

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les coopératives

ÉDITION 2024

Étude de l'Observatoire national de l'ESS pour Coop FR

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| Introduction | 2 |
| 1. La place des femmes dans les entreprises coopératives | 3 |
| 2. Les conditions de travail des femmes dans les coopératives | 7 |
| 3. Les écarts salariaux dans les coopératives | 9 |
| 4. La place des femmes dans la gouvernance des coopératives | 11 |
| 5. L'index égalité femmes-hommes dans les coopératives | 12 |
| 6. Améliorer l'égalité professionnelle : les coopératives en action | 14 |
| Méthodologie et sources de données | 15 |

Les coopératives, comme l'ensemble des organisations de l'ESS, se distinguent du reste de l'économie par une gouvernance reposant sur le principe égalitaire et démocratique « une personne = une voix ». Elles n'échappent cependant pas aux inégalités de genre qui touchent l'ensemble de la société et qui se déclinent dans le champ économique sous diverses dimensions : écarts de rémunération entre femmes et hommes, professions fortement « féminisées » ou au contraire « masculinisées », accès plus limité des femmes à des postes à responsabilité ou encore faible présence des femmes au sein des instances de gouvernance.

Reposant sur de nombreux indicateurs (contrats de travail, rémunération, parité dans les instances de gouvernance, index égalité femmes-hommes), ce nouvel état des lieux de l'égalité femmes-hommes dans les coopératives présente la façon dont les inégalités de genre s'y déclinent avec, comme nous le verrons, des différences notables par rapport au reste de l'économie privée. Ces travaux s'inscrivent en effet dans le contexte d'une mobilisation accrue des réseaux de l'ESS sur ce sujet :

- Coop FR est un membre actif de la Commission Égalité femmes-hommes dans l'ESS du Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS) depuis 2015. En 2019, Coop FR a publié une « **Charte des engagements sur l'égalité femmes-hommes** »¹ pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes auprès de ses membres et du grand public. Elle s'engage notamment à « *collecter des données sexuées* » et « *sensibiliser [ses] membres à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la parité* ». Elle répond ainsi aux défis des 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU, en particulier le 5^e ODD sur l'égalité des sexes.

1. www.entreprises.coop/system/files/inline-files/charteFH-2021-HD_0.pdf

2. Conseil des ministres du 8 mars 2023. Plan égalité 2027 entre les femmes et les hommes. (vie-publique.fr)

3. www.radiofrance.fr/franceinter/egalite-femmes-hommes-les-entreprises-qui-ne-respectent-pas-la-parite-seront-ecartees-des-marches-publics-4571612

- L'Observatoire National de l'ESS mène des études et projets sur l'égalité femmes-hommes depuis 2018. ESS France a notamment porté le projet « **Matrimoine de l'ESS** » qui vise à valoriser les femmes qui, historiquement, ont contribué à la connaissance, la reconnaissance et le développement de l'ESS. Depuis 2023, l'Observatoire National de l'ESS pilote le **projet européen Erasmus+ CAPSE** (collective action for parity in the social economy) qui se déploie en France, Belgique et Espagne. Ce projet vise à sensibiliser et accompagner les fédérations de l'ESS sur les enjeux de parité au niveau de leur gouvernance (conseils d'administration, bureaux, comité de direction)

Si les organisations de l'ESS sont mobilisées de longue date sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, il existe par ailleurs un enjeu de conformité aux nouvelles dispositions légales mises en œuvre par le gouvernement. Un « **Plan Egalité 2027 entre les femmes et les hommes** » a été ainsi présenté lors du Conseil des ministres du 8 mars 2023. Il prévoit, dans son troisième axe, l'exclusion de l'**accès aux marchés publics** des entreprises « *qui ne respectent pas leurs obligations en matière de publication de l'index égalité professionnelle, ou de celles qui auraient obtenu une note insuffisante* »². Dans le détail, les entreprises qui obtiennent une note inférieure à 75 points sur 100 à l'index d'égalité professionnelle seront pénalisées³. •

1. LA PLACE DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES COOPÉRATIVES

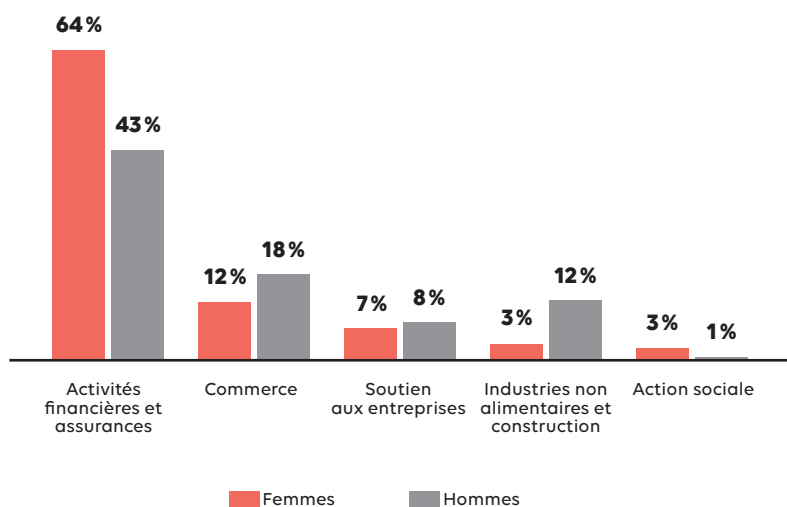
Les femmes représentent un peu moins de la moitié (48 %) des 344 410 emplois coopératifs, ce qui se rapproche de la répartition de l'emploi dans l'ensemble de l'économie française (49% de femmes), ce qui fait des coopératives **un modèle entrepreneurial mixte.**

Leur poids dans les coopératives n'est cependant pas le même que dans l'ensemble de l'économie sociale et solidaire où les 2/3 des emplois sont occupés par des femmes, notamment du fait de l'importance des secteurs de l'action sociale et de la santé, en particulier dans les associations, où les femmes sont surreprésentées par rapport aux hommes.

“ Les femmes représentent quasi la moitié des emplois coopératifs, à 48%, en majorité dans les activités financières et d'assurances. ”

Les emplois coopératifs sont quant à eux fortement concentrés sur un nombre restreint de secteurs d'activités, dont les activités financières et d'assurances, qui correspondent aux grands groupes bancaires coopératifs et représentent plus de la moitié des effectifs coopératifs. Toutefois, cette répartition des emplois sur ces secteurs diffère fortement selon le genre. Dans les activités financières et d'assurances se concentrent ainsi **64% des emplois coopératifs « féminins »** alors que ce n'est le cas « que » de 43% des emplois coopératifs « masculins ». Les hommes se concentrent plus fortement dans les secteurs industriels et de la construction que les femmes (12% contre 3% pour les femmes) **{Graphique 1.}**

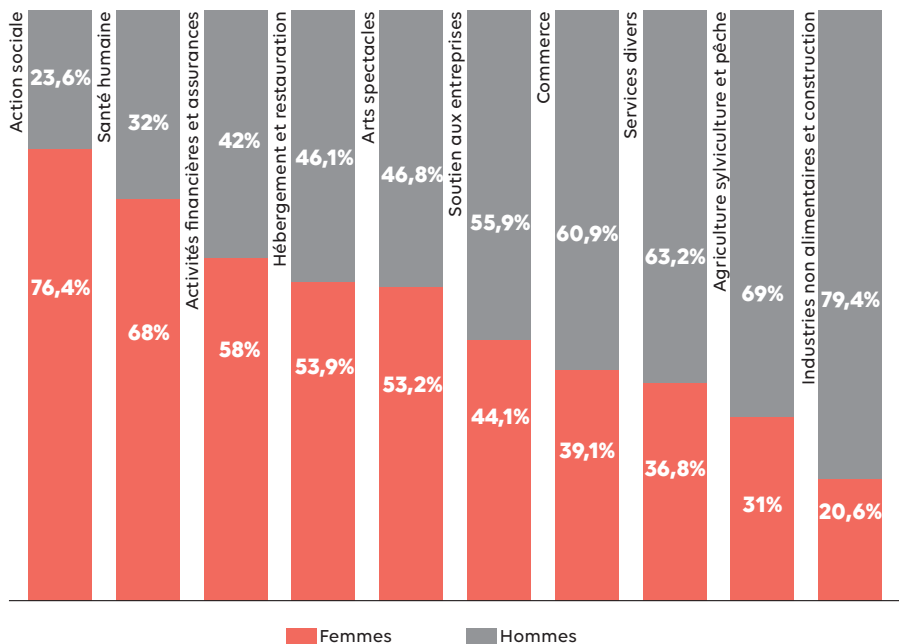
NB. Les 5 secteurs de ce graphique représentent 85% du volume de l'emploi coopératif alors que les 10 autres secteurs d'activités coopératifs (non représentés) ne constituent que 15% du volume d'emplois coopératifs.



Graphique 1

Répartition des emplois coopératifs dans les principaux secteurs d'activités selon le genre.

Source : Observatoire national de l'ESS, d'après INSEE-FLORES 2020



Graphique 2

Répartition genrée des effectifs dans les différents secteurs coopératifs

Source : Observatoire national de l'ESS, d'après INSEE-FLORES 2020

“ Les femmes sont plus fortement représentées dans les secteurs de services que les hommes.

En analysant la proportion de femmes et d'hommes au sein des différents secteurs coopératifs, on relève une autre différence. Les femmes sont plus fortement représentées dans les secteurs de services que les hommes : dans l'action sociale, elles occupent les $\frac{3}{4}$ des emplois et plus des $\frac{2}{3}$ dans la santé. Les hommes sont quant à eux surreprésentés dans les secteurs « primaires » (agriculture) et « secondaires » (industries et construction) **{Graphique 2.}**

Cette répartition genrée des emplois par secteurs d'activités peut s'expliquer par la concentration des femmes dans des secteurs, activités et métiers du « care » (« prendre soin » en anglais, relatif aux activités d'action sociale, de santé ou d'éducation), prolongeant dans le milieu professionnel la distinction sexuée des rôles dans le milieu domestique⁴.

4. Pour une analyse approfondie, voir : Chapitre III : Mixité, valorisation et attractivité des métiers : une égalité femmes hommes possible ?, rapport triennal 2021-2024 « L'égalité femmes-hommes dans l'ESS », Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire.

Les distinctions genrées se retrouvent également **au niveau des catégories socio-professionnelles**. On observe ainsi dans les coopératives une concentration des femmes dans des métiers d'employés (26,7% des femmes) et au sein de professions intermédiaires (45,7%), alors que les hommes sont plus nombreux à occuper des postes d'ouvriers (28,9% contre 8,0% pour les femmes) ainsi que des postes de cadres et professions intellectuelles supérieures (25,9% contre 19,6%) **{Tableau 1.}**

La moindre présence des femmes à des postes à plus haute responsabilité traduit un phénomène de « plafond de verre », également observable dans l'ensemble de l'économie : du fait de leur assignation à certains métiers et activités et d'un traitement inégal de leur parcours professionnel, les femmes ont moins d'occasions que les hommes de voir leurs carrières professionnelles progresser. Dans certains secteurs d'activités, ces différences sont encore plus marquées. Dans les activités financières, 37,8% des hommes occupent des postes de cadres contre seulement 22% des femmes, soit 16 points de pourcentage en plus.

“ Les femmes se concentrent dans les métiers d'employés et au sein de professions intermédiaires ; les hommes aux postes d'ouvriers, de cadres et professions intellectuelles supérieures. ”

Tableau 1 Répartition des emplois selon le genre et la catégorie socioprofessionnelle (CSP) dans les coopératives

Source : Observatoire national de l'ESS, d'après INSEE-FLORES 2020

| CSP | Femmes | Hommes | total général |
|--|--------|--------|---------------|
| Cadres professions intellectuelles supérieures et chef.fes d'entreprises | 19,6 % | 25,9% | 22,9% |
| Employé.es | 26,7% | 14,9% | 20,6% |
| Ouvrier.ères | 8 % | 28,9% | 18,8% |
| Professions intermédiaires | 45,7 % | 30,2% | 37,7% |
| TOTAL GÉNÉRAL | 100 % | 100 % | 100% |

L'observation des principaux métiers exercés au sein des coopératives confirme ces différences. Les six principaux métiers coopératifs exercés par les femmes relèvent uniquement du secteur bancaire, témoignant d'une concentration plus importante des femmes sur ces activités, alors que sur les six principaux métiers coopératifs exercés par les hommes sont plus diversifiés : trois relèvent de métiers bancaires et trois autres de secteurs d'activités différents. Tous secteurs confondus, on peut également noter la plus forte représentation de métiers de cadres chez les hommes que chez les femmes {Tableau 2}.

Tableau 2 Six principaux métiers exercés dans les coopératives par genre

Source : Observatoire national de l'ESS, d'après INSEE-BTS 2019

| Métiers exercés | Part de femmes salariées |
|--|--------------------------|
| Chargé.es de clientèle bancaire | 30 % |
| Employé.es des services commerciaux de la banque | 7,9% |
| Technicien.nes des opérations bancaires | 6,5% |
| Cadres commerciaux de la banque | 4,6% |
| Cadres des services administratifs et financiers | 4,3 % |
| Chef.fes d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire | 3,5% |

| Métiers exercés | Part d'homme salariés |
|---|-----------------------|
| Chargé.es de clientèle bancaire | 14,2% |
| Technicien.nes (sauf technicien.nes tertiaires) | 6,8 % |
| Chef.fes d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire | 5,7% |
| Cadres commerciaux de la banque | 5,2% |
| Ouvrier.ères qualifié.es de la manutention, du magasinage et du transport | 5,1% |
| Ingénieur.es et cadres techniques d'entreprises | 4,9 % |

2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES DANS LES COOPÉRATIVES

Comme lors de la précédente édition, l'analyse de la répartition genrée par types de contrats de travail ne révèle **pas de différences significatives entre les femmes et les hommes** (Tableau 3.). Le taux de CDI des femmes n'est supérieur à celui des hommes que de 0,2 point de pourcentage.

Le taux de CDI du secteur coopératif est plus important que celui du privé hors ESS. Cet écart provient de l'importance que représentent certains secteurs au sein des coopératives où la part de CDI est importante, comme les activités financières et d'assurances. Elles représentent 52% de l'emploi coopératif (contre 4% de l'emploi du privé hors ESS) avec une proportion de CDI de 92%.

Tableau 3

Répartition des emplois par types de contrats de travail dans les coopératives et les entreprises privées hors ESS selon le genre

Source : Observatoire national de l'ESS, d'après INSEE-BTS 2019

| contrat de travail | Coopératives | | Privé (hors ESS) | |
|---|--------------|---------|------------------|---------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| CDD | 4,20 % | 5,30 % | 5 % | 7 % |
| CDI | 89,10 % | 89,30 % | 87,40 % | 86,30 % |
| Autres contrats de travail | 6,70 % | 5,40 % | 7,60 % | 6,70 % |
| Ecart du taux de CDI entre femmes et hommes | + 0,2 points | | -1,1 point | |

La situation est en revanche moins égalitaire concernant les temps complets et partiels. Comme lors de la précédente édition, on constate que les femmes sont 18,5% à être à temps partiels contre 5,7% des hommes dans les coopératives (soit 13 points d'écart), bien que cet écart soit plus faible que celui observé dans le privé hors ESS. **{Tableau 4.}**

Si la part des temps complets est plus importante dans les coopératives que dans le privé hors ESS c'est que les secteurs d'activités majoritaires dans l'emploi coopératif, comme les activités industrielles ou financières, se distinguent, elles aussi, par un fort taux de temps complets (respectivement 92,8% et 89,7% de temps complets).

Il est à noter toutefois que des inégalités intra-sectorielles peuvent exister : dans le secteur des activités coopératives financières 2% des hommes occupent un emploi à temps partiel contre 15% des femmes.

“ Le taux de CDI du secteur coopératif est plus important que celui du privé hors ESS. ”

Tableau 4

Répartition des conditions d'emplois dans les coopératives et les entreprises privées hors ESS, selon le genre

Source : Observatoire national de l'ESS, d'après INSEE-BTS 2019

| Conditions d'emplois | Coopératives | | Privé (hors ESS) | |
|--|--------------|---------|------------------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Temps complets | 94,30 % | 81,50 % | 90,90 % | 74 % |
| Temps partiels et autres conditions d'emploi | 5,70 % | 18,50 % | 9,10 % | 26 % |
| Ecart du taux de temps complets entre femmes et hommes | +13 points | | +17 points | |

3. LES ÉCARTS SALARIAUX DANS LES COOPÉRATIVES

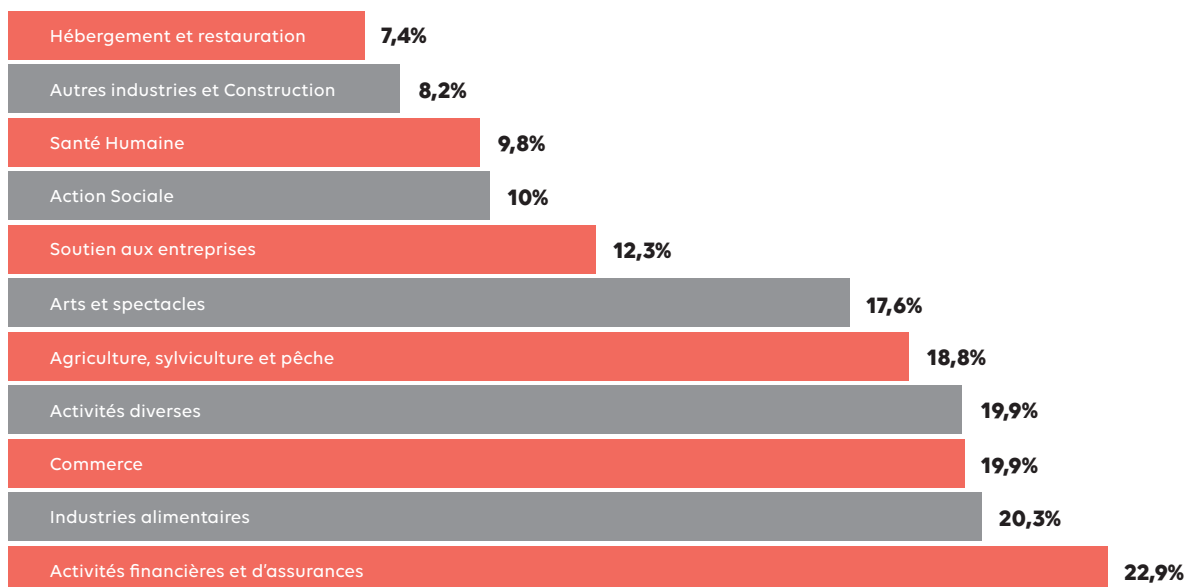
Les conditions de travail des femmes et la place qu'elles occupent dans certains secteurs d'activités coopératives ont pour conséquence la présence d'inégalités salariales. Ainsi, dans le secteur financier où se concentre pourtant une majorité de femmes, les hommes gagnent 22,9% de plus qu'elles {Graphique 3.}. Ces inégalités sont toutefois moins marquées que dans les autres entreprises du secteur où les hommes gagnent en moyenne 59,4% de plus. Dans d'autres activités coopératives où les femmes sont minoritaires, les écarts salariaux sont également très importants comme dans l'agriculture (18,8% d'écart) ou encore dans le commerce (19,9% d'écart).

" En moyenne, les hommes gagnent 11,2% de plus que les femmes dans les coopératives, contre 17,9% dans le reste de l'économie privée (hors ESS). "

Graphique 3

Différences de rémunération brute moyenne par ETP des hommes par rapport aux femmes dans les secteurs d'activités coopératives

Source : Observatoire national de l'ESS, d'après INSEE-BTS 2019



Lecture : dans le commerce, les hommes gagnent en moyenne 19,9 % de plus que les femmes par ETP.
NB. les secteurs d'activités de l'enseignement, des sports et loisirs et de l'information/communication n'apparaissent pas ici en raison du secret statistique.

Les inégalités de revenus entre les femmes et les hommes dans les coopératives s'accroissent également avec l'âge. Alors que les hommes salariés de moins de 25 ans gagnent légèrement moins que les femmes du même âge dans les coopératives (- 4,4%), ils gagnent 22,8% de plus sur la tranche d'âge des plus de 55 ans {Graphique 4.}

On constate toutefois que cet écart genré est, là aussi, plus faible pour les entreprises coopératives que dans le privé hors ESS quelle que soit la tranche d'âge des salariés. Ainsi, sur la tranche d'âge allant de 50 à 55 ans l'écart genré des rémunérations dans les coopératives est de 11,9% alors qu'il est de 24,6% dans le privé hors ESS.

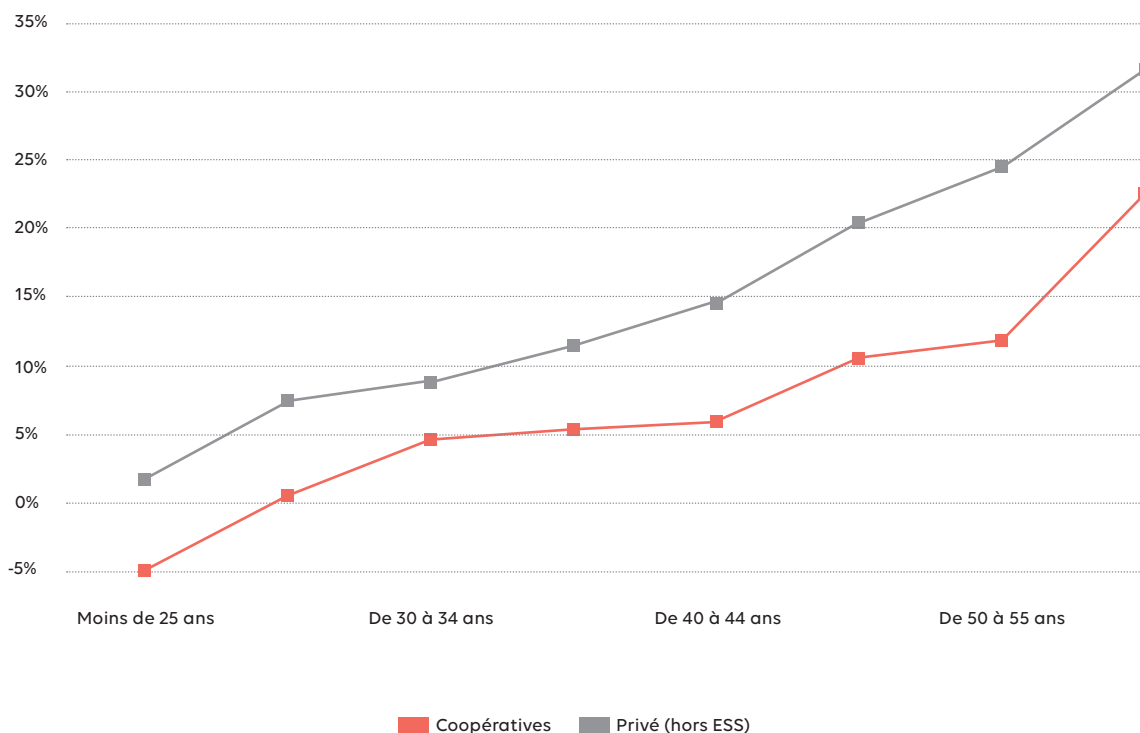
Selon le secteur coopératif, ces inégalités genrées sont plus ou moins corrélées avec l'âge.

Dans les activités financières et d'assurances ou encore l'agriculture, les inégalités salariales évoluent fortement en corrélation avec l'âge, alors que d'autres secteurs coopératifs voient l'évolution des inégalités salariales faiblement corrélées à cette variable comme les secteurs du commerce ou du soutien aux entreprises (fortement inégalitaires quel que soit l'âge) ou l'action sociale (faiblement inégalitaire quel que soit l'âge).

Graphique 4

Évolution des différences moyennes de rémunération en ETP des hommes par rapport aux femmes dans les coopératives et le privé hors ESS en fonction de l'âge

Source : Observatoire national de l'ESS, d'après INSEE-BTS 2019



4. LA PLACE DES FEMMES DANS LA GOUVERNANCE DES COOPÉRATIVES

La gouvernance des coopératives, si elle suit les principes démocratiques égalitaires qui la distingue des autres entreprises, n'est pas épargnée par les inégalités de genre, comme le reste des entreprises de l'ESS. L'absence de parité observée dans certaines coopératives peut être liée à **l'inégale répartition genrée des emplois coopératifs selon les secteurs d'activités** concernés par ces mêmes coopératives.

Tableau 5 Part des femmes dans la gouvernance des coopératives

Source : Coop FR - Observatoire national de l'ESS, d'après les données des fédérations (2022)
nd. = non disponible; * caisses locales; ** groupe Crédit Mutuel y compris filiales

| | Présidentes | Administratrices | Directrices | Salariées |
|-------------------------------|-------------|------------------|-------------|-----------|
| La Coopération Agricole | 1% | 10% | nd | nd |
| Crédit Agricole | 8% | nc | 26% | nd |
| Crédit Mutuel | 31%* | 41%* | nd | 56%** |
| Caisses d'Epargne | 33% | 45% | 13% | 60% |
| Banques Populaires | 29% | 47% | 21% | 60% |
| SCOP | 24% | 31% | 29% | 32% |
| SCIC | 26% | 23% | 43% | 35% |
| Coopératives de consommateurs | 40% | 50% | 45% | 62% |
| Coopératives maritimes | 2% | 7% | 14% | 47% |
| Coopératives d'HLM | 14% | 27% | 20% | 57% |
| Coopératives d'artisans | 9% | 11% | 12% | 31% |

NB. Les données des coopératives de commerçants, des coopératives d'habitants, des coopératives de transport et des coopératives scolaires ne sont pas disponibles pour l'année 2022. Les données de la caisse nationale du Crédit Coopératif sont non significatives.

Par exemple, les coopératives agricoles et artisanales ont les taux de présidentes (respectivement 1% et 9%) et d'administratrices (10% et 11%) parmi les plus faibles (Tableau 5.) au sein de secteurs qui comptent très peu de femmes dans leurs effectifs salariés.

Toutefois, l'effet sectoriel ne peut que partiellement expliquer cette non-mixité. Certains secteurs coopératifs observent une forte mixité de genre dans leurs effectifs salariés mais sont dirigés ou présidés par une minorité de femmes (coopératives d'HLM, coopératives maritimes).

“ Une non-mixité importante dans la gouvernance qui ne s'explique pas seulement par l'effet sectoriel.”

Dans les Scop, il y a quasiment autant d'administratrices que de salariées, résultat à la fois de la nature organisationnelle de ce type de coopérative et d'actions en interne effectuées par les coopératives pour davantage d'égalité (cf. partie 6. Améliorer l'égalité professionnelle : les coopératives en action).

5. L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES COOPÉRATIVES

Cette édition de l'étude de l'égalité femmes-hommes dans les coopératives propose de rendre compte de manière générale de l'index d'égalité femmes-hommes⁵ (aussi appelé index d'égalité professionnelle) dans les coopératives. Elle se réfère à des données de 2020, fondées sur un nombre de 90 sièges sociaux coopératifs ayant déclaré leur index, **sur 412 sièges sociaux coopératifs de plus de 50 salariés.**

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur note globale sur l'Index d'égalité femmes-hommes chaque année au plus tard le 1^{er} mars⁶. Il y a quatre indicateurs retenus dans la méthode de calcul de cet index (pour les entreprises de 50 à 250 salariés) et cinq indicateurs (pour celles de plus de 250 salariés) :

1. Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge (40 points) ;
2. Écarts d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (20 points) ;
3. Écarts de promotions entre les femmes et les hommes (15 points) ;
4. Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité (15 points) ;
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

Lorsque cet index est inférieur à 85 points, les entreprises doivent « *fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs* ». Les entreprises doivent publier leurs « *mesures de correction et de rattrapage* » lorsque le résultat de l'index est inférieur à 75 points⁷.

5. Index mis en œuvre dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

6. www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-legalite-professionnelle

7. travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro

8. cf. *Index de l'égalité professionnelle : quel bilan depuis son entrée en vigueur ?*, DARES analyses n°68, novembre 2021.

“ L'index d'égalité professionnelle coopératif médian se situe au-dessus de celui de l'ensemble de l'économie et varie selon la taille des entreprises coopératives. ”

D'après les données déclarées en 2020, l'index d'égalité professionnelle coopératif médian est de 88 sur 100 se situant **légèrement en dessous de celui de l'ESS** (89 sur 100) mais au-dessus de celui de l'ensemble de l'économie (87 sur 100).

Cet index rencontre d'importantes variations selon plusieurs variables. **La taille des coopératives** en est une : plus la taille de la coopérative est importante, plus l'index d'égalité professionnelle l'est également. Dans les coopératives, les PME ont un index d'égalité professionnelle médian (80,5 sur 100) inférieur à celui des ETI (85 sur 100) et des grandes entreprises (89 sur 100) en 2020. Ces différences par la taille ne sont pas exclusives au secteur coopératif, elles se retrouvent également pour l'ensemble des entreprises françaises⁸.

Un autre déterminant des différences peut provenir du fait que **les secteurs soient davantage féminisés**. Les activités financières, assurantielles et juridiques ont les meilleurs résultats d'index médian d'égalité professionnelle dans les coopératives : “activités auxiliaires de services financiers et d'assurance” (92,5 sur 100), “activités juridiques et comptables” (91 sur 100). A l'inverse, les activités de secteurs primaires ou secondaires qui sont moins mixtes ont les résultats d'index médian les moins élevés : “industries non alimentaires” (83 sur 100), “sylviculture et exploitation forestière” (83 sur 100), industries alimentaires (84,5 sur 100).

La corrélation entre la taille ou le secteur des coopératives et leur index n'est pas nécessairement mécanique avec un index médian plus faible (85,5 sur 100) pour les coopératives de 500 à 999 salariés que pour les entreprises de 250 à 499 salariés (87 sur 100) de salariés en 2020 **{Graphique 5}**. Il n'en demeure pas moins que les indicateurs de taille et de secteur semblent constituer des premières pistes explicatives des tendances de l'index d'égalité professionnelle coopératif, corroborant les analyses de la DARES sur ce sujet pour l'ensemble de l'économie ⁹.

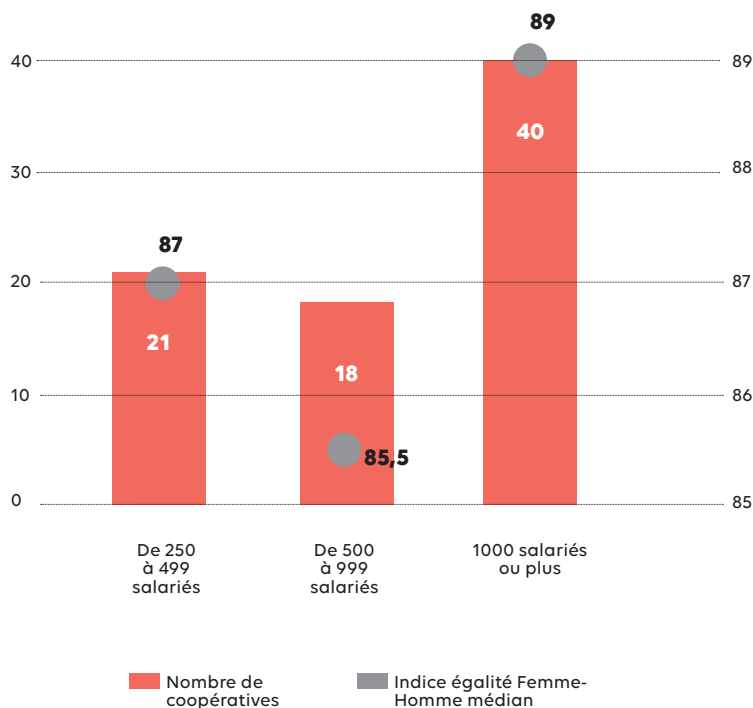
Cet indicateur présente ainsi une autre dimension des facteurs d'inégalités de genre que celle précédemment évoquée à partir d'autres variables qui permettent d'analyser le positionnement plus général des femmes dans l'économie. Alors que les activités financières comportent d'importantes inégalités au niveau de la structuration genrée des catégories socio-professionnelles et des écarts moyens de revenus entre femmes et hommes pour tous postes confondus, ces inégalités sont beaucoup moins présentes à l'échelle d'un même type de poste, des politiques de rémunération individuelle ou des moyens accordés à la promotion égalitaire des salariés dans une même entreprise.

⁹. cf. *Index de l'égalité professionnelle : quel bilan depuis son entrée en vigueur ?*, DARES analyses n°8, novembre 2021.

Graphique 5

Nombre d'entreprises coopératives et note médiane à l'index d'égalité professionnelle selon la tranche d'effectifs salariés (de 250 à 4999 salariés) en 2020

Source : Observatoire national de l'ESS, d'après un croisement INSEE-SIRENE et Ministère du Travail du Plein emploi et de l'Insertion.



Note de lecture : l'index d'égalité professionnelle médian était de 89 sur 100 (échelle de droite) pour les 40 entreprises coopératives (échelle de gauche) de 1000 salariés ou plus ayant déclaré leur index en 2020.

6. AMÉLIORER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LES COOPÉRATIVES EN ACTION

Si les coopératives sont confrontées, comme l'ensemble de la société, aux inégalités de genre en leur sein, elles se mobilisent également pour faire progresser l'égalité entre femmes et hommes dans leurs équipes salariées comme dans leurs instances de gouvernance.

Dans les différentes fédérations coopératives, les femmes cadres et administratrices mettent en place des **clubs et réseaux** qui visent à favoriser la promotion des femmes à des postes à responsabilité, à s'investir dans la gouvernance des entreprises pour y apporter un regard différent sur les orientations qui y sont décidées, ainsi qu'à se former et s'entraider. C'est notamment le cas des « Elles du groupe BPCE » ou bien des « Elles de la Coop » pour la Coopération Agricole.

Les coopératives développent également des **parcours de formation** interne pour appuyer la promotion des femmes au sein de l'organisation. Au Crédit Mutuel, le parcours de formation aux postes de direction dépend ainsi d'une obligation de parité au sein de chaque promotion. Des formations sont également dispensées afin de sensibiliser plus généralement aux questions d'égalité femmes-hommes et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, comme c'est le cas au Crédit Coopératif, en complément des actions de son réseau mixte Coopération'ailes.

Des **outils spécifiques** sont par ailleurs mis en œuvre dans le cadre de la **gouvernance** des réseaux coopératifs pour y renforcer la parité ou accompagner les coopératives adhérentes dans le déploiement d'actions en faveur de l'égalité professionnelle. À Enercoop Normandie, le conseil d'administration est sélectionné en 2017 par tirage au sort afin que la parité soit respectée. Chez Triangle, coopérative d'artisans d'Indre-et-Loire (réseau ORCAB), un groupe de femmes, « Femmes Artipôle », permet de les fédérer autour de leurs métiers et faciliter leur implication dans

la vie de la coopérative, y compris au sein du conseil d'administration. La Coopération Maritime s'est quant à elle dotée d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dont l'une des missions est de traiter de la question de l'égalité femmes-hommes au sein du réseau.

Enfin, de plus en plus de coopératives agissent plus généralement en faveur de l'égalité de genre dans l'ensemble de la société, par le biais de **plans d'actions et de campagne de communication** et de sensibilisation. À titre d'exemple, l'Office Central de la Coopération à l'Ecole a signé en 2024 une convention pluriannuelle d'objectifs avec le ministère de l'Éducation nationale incluant le sujet de l'égalité entre les filles et les garçons, qui sera par conséquent valorisé dans le cadre d'actions des coopératives scolaires.

Méthodologie et sources de données

PÉRIMÈTRE STATISTIQUE COOPÉRATIF

Les données de l'emploi présentées dans le cadre de cette étude concernent le seul périmètre juridique des coopératives, défini par l'INSEE à partir de leur code juridique. Il ne prend donc pas en compte le périmètre dit « social » des coopératives qui comprend aussi les données des entreprises associées, ni les filiales des groupements coopératifs¹⁰.

PÉRIMÈTRE DE L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Les données de l'index d'égalité professionnelle sont déclaratives. Les résultats sont calculés au niveau des sièges sociaux des structures ayant déclaré leur index égalité :

- 90 sièges sociaux de coopératives (sur 412 sièges sociaux coopératifs de plus de 50 salariés)
- 770 sièges sociaux de structures ESS
- 4700 sièges sociaux d'entreprises privées hors ESS.

Les résultats datant de 2020, ils peuvent être amenés à se préciser ou évoluer selon les déclarations de plus en plus nombreuses des structures (le taux de répondants n'était que de 54% au niveau de l'ensemble des entreprises françaises en 2020)¹¹.

Les résultats actuels doivent donc être vus comme un premier état des lieux à compléter et affiner au fur et à mesure des années, étant donné le caractère récent de l'obligation de déclaration de l'index qui date de 2019 (pour les entreprises de plus de 250 salariés) et de 2020 (pour celles de plus de 50 salariés).

INSEE FLORES ET BTS

La source Insee FLORES (Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié) succède à la base de données CLAP (Connaissance Locale de l'appareil productif), utilisée depuis 2008 par le réseau des observatoires de l'ESS pour déterminer les volumes nationaux et régionaux de l'ESS. La source FLORES résulte de la mise en cohérence des sources BTS, Urssaf, Msa et des données de la fonction publique d'État. Elle est la source utilisée pour fournir des statistiques localisées jusqu'au niveau communal. Elle est donc devenue la référence pour les comptages par territoire, a fortiori pour les comptages régionaux et nationaux, des volumes d'entreprises et d'emplois.

La base BTS (Base Tous Salariés) est utilisée pour les analyses en matière de structures d'emploi sur les indicateurs absents de la source FLORES (tranches d'âge, taille d'entreprise, conditions d'emploi...). Elle provient des données sociales nominatives (DSN) qui ont remplacé les Déclarations annuelles de données sociales (DADS). C'est l'unique source annuelle statistique donnant un décompte exhaustif des établissements et de leurs effectifs salariés en France métropolitaine et dans les DROM. Elle permet l'analyse des salaires et des emplois dans l'ensemble des secteurs privé et semi-public, y compris des services de l'État à caractère industriel et commercial (grandes entreprises), des collectivités territoriales et des hôpitaux publics. Les salariés de l'agriculture et de la sylviculture y sont inclus depuis l'année 2003. Le champ de l'exploitation de la BTS couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, à l'exception des agents des ministères (fonction publique d'État), titulaires ou non, des services domestiques (division 97-98 de la Naf rév. 2) et des activités extraterritoriales (division 99 de la Naf rév. 2).

L'OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'ESS D'ESS FRANCE

Le réseau des observatoires de l'ESS est un dispositif de mesure, d'expertise et de suivi de l'ESS en France et dans les régions. Le réseau s'organise autour de l'Observatoire national de l'ESS (ONESS), porté par ESS France et des observatoires régionaux de l'ESS (ORESS) animés par les CRESS. Les productions des observatoires de l'ESS alimentent la stratégie et le plaidoyer en faveur de l'ESS, contribuent à la connaissance et à la promotion de l'ESS et appuient le développement des entreprises. Elles prennent la forme de notes, d'études, de panoramas et diagnostics territoriaux. Les thématiques d'études portent sur la conjoncture de l'emploi, les métiers et compétences dans l'ESS, l'égalité femmes-hommes, les secteurs et filières, la création d'entreprises, le financement, le suivi des politiques et dispositifs publics ou encore la place de l'ESS dans les territoires.

¹⁰. Cf. *Panorama des entreprises coopératives*, www.entreprises.coop/des-chiffres-qui-presentent

¹¹. travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/olivier-dussopt-ministre-du-travail-du-plein-emploi-et-de-l-insertion-presente



76, rue Saint-Lazare – 75009 Paris
Tél. : 01 42 93 59 59
contact@entreprises.coop

www.entreprises.coop



Coop FR fait partie
du mouvement coopératif mondial

