

octobre 2019

ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

CHIFFRES CLES ET PORTRAITS DE FEMMES

REGION GRAND EST



L'Observatoire Régionale de l'ESS est porté par la CRESS avec le partenariat de :

avec le soutien de :

REGION
GRAND
EST

NOVEMBRE 2019

portes-ouvertes,
conférences,
débats, ateliers...
PROGRAMME SUR
LEMOIS-ESS.CNCRS.FR

12^e
édition

Le
mois
de l'Economie
Sociale
et Solidaire

Le réseau des CRESS - www.lemois-ess.cnrcs.fr

cress
Chambre Régionale
de l'Economie Sociale
et Solidaire Grand Est

cn cress
Conseil National
des Chambres Régionales
de l'Economie Sociale
et Solidaire



SOMMAIRE

Panorama de l'égalité femmes- hommes dans l'ESS en région Grand Est	4
Les femmes plus fortement représentées dans l'ESS en région Grand Est	6
Les emplois des femmes dans l'ESS par statut juridique des entreprises	8
Des secteurs d'activité fortement féminisés	8
Des conditions d'emplois souvent défavorables pour les femmes	12
Des salaires nets horaires inégaux entre femmes et hommes	12



PANORAMA DE L'EGALITE FEMMES - HOMMES

ETAT DES LIEUX DANS LE GRAND EST :

L'ESS à travers ses valeurs agit pour une société plus juste, plus durable et plus égalitaire sur les territoires et pour les citoyens. **La Loi ESS du 31 juillet 2014 a inscrit l'égalité femmes-hommes comme étant une préoccupation prioritaire.**

Et elle a rendu obligatoire la production d'un rapport triennal sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, travail réalisé par la commission « égalité femmes-hommes » du Conseil Supérieur de l'ESS.

Ce sujet fait également l'objet d'un point important dans le guide d'amélioration des bonnes pratiques dont doivent se saisir les structures de l'ESS.

En juin 2018, grâce au soutien du Haut Commissariat à l'ESS et à l'Innovation Sociale, le CNCRESS crée l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS. Cet observatoire publie, pour la première fois en mars 2019, un Etat des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'Economie Sociale et Solidaire en France.

Cet état des lieux laisse apparaître des points faibles et des points forts. Ainsi, l'ESS, tout comme le reste de l'économie classique, reste un secteur polarisé où la mixité n'est qu'apparente et où des écarts femmes-hommes sont parfois très visibles. Ces écarts se retrouvent notamment en terme de rémunérations, des postes à responsabilités, etc.

C'est sur la base de ce travail national que la CRESS Grand Est souhaite apporter une vision régionale de la place des femmes dans les structures de l'ESS. Pour aller plus loin, la CRESS Grand Est proposera des actions de sensibilisation afin de favoriser les mesures prises en faveur de l'égalité, de mettre en lumière des parcours de femmes dans l'ESS mais aussi de valoriser et développer les métiers dit « féminins ».

L'ESS EN GRAND EST :

- ▶ **16 488 établissements employeurs soit 8,99% de l'ensemble des établissements employeurs de la région (privés hors ESS, publics et ESS).**
- ▶ **199 884 salariés soit 11,48% de l'emploi total régional (tous secteurs confondu).**
- ▶ **69,22% des emplois ESS sont occupés par des femmes.**
- ▶ **Presque 5,2 milliards d'euros de salaires bruts distribués soit 9,8% des salaires bruts versés en région.**
- ▶ **La région Grand Est se positionne comme la 6ème région de France en nombre d'emplois ESS sur 13 régions.**

Source Observatoire régional de l'ESS – CRESS Grand Est, d'après INSEE CLAP-DADS 2015

GUIDE DES BONNES PRATIQUES DES ENTREPRISES DE L'ESS

Ce guide, publié en 2016 par le CSESS, a pour objectif de définir les conditions d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'ESS. Il invite les acteurs.trices de l'ESS à s'engager dans une dynamique d'amélioration individuelle et de convergence collective sur les principes et valeurs de l'ESS. L'idée est de s'interroger sur le quotidien de l'entreprise, ses relations avec ses environnements et sa mise en pratique des valeurs.



6 axes ont été identifiés par les CRESS*

- ❶ les modalités effectives de gouvernance démocratique ;
- ❷ la concertation dans l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ;
- ❸ la territorialisation de l'activité économique et des emplois ;
- ❹ la politique salariale et l'exemplarité sociale, la formation professionnelle, les négociations annuelles obligatoires, la santé et la sécurité au travail et la qualité des emplois ;
- ❺ la situation de l'entreprise en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle et de présence dans les instances dirigeantes élues.
- ❻ le lien avec les usagers et la réponse aux besoins non couverts des populations

Plus en détails, le domaine d'action sur la mixité professionnelle et l'égalité femmes hommes interroge les entreprises de l'ESS sur : leur prise de conscience face aux enjeux liés à la discrimination ; les mesures positives pour faciliter l'accès des femmes aux responsabilités tant d'un point de vue salarial que dans les instances de gouvernance et à l'égalité en termes de rémunérations ; la réalisation régulière d'un diagnostic de situation comparé femmes/hommes.

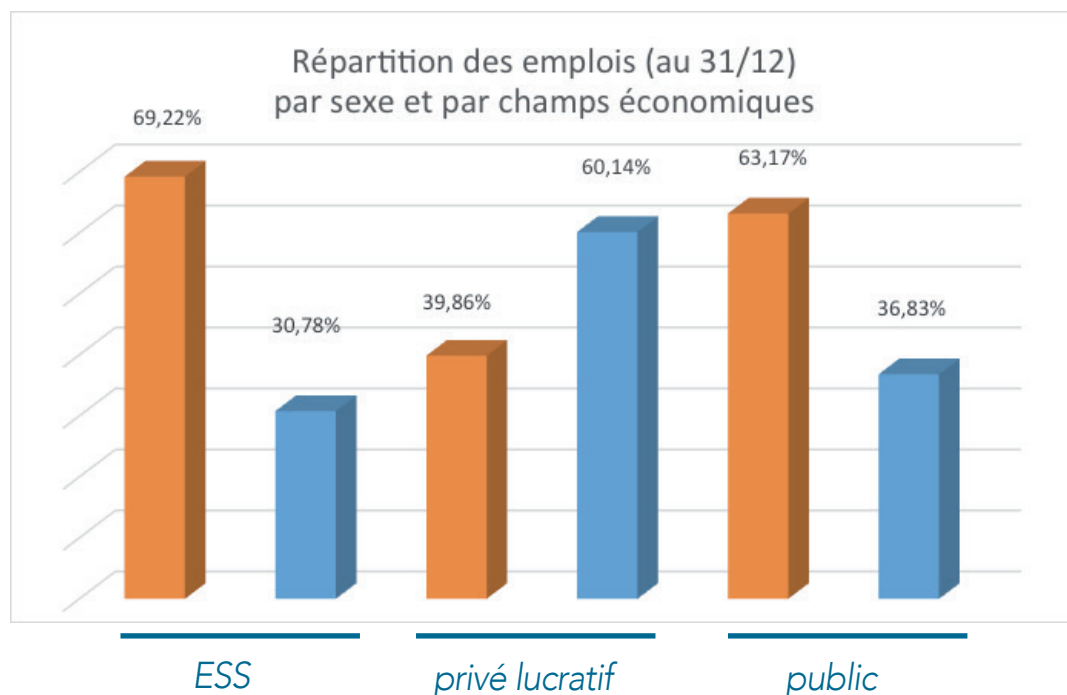
*pour aller plus loin - ess-france.org

Les femmes plus fortement représentées dans l'ESS

69,22% des emplois ESS du Grand Est sont occupés par des femmes



30,78% par des hommes



L'ESS emploie plus fortement des femmes à l'inverse du secteur privé lucratif. En effet, si l'ESS en Grand Est emploie près de 70% de femmes, le secteur lucratif n'atteint même pas les 40% de salariées. La part des femmes salariées dans le secteur public se rapproche de celle de l'ESS dans le Grand Est avec un peu plus de 63%.

En région Grand Est, les femmes en emploi dans l'ESS représentent seulement **16% de l'ensemble des femmes salariées.**

Source Observatoire régional de l'ESS – CRESS Grand Est, d'après INSEE CLAP-DADS 2015



Elles font l'ESS

En novembre 2018, lors du Mois de l'ESS, le réseau CNCRESS - CRESS a tenu à valoriser et mettre en avant les initiatives entrepreneuriales féminines à travers un prix ESS dédié.

COLLECTIF OR DU COMMUN : LAUREAT DU PRIX ESS 2018 EGALITE FEMMES - HOMMES

Le Collectif Or du Commun est une association haut-rhinoise, portant dans son ADN la solidarité, l'audace d'entreprendre et la parentalité. Elle vise à encourager l'entrepreneuriat individuel de femmes et de mères à travers l'expérimentation d'un lieu de coworking solidaire associé à de nombreux services mutualisés.

Leurs objectifs sont de soulager la charge mentale, co-entreprendre, co-garder les enfants à des moments en dehors des temps scolaires et périscolaires, sortir de l'isolement et mutualiser les réseaux.

Le projet de coworking s'adresse en particulier aux femmes mères qui entreprennent à leur compte ou qui ont opté pour le télétravail afin d'avoir plus de disponibilités pour leurs enfants.

Entreprendre à son compte est historiquement une activité fortement réservée aux hommes. Aujourd'hui, les femmes franchissent ce pas de plus en plus régulièrement, tout en gardant la charge traditionnelle de la famille et des enfants. Disposer d'un lieu de travail autre qu'un bureau ou un atelier situé chez soi, est un signe tangible qui contribue à renforcer la posture entrepreneuriale, donne confiance aux femmes et fait respecter leur statut d'entrepreneure.

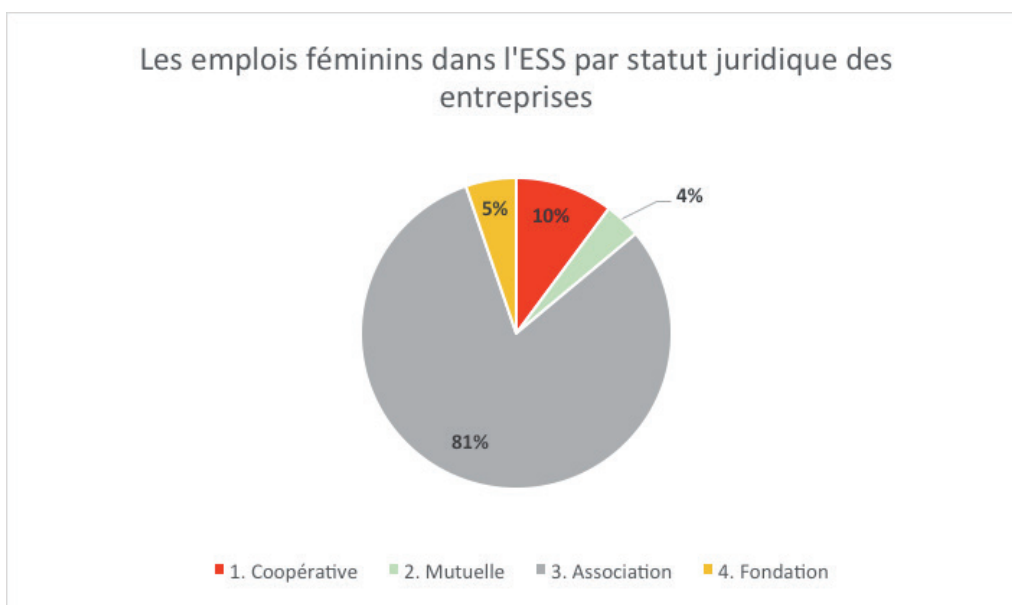
Cet espace cible les entrepreneures en prestation intellectuelle, artisanat, arts et métiers du bien-être, les télé-salariées, mais aussi... des pères et des hommes qui se retrouvent confrontés aux mêmes problématiques et qui souhaitent s'investir activement dans leur résolution.



Collectif Or du Commun
47 Rue de Mulhouse, 68000
Colmar - 06 70 89 30 07

Les emplois féminins par statut juridique

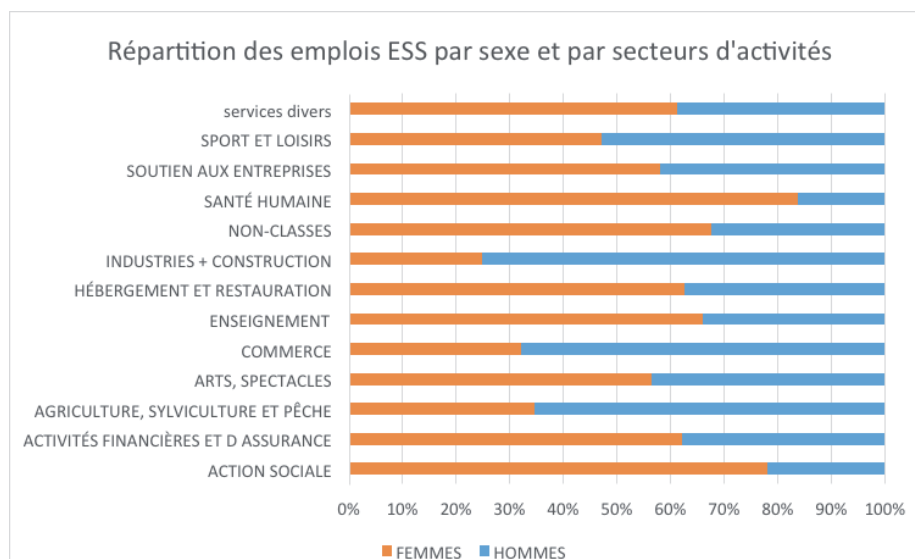
Les associations étant les entreprises de l'ESS les plus nombreuses, le salariat des femmes y est de fait le plus important. Ainsi, 81% des femmes salariées dans l'ESS le sont au sein d'une association.



Source Observatoire régional de l'ESS – CRESS Grand Est, d'après INSEE CLAP-DADS 2015

Des secteurs d'activités fortement féminisés

L'ESS est une économie fortement féminisée de part ces secteurs d'activités dits « plus féminins » (action sociale : 78% de femmes ; santé humaine : presque 84% de femmes ; éducation- enseignement : près de 66%...). Sur les 13 secteurs d'activités répertoriés par l'INSEE, seuls quatre secteurs emploient davantage d'hommes que de femmes : « sports et loisirs », « industrie et construction », « commerce », « agriculture, sylviculture et pêche ». De manière générale, tous les secteurs d'activités de l'ESS sont surreprésentés par l'un des 2 sexes.



Source Observatoire régional de l'ESS – CRESS Grand Est, d'après INSEE CLAP-DADS 2015

Portrait d'entrepreneure



TÉMOIGNAGE DE DOMINIQUE DOUINE DIRECTRICE DEPUIS PLUS DE 30 ANS, D'AUBEANE MUTUELLE DE FRANCE.

AUBEANE MUTUELLE DE FRANCE, UNE «MUTUELLE SANTE LOCALE» CRÉÉE EN 1968 (ISSUE DES MUTUELLES OUVRIERES).

J'ai intégré la mutuelle en répondant à l'annonce d'un cabinet de recrutement qui recherchait un cadre comptable correspondant à mon profil. L'annonce était, d'ailleurs, entièrement rédigée au masculin.

La gouvernance était assurée par une Présidente, les employées étaient des femmes mais l'entreprise était dirigée par un homme. Je me suis vue très vite confiée la direction de la mutuelle. La concurrence très vive avec les assurances privées qui venaient d'entrer dans le domaine de la santé, mettaient en difficulté les mutuelles.

Je découvrais alors, que l'Economie Sociale et Solidaire étaient soumise à de nouvelles règles comptables, j'apprenais à échanger avec un Conseil d'Administration pour assurer le développement et la pérennité de la mutuelle. Il n'a pas toujours été simple de conjuguer mon rôle de directrice et de mère de deux enfants. Le soutien de mon entourage a été primordial.

J'ai très vite compris que pour occuper un poste de direction en tant que femme, il me fallait avant tout fournir un travail irréprochable, prouver sans cesse mes compétences et faire preuve de ténacité, face à une hiérarchie très masculine.

Voici une anecdote qui en dit long : lors d'un vote pour un mandat auquel j'avais postulé, 12 postes étaient à pourvoir et il y avait 9 candidats et 4 candidates. J'ai découvert que mon nom avait été «oublié». La réponse à cet oubli fut que mon nom avait été sciemment supprimé pour ne pas avoir à le rayer de la liste des votes.

Travailler dans l'Economie Sociale et Solidaire et particulièrement dans la mutualité m'enthousiasme toujours autant aujourd'hui car l'humain et la solidarité sont au cœur du projet. Dans un contexte qui devient de plus en plus difficile, constater que les résultats du travail collectif profitent non pas à quelques actionnaires mais à l'ensemble des adhérents y compris des plus fragiles est extrêmement motivant et porteur d'espérances.





Zoom sur une entreprise de l'ESS

LA CAISSE D'ÉPARGNE GRAND EST EUROPE ENCOURAGE L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

La mixité et l'égalité professionnelle, facteurs d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique sont au cœur de la politique de la Caisse d'Épargne Grand Est Europe.

En externe comme en interne, des dispositifs sont mis en place pour permettre aux femmes de «pulvériser le plafond de verre».

Depuis 2018, l'entreprise s'est engagée dans la mise en œuvre d'un Plan d'Actions Régional (PAR) en faveur de l'entrepreneuriat des femmes, conclu avec l'Etat, la Région Grand Est, la Caisse des Dépôts et BNP Paribas.

Ce partenariat s'articule autour de quatre grands axes de travail et vise à développer l'entrepreneuriat féminin, afin de faire progresser le nombre de femmes entrepreneures dans un objectif partagé d'égalité professionnelle et de contribuer au développement du territoire sur la période 2018-2020.

Dans une démarche partenariale, les parties prenantes ont lancé un appel à projets commun dont le second volet, développé en 2019, est la « mise en réseau des femmes créatrices ou repreneuses d'entreprise pour palier à leur isolement ».

Emmanuelle Beyer, co-gérante de Capentreprendre et Présidente de la CRESS Grand Est est d'ailleurs la marraine de ce nouvel appel à projets.

En interne, les ambitions de l'entreprise en matière de mixité sont fortes et sont partagées avec le réseau féminin de l'entreprise, les elles du Grand Est. Il s'agit d'un réseau collaboratif, de confiance et bienveillant, porteur de l'enjeu de mixité, qui soutient la carrière au féminin et qui encourage le partage et la solidarité féminine.

Le réseau permet de développer des angles d'analyse différents, pour porter l'innovation et relancer l'intelligence collective sur les sujets liés à la place des femmes en entreprise. Son objectif est de faire remonter les attentes et enjeux liés à la mixité, mais aussi d'attirer, retenir et promouvoir les talents féminins. Un dispositif de mentoring a notamment été mis en place au sein de l'entreprise, permettant d'accompagner des femmes dans leurs projets professionnels au sein de la banque.



CAISSE D'ÉPARGNE
GRAND EST EUROPE

L'égalité femmes - hommes dans les projets Grand Est

Le CIDFF

Le CIDFF a pour mission la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Son approche est transversale et les interventions se déclinent dans tous les domaines.

Pour contribuer à ce rayonnement, le CIDFF met en place des actions innovantes telles que le réseau des Ambassadeur.drice.s de la Mixité Professionnelle, reconnu mondialement parmi les 28 initiatives favorisant l'insertion professionnelle des femmes par l'Euro-LAC foundation (2018).

Le but de l'action « Ambassadeurs et Ambassadrices Grand-Est – Territoire Alsace – de la mixité professionnelle » est d'animer et de développer un réseau d'intervention sur la thématique de la mixité professionnelle et



sur la déconstruction des stéréotypes sexuels liés à l'orientation professionnelle.

Plus d'informations :
basrhin.cidff.info
03 88 32 03 22



L'association intervient dans les établissements scolaires du Haut-Rhin (collèges, lycées..) sur le thème de l'égalité filles / garçons en intégrant le thème « cyber sexisme » et « cyber harcèlement ».

Les établissements scolaires sont démunis face au manque de respect entre les garçons et les filles et aux réactions parfois violentes que cela engendre. La domination reste très présente et engendre des relations déséquilibrées, des rapports de force.

Solidarité femmes 68

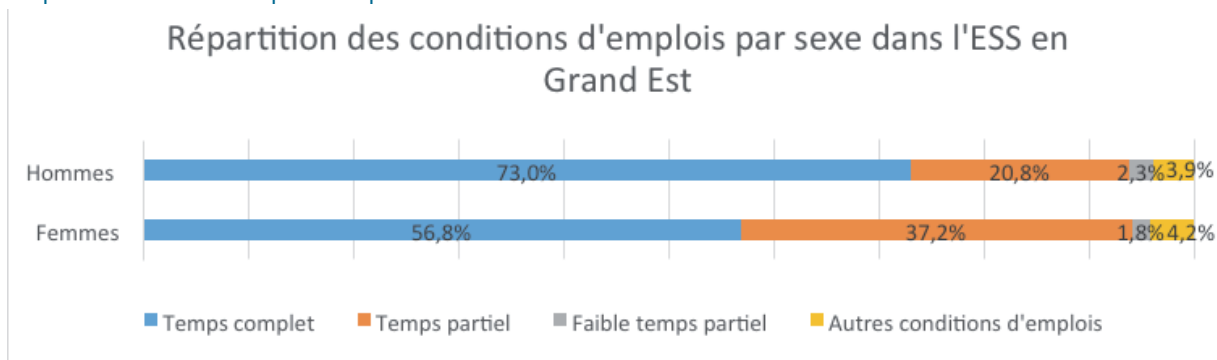
Le personnel éducatif est en demande de soutien par rapport à ces comportements sexistes. Un intervenant externe a souvent plus d'impact auprès des élèves, c'est pourquoi, l'association propose des actions pouvant régler de telles situations.

Les interventions sont basées sur les stéréotypes sexistes. Pour ce faire, l'association utilise plusieurs supports adaptés aux classes, aux âges et de type différents : films, musique, cartes, interactions dans la classe... Ces interventions s'inscrivent dans le cadre de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif et la loi du 04/08/2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Plus d'informations :
www.solidaritefemme68.fr

Des conditions d'emplois souvent défavorables pour les femmes

Sur l'ensemble des temps partiels de l'ESS, 78.5% sont occupés par des femmes (et seulement 21.5% par des hommes). Attention toutefois, certains de ces salariés peuvent cumuler plusieurs temps partiels et donc finalement arriver à un temps de travail égal ou supérieur à un temps complet.



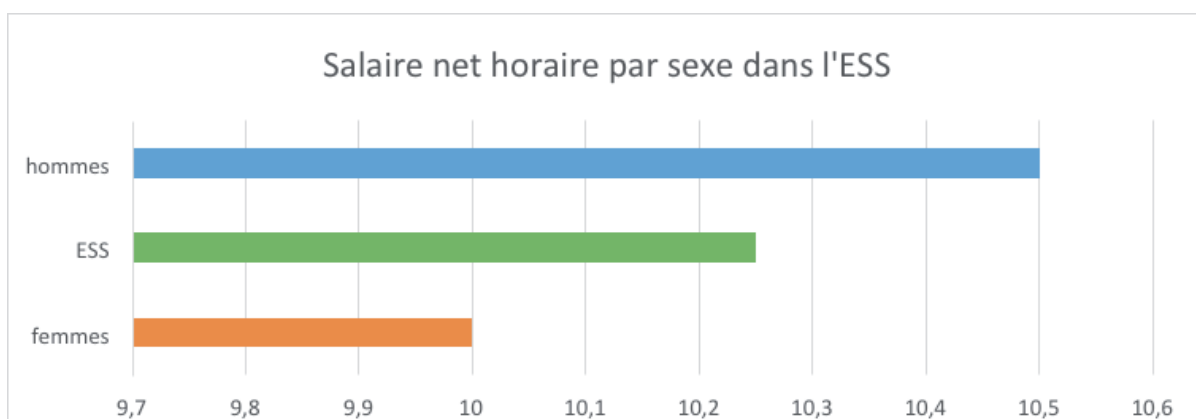
Source Observatoire régional de l'ESS – CRESS Grand Est, d'après INSEE CLAP-DADS 2015

Les temps partiels pèsent plus fortement sur l'emploi féminin dans l'ESS en Grand Est. Les femmes employées à temps partiels représentent 37.2%, alors que les hommes ne sont salariés à temps partiels qu'à 20.8%

Des salaires nets horaires inégaux entre femmes et hommes

L'écart de salaires entre les femmes et les hommes dans l'ESS peut, entre autre, s'expliquer par la forte présence des femmes dans des métiers relevant des secteurs de la santé humaine et de l'action sociale. Ces secteurs font face à des plafonds de verre. Le plafond de verre signifie la difficulté pour les femmes d'accéder aux postes à responsabilité. Les différences de rémunération sont également liées à des blocages sectoriels : les femmes étant plus fortement représentées dans les secteurs « sanitaire, social, médico-social ». Or, les métiers et postes dans ces secteurs sont souvent à rémunérations faibles.

De plus, les femmes ont globalement moins accès à des postes de cadre et/ou de direction pour lesquels les salaires sont plus élevés. Ainsi, seulement 11% des femmes salariées dans l'ESS font partie de cette CSP contre 17% d'hommes.



Source Observatoire régional de l'ESS – CRESS Grand Est, d'après INSEE CLAP-DADS 2015



PORTAIT D'ENTREPRENEURE DE L'ESS

Entreprendre autrement grâce à Synercoop

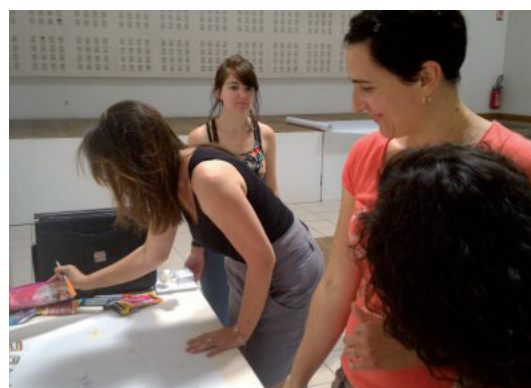
Témoignage de Mélanie CHEVALIER : entrepreneure salariée

Synercoop est une Coopérative d'Activités et Entrepreneurs (CAE) : une entreprise dont les salariés sont des entrepreneurs qui ont tous un métier différent, une marque différente, des clients différents. Chaque entrepreneur est responsable de sa propre activité, chacun décide avec les autres membres de l'équipe du développement de la coopérative.

Les femmes représentent 72% des membres de la coopérative, et 100% de « l'équipe support ». Besoin de développer une activité dans un environnement serein, réconfortant, sécurisant, souhait de pouvoir tester et développer une activité à son rythme, sans être dans une recherche exacerbée de performances : les femmes se retrouvent dans l'identité de Synercoop.

Mélanie Chevalier est Consultante en Santé environnementale ; membre de Synercoop, elle témoigne de son expérience.

J'ai, depuis toujours, souhaité m'investir dans un métier tourné vers l'Humain : apporter une aide, une réponse à des besoins fondamentaux. Après des expériences professionnelles en tant que salariée, j'ai fait le choix d'enrichir mon parcours professionnel et mes connaissances personnelles à travers un projet d'entrepreneuriat.





PORTAIT D'ENTREPRENEURE DE L'ESS

Entreprendre autrement grâce à Synercoop

Témoignage de Mélanie CHEVALIER : entrepreneure salariée (suite)

En 2012, je me lance en « solo », puis rapidement entourée d'une équipe, de collègues défendant des valeurs identiques aux miennes via Synercoop. Ma rencontre avec Synercoop a été comme une évidence : j'ai pu développer mon activité dans un cadre très sécurisant, coopératif, respectueux, tout en étant très autonome.

Devenir associée de Synercoop m'a ensuite permis de participer activement aux décisions de mon entreprise. Aujourd'hui, je souhaite être active dans son évolution et sa pérennisation : je suis ainsi devenue co-présidente de l'association « Pool d'Avenir », une couveuse permettant aux entrepreneurs de tester leur activité sans avoir à s'investir dans la gestion d'une entreprise partagée, tout en étant dans une structure avec de fortes valeurs de l'ESS.

Les femmes ont été, quasiment depuis le début, majoritaires dans notre structure, et pourtant elles sont minoritaires dans le monde de l'entrepreneuriat. En 2014, j'ai créé avec deux amies un collectif de femmes entrepreneures : « Les Drôles de Dames en Lorraine », un lieu de partage, de soutien entre femmes entrepreneures. Ce collectif partait du constat que beaucoup de femmes se lancent dans l'entrepreneuriat et partagent des problématiques similaires : manque de reconnaissance, de soutien et de visibilité, recherche d'outils d'organisation et de développement personnel, valorisation de leur activité qui pour la quasi totalité est à la base une passion, une vocation, un besoin...

J'ai le sentiment que les femmes sont bien plus dans la recherche d'une vie en accord avec leurs valeurs. Elles veulent être indépendantes, faire leurs preuves dans le monde professionnel, apporter leur contribution tout en trouvant un rythme de vie professionnelle répondant aux besoins familiaux ; ceci prédominant sur la recherche d'une quelconque position de pouvoir. Et je me reconnais très bien dans cette description.

www.conseil-sante-environnement.fr
melaniechevalier@conseil-sante-environnement.fr
 contact POOL d'AVENIR - contact@poolavenir.fr





PORTRAIT D'ENTREPRENEURE DE L'ESS



Pour, dans et avec l'ESS !

Marina Patrouchéva, Présidente du Collectif Or du commun, fondatrice de Grand-Est Mécénat

Mon conjoint ayant pris les congés parentaux pour nos deux premiers enfants, j'étais déterminée moi aussi à faire une césure professionnelle lors de ma troisième grossesse.

Les rencontres et actions associatives qui ont jalonnées cette période dédiée à ma famille m'ont encouragée à donner un nouvel élan à mon activité professionnelle autour de gestion de projet et montage de partenariats stratégiques. Mon choix s'est porté sur la formation en levée de fonds et mécénat proposée conjointement par l'ESSEC Paris et l'Association Française des Fundraisers, dont un an plus tard, je suis devenue co-coordinatrice pour le Grand Est.

Tels les vases communicants, les nouvelles aspirations professionnelles et les contingences familiales m'ont inspirée le projet de création de ma structure d'accompagnement des acteurs de l'ESS dans leur diversification de ressources et mécénat. Le travail en freelance chamboule beaucoup les habitudes professionnelles précédentes.

Malgré l'activité qui prenait de l'ampleur, entreprendre de chez moi, sans véritable dynamique collective autour, avec les frontières poreuses entre les temps de vie, ne m'a pas convenu. Echangeant autour de moi, je me suis rapidement rendu compte que nous étions nombreux à partager les mêmes préoccupations.

Et c'est ainsi qu'en janvier 2018, le Collectif Or du commun est né, à Colmar. Nous étions sept femmes entrepreneures, mamans pour beaucoup, à vouloir partager un lieu de travail dans l'esprit de solidarité et de coopération. Cette communauté de CoworQueens est une association ouverte aux femmes et aux hommes, parents ou non, qui entreprennent à leur compte ou télétravaillent.

Partageant déjà un local aujourd'hui insuffisant en termes d'espace, nous recherchons activement un nouvel espace supplémentaire pour y développer nos activités et y proposer des services mutualisés tels la conciergerie participative, la solution de garde ponctuelle d'enfants aux horaires atypiques, le groupement d'achat en circuit-court, les permanences santé, bien-être et sport, le covoiturage et l'éco-mobilité, et avant surtout dans l'esprit d'émulation dynamique et créative !

Contact : Marina Patrouchéva, Grand Est Mécénat

marina.patroucheva@gmail.com

Collectif Or du commun : contact@collectiforducommun.org

OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'ESS EN GRAND EST

L'Observatoire régional de l'ESS en Grand Est (ORESS) est porté par la CRESS Grand Est et fait partie du réseau des compétences et expertises des CRESS et du CNCRESS (Conseil National des CRESS).

Ce réseau s'appuie sur une méthodologie commune et homogène afin d'harmoniser les données sur l'ensemble des territoires.

Cette méthodologie est entre autre basée sur un périmètre statistique de l'ESS, défini dès 2006 avec l'INSEE, à partir de données CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif) et DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) et se fondant sur les statuts juridiques « historiques » des structures de l'ESS (Associations, coopératives, mutuelles et fondations).

Les Observatoires ont pour mission d'assurer une veille afin de produire des études pouvant servir d'aide à la décision et/ou de prospective.

Retrouvez les publications de la CRESS Grand Est réalisées avec l'INSEE sur :

cress-grandest.org
rubrique 'découvrir l'ESS : les chiffres clés'

Pour les chiffres de l'ESS sur vos territoires, consultez la cartographie ESS & territoires sur le site : cress-grandest.org



L'économie sociale et solidaire emploie un jeune salarié sur neuf dans le Grand Est

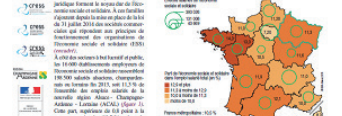
L'association créée en 2006 (CRESS) regroupe 12,5 % des salariés salariés du Grand Est et 14,4 % des salariés salariés du Grand Est. Elle propose la mise en œuvre d'un observatoire régional de l'ESS, à partir de données CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif) et DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) et se fondant sur les statuts juridiques « historiques » des structures de l'ESS (Associations, coopératives, mutuelles et fondations).

L'observatoire régional de l'ESS en Grand Est a pour mission d'assurer une veille afin de produire des études pouvant servir d'aide à la décision et/ou de prospective.



Plus d'un salarié sur dix de la nouvelle région Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine dans l'économie sociale et solidaire en 2013

En 2013, les associations, coopératives, mutuelles et fondations de la nouvelle région Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine emploient 100 000 salariés, soit un peu plus d'un salarié sur dix. Au même rang des nouvelles régions métropolitaines pour son poids dans les effectifs salariés, l'économie sociale et solidaire de la nouvelle région se caractérise par un secteur essentiellement tertiaire, un secteur essentiellement féminin et une présence plus marquée dans l'agriculture. Cependant, elle se caractérise également par une présence plus marquée dans l'industrie et le commerce.



Les antennes de la CRESS Grand Est

Antenne de Reims
Siège administratif
14, avenue Hoche
51 100 Reims



Antenne de Nancy
Maison Régionale des Sports
13, rue Jean Moulin
CS 70 001
54 510 Tomblaine
Bureau TCRM Blida Metz

Antenne de Strasbourg
Siège Social
8 rue Adèle Riton
67 000 Strasbourg

CHAMBRE REGIONALE DE L'ESS EN GRAND EST

03 88 24 54 01 | www.cress-grandest.org | [@cress_grandest](https://twitter.com/cress_grandest)

CONTACT Coraline Gaillet: c.gaillet@cress-grandest.org
Observatoire Régional de l'ESS en Grand Est



cress

Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire Grand Est