



11 mai 2026

Rapport des pratiques 2025

Assemblée Générale

21 mai 2026



Cress Bretagne

47 avenue des Pays-Bas
35200 Rennes
07 48 72 51 19
cress@cress-bretagne.org



Être une entreprise de l'ESS ne signifie pas seulement avoir un statut ad hoc défini par la loi de juillet 2014. C'est une condition nécessaire, mais qui est loin d'être suffisante. Les entreprises de l'ESS doivent également se situer dans une démarche de progrès au regard de leurs pratiques, autant dans leur fonctionnement interne que dans leurs rapports à leur environnement.

Ce document s'inscrit dans **l'obligation faite aux entreprises de l'ESS, par la loi du 31 juillet 2014¹, de présenter à l'Assemblée Générale un rapport sur leurs pratiques**, en référence à celles qui sont définies par le Guide des bonnes pratiques élaboré par le Conseil Supérieur de l'ESS.

Au-delà de ce qui est défini par la loi, la Cress de Bretagne considère que la qualité de ses pratiques est un élément essentiel de la cohérence de son action, autant en interne qu'en externe. La Cress ne prétend pas être exemplaire sur ces questions, mais elle a l'ambition de s'inscrire dans une démarche de progrès en étant attentive à ses pratiques. Ce faisant, elle souhaite également sensibiliser le monde de l'ESS et en particulier ses adhérents à l'enjeu de cette démarche.

Ce rapport a pour objet de :

- Présenter les enjeux actuels de la Cress au regard des thématiques proposées par le guide des bonnes pratiques,
- Pointer les principales actions qui sont déjà mises en place, sans en présenter l'exhaustivité,
- Apporter quelques données chiffrées, il reste sur ce point un travail à faire sur les indicateurs,
- Identifier les pistes d'amélioration à explorer et à mettre en place dans les années qui viennent.

¹ Article 3 de la loi relative à l'ESS : « à l'occasion de leur Assemblée Générale annuelle, les entreprises de l'ESS présentent des informations sur l'application des pratiques définies par le guide et, le cas échéant, organisent un débat sur les réalisations et les objectifs de progrès... »

Cress Bretagne

47 avenue des Pays-Bas

35200 Rennes

07 48 72 51 19

cress@cress-bretagne.org

Sommaire

Notre gouvernance est-elle effectivement démocratique ? Notre stratégie est-elle réellement élaborée en concertation ? _____ 4

Notre activité est-elle ancrée localement ? Répond-elle réellement aux besoins des utilisateurs.trices ? _____ 7

Notre organisation valorise-t-elle les personnes salariées ? _____ 9

Notre activité est-elle respectueuse de l'environnement ? Nos pratiques sont-elles réellement éthiques ? _____ 11

Notre organisation garantit-elle réellement la diversité et l'égalité ? _____ 13

Notre gouvernance est-elle effectivement démocratique ? Notre stratégie est-elle réellement élaborée en concertation ?

Les enjeux pour la Cress

La Cress est un **regroupement de personnes morales** qui s'engagent en faveur de l'ESS.

Il est pour cela fondamental que le projet de la Cress soit réellement partagé entre les différentes composantes de l'ESS (familles statutaires, réseaux fédératifs, secteurs d'activité, territoires...) et que cette **diversité de l'ESS se reflète dans les instances de la Cress**.

La stratégie de développement de l'ESS portée au sein de la Cress doit être compréhensible et appropriable par ces organisations adhérentes pour se diffuser au sein de leurs réseaux et organisations. La nécessité de prendre en compte le **temps d'élaboration démocratique de ces personnes morales** et la nécessité d'avoir des **personnes physiques qui ont délégation pour engager leur organisation** est par conséquent essentielle.

Enfin, **la gouvernance de la Cress ne se résume pas à ses instances**. Pour conduire le projet de développement de l'ESS, la Cress rassemble autour de la table les parties prenantes concernées pour produire du commun. La majeure partie des actions animées par la Cress sont pilotées par les structures de l'ESS (adhérentes ou non) en collaboration avec les pouvoirs publics impliqués dans **des groupes de co-pilotage, de travail, d'échanges**. Ces groupes ont une autonomie de décision sur leur domaine d'intervention. Ce principe génère de multiples lieux de pilotage de projets.

Ces différents lieux de co-construction constituent sa gouvernance. Le CA de la Cress n'est pas l'espace de toutes les décisions. Il est garant de la cohérence d'ensemble et de l'adéquation des projets avec le projet de la Cress.

Ce qui est fait à la Cress

a. La mobilisation dans les instances de la Cress

Afin de maintenir une présence effective des adhérents de la Cress dans ses instances (Assemblée Générale, Conseil d'Administration, Bureau), la Cress y consacre des moyens et du temps :

- mise en place de procédures d'information préalables et de relance des participants,
- suivi de l'évolution des taux de présence, présentés dans le rapport d'activités.

L'équipe salariée est aussi partie prenante avec un siège au CA.

Les nouveaux statuts validés en AG extraordinaire du 22 mai 2025 ont permis la modification de la composition du CA sur la mandature 25-28 afin que le CA reflète davantage la diversité de l'ESS, sur les secteurs d'activités et les territoires.

Comité 1 - Statuts

Collège N°1 COOPÉRATIVES	Crédit Coopératif Crédit Mutuel de Bretagne Arkéa Scarabée Biocoop
Collège N°2 MUTUELLES	Les SCOP et SCIC de l'Ouest MACIF MCEN Mutami
Collège N°3 ASSOCIATIONS	Mutualité Française Bretagne Familles Rurales de Bretagne Mouvement associatif de Bretagne UNAT Bretagne URIOPSS de Bretagne
Collège N°4 SOCIÉTÉS COMMERCIALES ET IAE	Compagnons Bâisseurs de Bretagne COORACE Fédération des entreprises d'insertion KEY FORM & Solutions
Collège N°5 FONDACTIONS	Fonds de dotation Kerpape Fondation Massé Trévidy
Collège N°6 EMPLOYEURS	UDES

Comité 2 - Territoires

Collège N°7 GROUPEMENTS TERRITORIAUX ET PÔLES ESS	Côtes-d'Armor	Adess Ouest Côtes-d'Armor Rich'ESS
	Centre Bretagne	Adess Centre Bretagne ADESK
	Ille-et-Vilaine	EcoSolidaires Vallons Solidaires
	Morbihan	C2Sol E2S Pays de Vannes
	Finistère	ADESS Cornouaille ADESS Pays de Morlaix

Comité 3 - Activités (tous collèges)

Formation	Askoria
Finances solidaires	Cigales de Bretagne
Économie circulaire	EBS Le Relais
Santé	Promotion Santé Bretagne
Logement	URHAJ
Culture	CORLAB
Sport	CROS
Solidarité internationale	Réseau Bretagne Solidaire

Enfin, un accueil systématique des nouveaux membres du Conseil d'Administration, titulaires ou suppléants, est mis en place, soit de façon collective à l'occasion de son renouvellement, soit individuelle au fur et à mesure des changements de personnes représentant les adhérents membres du CA.

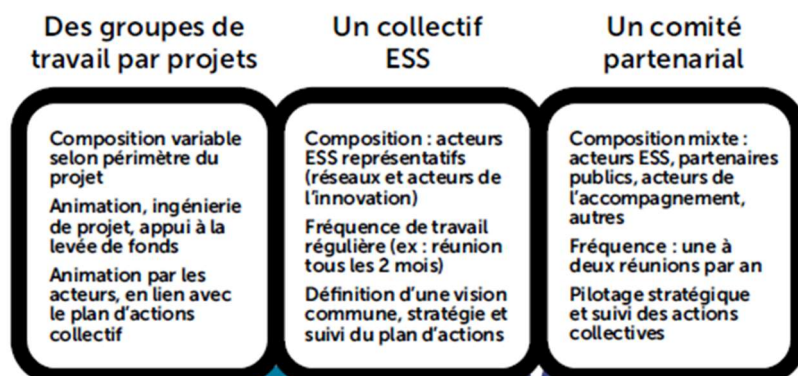
b. Une Stratégie Régionale de l'ESS (SRESS) co-élaborée et co-pilotée

La SRESS est un projet partagé avec un grand nombre de réseaux et de structures de l'ESS, ainsi qu'avec les pouvoirs publics développant explicitement une politique ESS. Des instances de suivi et de concertation (Conférence régionale ESS, Comité de pilotage de la SRESS, Comité stratégique) sont animées par la Cress, en copilotage avec l'Etat et le Conseil régional. La Cress a mis en place des outils de suivi de cette stratégie (plan d'action).

c. Des actions ouvertes à toutes les organisations de l'ESS, en partenariat avec les pouvoirs publics

Partant du principe que la SRESS doit impliquer le plus grand nombre possible d'organisations de l'ESS, la Cress met en place des actions et des temps de rencontre regroupant les structures ESS au-delà de ses seuls adhérents. Les temps de travail sont ouverts à toutes les organisations intéressées, et les équipes d'animation de ces groupes cherchent à mobiliser le plus grand nombre possible de ceux qui se sentent concernés par la thématique abordée.

L'articulation des travaux avec les pouvoirs publics s'effectue, en majeure partie, tel que précisé dans ce schéma type – les "collectifs ESS" étant principalement constitués dans le cadre des "filières et enjeux thématiques prioritaires" de la SRESS :



Les méthodes d'animation des chantiers ouverts pilotés par la Cress, laissent les décisions de mise en œuvre des actions aux groupes de travail constitués, qui sont souverains dans leur domaine.

La Cress s'attache à vérifier régulièrement le nombre et la nature de l'implication des parties prenantes dans ces différentes actions. Elle en produit une cartographie, outil d'évaluation de la mise en œuvre effective de ce principe.

Chiffres clés

- Taux moyen de mandats présents au CA : 91 %
- Taux de présence des adhérents à l'AG l'année précédente : 81 %
- Nombre de structures impliquées dans les lieux de pilotage des actions : NC

Ce qui est à améliorer

- Le système de délégation explicite et effective des élu.e.s (membres du bureau et du conseil d'administration) reste à consolider. **Des délégations ont été formalisées au sein du bureau (vice-présidences) et du Conseil d'administration (délégations thématiques) pour un portage politique plus collectif** pour la nouvelle mandature 25-28. Toutefois les périmètres de ces délégations et leur articulation entre elles restent à affiner.
- Un poste de Responsable de Pôle Mouvement a été créé en début d'année 2025 avec une dimension « vie fédérative », dans l'intention de **renforcer la fonction animation de réseau / adhérents**. Si des éléments ont pu être mis en place (procédures et outillage interne sur la relation adhérents, webinaire d'accueil des nouveaux.elles administrateur.trices, groupe de travail égalité au sein du CA, premier café ESS en décembre 2025), cela reste à développer.
- La multiplicité des lieux de décision produit de la complexité, qui rend plus ardue la compréhension d'ensemble des articulations mises en place entre les différentes actions. Il est donc difficile, pour les membres des instances de la Cress en particulier, d'appréhender l'ensemble des logiques mises en place, ce qui complique leur possibilité d'assumer la maîtrise de l'ensemble du projet. L'outillage et l'accompagnement reste à améliorer.
- La mise en place en fin 2025 des instances d'ESS Bretagne (COPIL ESS Bretagne, Equipe de direction régionale...) nécessite de clarifier les processus de décisions entre ces instances et les instances et l'équipe de la Cress. Un accompagnement Zoom RH est en mise en place en 2026 pour répondre à cet enjeu

Notre activité est-elle ancrée localement ? Répond-elle réellement aux besoins des utilisateurs.trices ?

Les enjeux pour la Cress

En adhérant, les organisations et réseaux de l'ESS font le choix de mettre en commun au sein de la Cress des **fonctions politiques, stratégiques et opérationnelles de développement de l'ESS**. Ce qui est en jeu n'est pas le développement de « l'institution » Cress mais le développement de l'ESS.

Par ses finalités et son positionnement, la Cress se saisit régulièrement d'enjeux repérés par différents canaux (Stratégie Régionale ESS, instances de la Cress, pouvoirs publics, besoins des structures, échanges internationaux, travaux de l'Observatoire Régional de l'ESS, mobilisations citoyennes...). **La Cress initie ou conduit donc des projets provenant de légitimités multiples** (ESS, publiques...) qu'il faut parfois accorder ou prioriser. Pour cette raison, la **Cress est un espace, un outil, un moteur, au service du projet de développement de l'ESS et pas seulement au service de structures adhérentes**.

Depuis 2007, la Cress a contribué à la structuration territoriale de l'ESS (pôles ESS, TAg...). A la suite d'un processus de restructuration (2022-2026), s'est formalisé le collectif dénommé *ESS Bretagne*, composé de la Cress, des pôles ESS et de 5 groupements territoriaux.

ESS Bretagne porte un projet politique et stratégique mis en œuvre sur l'ensemble du territoire régional. Ce collectif travaille à la mise en place d'une organisation commune pour mieux mettre en œuvre ce projet.

Dans cette structuration et dans le cadre des missions fixées aux Cress par la loi ESS de 2014, c'est l'ensemble du collectif *ESS Bretagne* qui **participe de la mise en œuvre de ces missions légales** pour les acteurs ESS et les porteurs de projets, devenues plus efficaces grâce à ce maillage territorial unique en France, là où beaucoup d'autres Cress agissent en direct (sauf la Cress Pays de la Loire avec les réseaux départementaux).

Ce qui est fait à la Cress

Ces fonctions de « tête de réseau »² peuvent être précisées ainsi :

6 fonctions	Description
1. Plaidoyer	Représentation des membres auprès des partenaires
2. Animation	Mise en réseau, animation des membres, organisation de rencontres
3. Accompagnement	Aide ou conseil d'un membre qui rencontre des problématiques fortes
4. Opérateur	Actions régionales et territoriales concourant à la mise en œuvre du projet stratégique
5. Pilotage de projets	Coordination et montage de projets, coopérations autour de projets communs, plateforme d'actions régionales, inter-régionales et infrarégionales
6. Ingénierie	Soutien et appui opérationnel (mise à disposition d'outils, ressources, supports techniques)

² <https://lemouvementassociatif.org/tetesdereseau/>

Ces fonctions se mettent en œuvre selon différentes modalités d'intervention :

- **Des actions structurantes de long terme** conduites avec les partenaires publics régionaux, l'écosystème d'accompagnement, les réseaux régionaux et dans une moindre mesure les acteurs locaux. Ces actions visent à apporter des réponses pérennes qui auront des **effets de long terme sur le développement de l'ESS : création d'un nouveau dispositif, structuration d'une filière ou d'un réseau régional...**
- **Des actions d'accompagnement ou de sensibilisation en direction des réseaux régionaux ou territoriaux** (pôles et groupements) de l'ESS afin qu'ils assurent un **relais auprès de leurs membres** et ainsi toucher davantage d'organisations de l'ESS par leur intermédiaire
- **Des actions d'accompagnement ou de sensibilisation en direct** auprès d'organisation de l'ESS ou de partenaires publics au travers de dispositifs, d'évènementiels, de diffusion de supports pédagogiques
- **Des actions d'accueil, d'information et d'orientation (AIO)** en direction des organisations de l'ESS, des porteurs de projets, d'acteurs publics et d'entreprises classiques

Chiffres clés

- Nombre de réseaux (régionaux ou territoriaux) engagés dans les actions : Une centaine (chiffre non connu précisément)
- Nombre d'entreprises ESS soutenues (AIO, participations aux événements, accompagnement individuel ou collectif, implications dans les travaux collectifs de filières) : Plusieurs centaines (chiffre non connu précisément)

Ce qui est à améliorer

- **La mise en place d'indicateurs quantitatifs**
- L'articulation entre le niveau régional et les niveaux territoriaux est un enjeu important du collectif *ESS Bretagne*. Il s'agit de **rendre plus efficient et plus lisible la mise en œuvre de l'offre de service commune du local au régional.**
- La clarification du rôle de tête de réseau du collectif au regard du rôle de tête de réseau de l'ESS bretonne (cf. premiers travaux ci-dessous)

Les fonctions de tête de réseau du collectif (Situation actuelle et potentielle - non exhaustif)



Notre organisation valorise-t-elle les personnes salariées ?

Les enjeux pour la Cress

La qualité de l'action de la Cress, pour une partie importante, est la résultante de la qualité du travail de l'équipe de salarié.e.s. Il importe de reconnaître ses compétences, de les accompagner et de fidéliser les salarié.e.s dans un parcours professionnel au sein de la Cress et dans l'ESS.

La Cress, au-delà de ses obligations d'employeur, se doit de leur proposer des conditions d'emploi et de travail qui s'inscrivent dans une démarche de progrès afin que les salarié.e.s disposent d'une qualité de vie au travail.

Ce qui est fait à la Cress

Le CA donne une **délégation à la direction** sur les questions RH. Des membres du bureau peuvent être sollicité.e.s ponctuellement par la direction pour co-construire le cadre RH à la Cress. Le **Comité Social et Économique (CSE)**, composé de la direction et de 2 élu.e.s du personnel, est le lieu de pilotage du dialogue social au sein de la Cress. Pour le mandat en cours, le nombre d'élu.e.s (2 titulaires et 2 suppléant.e.s) est supérieur au minimum fixé par le code du travail, pour des raisons de facilités d'organisation internes et en raison également de la réorganisation en cours du collectif Cress-Pôles-TAg.

Le management participatif. L'organisation reconnaît à chaque salarié.e la légitimité à émettre des idées, des propositions, à prendre des décisions quant aux méthodes et aux contenus des actions. Des logiques collectives d'élaboration et de vérification des décisions sont mises en place en complément : cohérence avec les principes d'action et les orientations et priorités de la Cress, articulation avec les autres champs de décision délégués à d'autres personnes,

L'accompagnement. L'organisation définie vise à ce que chacun.e puisse être accompagné.e dans ses missions, ne se retrouve pas seul.e face à des difficultés ou questions et puisse être acteur.rice de sa formation. Cela se réalise notamment par des entretiens réguliers avec l'ensemble des salarié.e.s...

La transparence. Les conditions d'emplois, de délégation, de salaire de chacun.e s'inscrivent dans un cadre collectif qui est connu de tou.te.s.

La qualité des outils de travail et la souplesse dans l'organisation. L'organisation de travail mise en place permet à chacun.e, tout en prenant en compte les nécessités de qualité des actions conduites, de prendre en compte les facteurs personnels dans l'organisation du travail (accord de télétravail, souplesse dans les horaires journaliers, programmation annuelle personnalisée du temps de travail...). La Cress se préoccupe de la qualité des outils mis à disposition des salarié.e.s et de leurs conditions de travail. Sur ces sujets, elle se place dans une démarche de recherche d'amélioration constante.

Le développement des compétences. La Cress est attentive à la montée en compétences des salarié.e.s dans un parcours professionnel au sein de la Cress mais aussi dans la perspective de potentielle mobilité externe.

L'insertion professionnelle des jeunes dans l'ESS. La Cress accueille, chaque année, des étudiant.e.s dans le cadre de leur stage universitaire, ou des volontaires en service civique, afin de leur permettre une première expérience professionnelle en responsabilité d'un dossier.

Chiffres et données clés

- Ecart de salaires brut 2025 : 1 à 1,73
- La Cress a organisé 20 départs en formation pour une équipe de 22 salarié.es en 2025 sur les thématiques de la santé et sécurité au travail, la comptabilité, l'assertivité, la communication, les marchés publics, l'accompagnement de ressourceries ou encore le métier d'assistance de direction, ainsi que deux supervisions et un coaching. Cet effort sera poursuivi en 2026.
- La Cress a également proposé aux salarié.es des Pôles et des TAg de rejoindre des actions de formations collectives. En 2025, 3 formations ont eu lieu auxquelles ont participé 20 salarié.es de 9 structures différentes : Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail – Niveau 1 et Niveau 2, la Méthode FAIRE.
- Extension en 2025 du forfait mobilité durable, pour favoriser les déplacements domicile-travail en vélo, en covoiturage et pour une utilisation des transports en commun occasionnelle, et permettant à l'ensemble des salarié.es de bénéficier d'une prise en charge partielle de ces frais de transport en mobilité douce.
- Enquête sur l'aménagement des locaux menée avec un ergonomiste du service de prévention santé au travail (PST35)
- Validation d'une Charte du Bien Vivre Ensemble élaborée avec l'ensemble des salarié.es
- Développement d'un Plan d'action dans le cadre du DUERP
- Révision des contrats de mutuelle et de prévoyance dans le cadre du dialogue social

Ce qui est à améliorer

- Poursuivre l'amélioration du confort des locaux : en 2026, des chantiers se poursuivront pour apporter des améliorations sur le plan du bruit et de l'aménagement des espaces. Il existe également une problématique thermique sur laquelle il est plus compliqué d'agir car la Cress dépend du gestionnaire du bâtiment occupé.
- Installer une dynamique autour de la mise à jour du Document Unique DUERP
- Allier efficacité et sobriété dans l'acquisition de matériel
- Poursuivre l'amélioration des salaires et conditions de travail dans le cadre du dialogue social (démarche Qualité des Conditions de Travail, possibilités d'évolution de la gestion des œuvres sociales, autres)
- L'accompagnement des salarié.es dans le cadre de la réorganisation du collectif a été un point d'attention en 2025 et le sera encore en 2026. Un accompagnement RH est envisagé dans le cadre d'un dispositif de type ZOOM RH.

Notre activité est-elle respectueuse de l'environnement ? Nos pratiques sont-elles réellement éthiques ?

Les enjeux pour la Cress

Au-delà des enjeux sociétaux que recouvre la question de l'impact environnemental sur leur milieu et de la déontologie des entreprises, la Cress se doit de conserver une cohérence entre les principes qu'elle préconise en matière de développement économique et ses pratiques d'entreprise. Ce sont des facteurs de performance nécessaire à sa crédibilité, autant interne qu'externe.

Ce qui est fait à la Cress

d. Des pratiques économisant les ressources

La Cress a développé des pratiques économes en énergie et ressources s'inscrivant dans les principes de l'économie circulaire :

- Tri et valorisation des déchets (compostage avec les autres « Quadri-acteurs », dépôt de matériel / mobiliers dans les circuits de réemploi, collecte du papier de bureau par la Feuille d'Erable)
- Aménagement des nouveaux locaux au Quadri réalisé notamment à partir de matériaux de réemploi
- Mutualisation d'achats et locations de matériel notamment avec Ekosynergies
- Développement du télétravail et des réunions à distance pour limiter les déplacements des partenaires et des salarié.es

e. La transparence

Les procédures mises en place à la Cress cherchent une transparence la plus grande possible, que ce soit dans les modes de relation avec les partenaires publics, ESS ou les fournisseurs, et dans les procédures financières (schéma de validation des paiements, accès aux documents financiers, travail effectif de contrôle par le commissaire aux comptes, mises en concurrence...), mais également dans l'activité de plaidoyer auprès des parlementaires (inscription au registre des lobbyistes).

f. Ethique

La Cress est attentive aux questions éthiques, aussi bien dans son rôle d'animation régionale que dans ses procédures internes. Pour cette raison, la Cress a élaboré une charte de lutte contre la fraude, la corruption et les conflits d'intérêt à destination des salarié.e.s et des administrateur.rice.s. L'idée n'est pas tant de cadrer ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas, mais plutôt de sensibiliser l'équipe et la gouvernance aux risques qui peuvent exister et à comment y répondre.

Chiffres et données clés

- Ecriture et validation d'une charte de lutte contre la fraude et les conflits d'intérêts
- Organisation systématique de covoiturage et primauté aux déplacements en transports en commun sur les événements internes et externes
- Pratique régulière de l'autopartage (plusieurs fois par mois)
- Organisation de la mutualisation de 4 copieurs à l'échelle du bâtiment du Quadri
- Accord de télétravail en place depuis 2021

- Expérimentation de nouveaux fournisseurs pour l'acquisition de matériel informatiques et téléphonie répondant aux enjeux RSE

Ce qui est à améliorer

En 2025, une plus grande attention a été portée aux critères environnementaux et sociaux dans le choix des fournisseurs de biens et services. La formalisation des politiques d'achats de biens et prestations et la mise en place d'un suivi serait un levier pour aller plus loin dans l'organisation d'événements éco-responsables par exemple, et plus généralement pour l'ensemble des achats faits à la Cress.

Un chantier pluriannuel autour de la sortie des GAFAM va être lancé en 2026.

La Cress s'investit dans la gouvernance du Quadri avec une attention à limiter les dépenses en eau et énergie afin de maîtriser l'augmentation des charges et préserver les ressources. Pour autant, la marge de manœuvre est limitée car la Cress n'est que locataire au Quadri et la gestion du bâtiment est assurée par une autre entreprise. Le propriétaire s'est engagé à faire réaliser en 2026 un audit des locaux du QUADRI pour voir les leviers disponibles de ce point de vue.

L'appropriation collective de ces enjeux d'atténuation de l'impact environnemental et d'adaptation au changement climatique par l'équipe devrait permettre de dessiner de nouvelles étapes dans les années à venir.

La formalisation d'un bilan inspiré de la méthodologie de quantification des émissions de gaz à effet de serre pour les organisations appelée Bilan Carbone® (ADEME) permettrait d'identifier plus clairement les axes de progrès dans ce domaine.

Notre organisation garantit-elle réellement la diversité et l'égalité ?

Les enjeux pour la Cress

La Cress Bretagne a pour mission la promotion de l'« Économie Sociale et Solidaire », au cœur de laquelle se trouve l'humain·e. Il est donc fondamental que la Cress puisse intégrer, incarner et afficher clairement le genre et l'égalité entre les femmes et les hommes comme une valeur inhérente à cette culture ESS, souvent impensée parce qu'allant de soi.

Or, l'économie sociale et solidaire n'est pas exempte d'enjeux de genre et il s'agit alors de mettre en cohérence les valeurs et les pratiques de l'ESS au sein de la Cress. Cela passe par une prise de conscience et un travail en interne sur les problématiques de genre, notamment afin de gagner en légitimité, en crédibilité et de s'inscrire dans un processus d'apprentissage et d'amélioration continue.

Outre l'égalité entre les femmes et les hommes, l'enjeu pour une structure comme la Cress est de pouvoir représenter une diversité de personnes et de ne pas rester sur un cercle restreint de personnes déjà sensibilisés, afin de faire de l'économie sociale et solidaire la norme de demain.

Ce qui est fait à la Cress

g. Démarche interne et projets à l'échelle régionale

Quelques projets ont été menés avec une approche genre à la Cress : un DATA égalité portant sur la mixité et l'égalité F/H dans l'ESS en Bretagne en 2014, mis à jour en 2020. En 2022, grâce à l'implication du groupe de travail créé en 2019 et aux diverses actions menées depuis sa création (accueil d'une stagiaire pour la réalisation d'un diagnostic, formation collective pour l'ensemble des salarié·es), la Cress Bretagne est lauréate d'un appel à projet sur la Prévention des Violences Sexistes et Sexuelles au Travail. Suite à cet appel à projet, la Cress s'est engagée dans un plan d'action régional 2024-2026 sur les enjeux d'égalité à travers 2 axes qui sont développés en interne et en externe avec un réseau de partenaires : la Prévention du Sexisme et la prise en compte des enjeux de genre dans les projets ESS. Par ailleurs, l'écriture inclusive est utilisée le plus souvent possible dans les communications interne et externe de l'association.

h. Une politique RH attentive

La Cress s'inscrit sous la Convention ECLAT (Animation) et ses modalités d'application permettent un traitement équitable des salarié·e·s en termes de rémunération. Celle-ci dépend de critères objectifs (un salaire minimum dépendant du groupe du·de la salarié·e·e ; des points liés à l'ancienneté, à la reconstitution de carrière à l'embauche et au déroulement de carrière). La direction de la Cress est également attentive à la conciliation entre vie privée et professionnelle et permet des formes de travail variées et flexibles tant au niveau des horaires que des formats (possibilités de faire du télétravail), avec des réunions généralement sur les temps de travail.

i. Des inscriptions politiques et partenariales

La Cress a participé à la réalisation d'un rapport sur les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes en région Bretagne (2020) avec un focus sur l'ESS et ce, aux côtés de l'État, de la Région et d'autres acteur·rice·s de l'ESS. La Cress s'inscrit également dans le réseau égalité de la Région Bretagne et participe au plan d'action régional pour la création d'entreprise par les femmes en Bretagne (2018-2020). Enfin, la Cress a créé un partenariat avec Entreprendre au féminin pour le projet Accelerating Women's Enterprise ayant pour but de favoriser la part des femmes dans la création d'entreprise et d'améliorer la viabilité de leurs structures. La Cress anime une démarche régionale égalité F/H dans l'ESS avec un réseau de partenaires depuis fin 2023.

j. Parité dans les instances

L'adoption de nouveaux statuts en Assemblée générale extraordinaire le 19 décembre 2024 a été l'occasion d'inscrire l'exigence de parité Femmes / Hommes au sein des instances de gouvernance de la Cress, à savoir le Conseil d'Administration et le bureau. Les modalités de mise en œuvre de cette exigence de parité ont été renvoyées au règlement intérieur, approuvé par l'Assemblée générale ordinaire de la Cress organisée le 22 mai 2025. Depuis 2025, le Conseil d'Administration est désormais paritaire.

Pour aller plus loin que la parité statutaire, l'association a bénéficié d'un accompagnement pour travailler sur la parité dans les instances dans le cadre d'une formation européenne (CAPSE) à laquelle ont participé des membres du conseil d'administration et de l'équipe. Suite à un autodiagnostic, un groupe de travail "égalité" a été créé au sein du Conseil d'Administration de la Cress, avec plusieurs axes identifiés pour faciliter une répartition plus égalitaire de la parole et des responsabilités effectives au sein des instances : objectiver (ex : mesures de temps de parole), faciliter (ex : co-animation des réunions, portage politique plus important), former (ex : formation CAPSE, formation des élu.es à venir).

Chiffres et données clés

- Création d'une boîte à outils numérique recensant des ressources pour la Prévention des VSST
- Réalisation d'un livret recensant les formations sur les VSST en Bretagne pour le secteur de l'ESS
- Adoption d'une mise à jour des statuts de la Cress intégrant l'objectif de parité Hommes / Femmes
- Election d'un Conseil d'Administration paritaire
- Mesures des temps de parole femmes / hommes réalisées lors de certains Conseil d'Administration de la CRESS

Ce qui est à améliorer

- L'écriture inclusive pourrait être systématisée, et harmonisée
- La question de l'Egalité pourrait être située dans un référentiel plus vaste que la seule question du genre pour formuler une stratégie en matière de diversité, avec des implications possibles sur la conduite de projet comme sur les politiques RH en interne, notamment à l'occasion des recrutements.
- Une charte de bonnes pratiques incluant les agissements sexistes est en projet
- La mise en place de référent-es VSST (au sein du CSE et en dehors) et la définition de leurs missions sera travaillée en 2026
- Une formation des élu.es de la Cress sur les prises de parole et la prise en compte du genre dans la répartition de la parole est au travail pour 2026.



Cress Bretagne

47 avenue des Pays-Bas

35200 Rennes

07 48 72 51 19

cress@cress-bretagne.org