

INTERVENANT.E.S ET PRESENTATION DES STRUCTURES

- **Joséphine PY**, Responsable de programme Women'act, **Empow'her-ONG** avec pour mission de donner largement accès aux femmes à des services de formation et d'accompagnement pour les aider à entreprendre et à être actrices de leur propre développement.
- **Lisa PLEINTEL**, Cheffe de projet de **l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes ESS porté par le CNCRESS**. Créé en 2008, l'Observatoire vise à développer les travaux d'observation sur le sujet (données de référence, éclairages thématiques), à accompagner les acteur.trice.s à monter en compétence et renforcer la prise en compte du sujet dans les politiques nationales et régionales de l'ESS.

ENJEUX

Entrepreneuriat : de plus en plus de femmes

Les femmes représentent une part importante des dispositifs d'accompagnement mais ne représentent qu'1 entrepreneur.e social.e sur 3.

46% de créatrices d'associations et de coopératives et **54%** de créatrices d'entreprises sociales*

* Parmi les entreprises financées par France active

Des programmes spécifiques pour renforcer la place des femmes dans l'entrepreneuriat social : Women'act, les Audacieuses, Lead'her

Sources : France active et enquête [We start](#), lobby européen des femmes, cartographie de l'entrepreneuriat social des femmes en Europe, 2015

Extrait de l'état des lieux publié par le CNCRESS, mars 2019

DES PARCOURS DIFFÉRENTS

DES PROJETS DIFFÉRENTS La plupart des projets sont concentrés sur les services sociaux ou la santé. Alors que 54% des hommes ont des budgets annuels supérieurs à 500 000 €, cela ne concerne que 19% des femmes. 57% des femmes indiquent gagner entre 1 000 et 2 000 € par mois, tandis que la même proportion d'hommes gagne plus de 2 000 €.

DES FREINS SPÉCIFIQUES 58% des femmes disent manquer de confiance en elles, 53% ne se sentent pas légitimes, ce qu'on appelle souvent le « syndrome de l'imposture », 72% disent être confrontées à des attitudes stéréotypées et dévalorisantes.

Source : [Enquête](#) Women'act réalisée par empow'her, menée auprès de 100 hommes et femmes entrepreneur.e.s. A noter, cette enquête vise l'entrepreneuriat social, qui est défini plus largement que le champ strict des statuts ESS.



CONTEXTE

- **L'égalité femmes-hommes est un enjeu fort de l'ESS**

- Inscription dans la loi de 2014 sur l'ESS
- [Production d'un rapport triennal sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS](#)
- [Guide d'amélioration continue des bonnes pratiques](#)
- [Création d'un observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS](#)

- **Une forte marge de progression**

Alors que les femmes représentent 68 % des salarié.e.s de l'ESS, l'ESS n'est pas épargnée par les inégalités professionnelles : plafond de verre, ségrégation des métiers, inégalités salariales et temps partiels subis. S'ajoute à cela d'autres enjeux comme la sous-représentation des femmes dans les instances de gouvernance de l'ESS et parmi les créateur.trice.s de structures de l'ESS.

- **L'accompagnement, est comme les autres activités, concerné par ses enjeux.**

L'atelier visait à identifier les enjeux en matière d'inégalités femmes-hommes et les leviers d'action dans le champ de l'accompagnement.



RESSOURCES INCONTOURNABLES

- **Acteur.trice.s-clés** : Structures qui développent des accompagnements et/ou dispositifs spécifiques :

- [Empow'her](#)
- [La Ruche](#)
- [Mouves](#)
- France Active
- [ARACT IDF](#)
- [CIDFF](#)

- **Documentation/sites internet** :

- Enquête réalisée par [Empow'her](#)
- Enquête sur [les femmes dans l'entrepreneuriat social en Europe](#)
- Atelier et guides de [l'ANACT](#)
- Fiches pratiques de [l'UDES](#)

Quelles problématiques ont été soulevées lors de l'atelier ?

- Les femmes sont sur-représentées dans les dispositifs d'accompagnement mais sous-représentées dans les dispositifs de changement d'échelle.
- Comment trouver des femmes ?
- Comment lutter contre les stéréotypes sexistes dans son accompagnement ?
- Comment favoriser l'égalité FH en interne dans sa structure ?

Quelles solutions ont été trouvées et exemples de bonnes pratiques ?

- 1ère étape : faire son auto-diagnostic sur le sujet à partir de l'auto-diagnostic réalisé par empow'her par exemple : où en est ma structure ?
- Réaliser des temps de sensibilisation en interne sur le sujet, former ses équipes aux stéréotypes sexistes (cabinets Egaé et Ekiwork sur la partie sensibilisation en interne et formation aux stéréotypes)
- Produire des données sexuées pour analyser son offre d'accompagnement à l'aune du genre (nombre de femmes accompagnées, taux de réussites, présence des femmes sur les différents parcours, etc.)
- Travailler ses outils de communication pour éliminer les stéréotypes sexistes (parler de « femmes entrepreneures », plutôt que « d'entrepreneuriat au féminin », travailler ses visuels, etc.)
- Développer des dispositifs ou parcours spécifiques pour les femmes, ou temps en non-mixité (sur la légitimité, sur la recherche de fond, sur le sexisme rencontré tout au long du parcours de la créatrice).
- Pour ce qui est de la mesure d'impact et de la mise en place de projets Empowher + cabinets de conseil spécialisés sur la mesure d'impact (mais pas spécifiquement sur une approche genre) comme Improve ou encore Kimso.

Quels besoins/attentes ont été identifiés par le groupe lors de l'atelier ?

- Outillage
- Temps d'échange et de sensibilisation