuyant sur le capital humain ?
* *Sur le capital humain :* justement, alors que 75% de l’échantillon est composé de femmes, aucune donnée spécifique liée au genre ne ressort de la présentation publique ni du premier document. Le constat fait le matin même dans le colloque « femmes et ESS » sur l’insuffisance de la connaissance en terme de genre trouve là une belle démonstration !.

Ce serait certainement une analyse à approfondir d’autant plus qu’on aurait pu s’attendre a ce que les premières discussions évoquent un sujet pourtant d’actualité… Il n’en fut rien. Etait ce dû au caractère très masculin de la première table ronde (5 Hommes sur 6 intervenants) ?

Toujours est il que quasiment même moment, le 28 janvier devant l’Assemblée nationale, le projet de loi pour l’égalité réelle entre les hommes et les femmes[[6]](#footnote-5) était adopté en première lecture. Au nombre des dispositions visant à mettre en œuvre l’objectif constitutionnel de parité (Titre IV), le projet de loi prévoit un chapitre II entièrement consacré à l’égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sportives.

Il convient, vraiment, au regard de ce que ces deux rencontres du 4 février nous disent explicitement mais aussi en creux sur le rôle et la place des femmes dans l’ESS, de s’interroger sur l’opportunité d’intégrer, dans le projet de loi ESS ou dans la déclaration de principes, une dimension relative à la parité hommes/femmes au sein de l’ESS.

1. Source observatoire du CN CRESS, Braley, 2011) [↑](#footnote-ref-0)
2. Source Tchernonog , paysage associatif français, mesures et évolutions jurisdalloz é013, pages 83 et 84 [↑](#footnote-ref-1)
3. un récent rapport « l’accès à l’emploi des femmes, une question de politiques », disponible sur <http://femmes.gouv> .fr souligne les contrats aidés reproduisent la ségrégation professionnelle. Les femmes occupent 61% des contrats aidés dans le secteur non marchand qui sont à 99% des emplois à temps partiel et à durée déterminée. A l’inverse, elles sont minoritaires dans les contrats aidés du secteur marchand (42%) qui sont contrats a durée indéterminée et à plein temps. [↑](#footnote-ref-2)
4. Quelle qualité de l’emploi dans l’ESS ?une perspective plurielle, Julien Maisonnasse, Katia Melnik, Francesca Petrella et Nadine Richez Battesti, LEST-CNRS [↑](#footnote-ref-3)
5. *Source: Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 «Vers une politique d’amélioration de la qualité de la vie au travail et de l’égalité professionnelle»* [↑](#footnote-ref-4)
6. http://www.isbl-consultants.com/user\_files//Texte\_adopte\_n282\_-\_Projet\_de\_loi\_modifie\_par\_lAssemblee\_nationale\_pour\_legalite\_reelle\_entre\_les\_femmes\_et\_les\_hommes583.pdf [↑](#footnote-ref-5)