

# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Septembre 2014

[www.observatoire-ess-iledefrance.fr](http://www.observatoire-ess-iledefrance.fr)

## EN INTRODUCTION

**L'économie sociale et solidaire emploie une majorité de femmes (65 %). En effet, cette économie investit massivement les secteurs d'activités où s'exercent les métiers traditionnellement réservés aux femmes (infirmière, aide-soignante, aide à domicile...).** Elles sont ainsi concentrées autour d'un noyau dur de secteurs d'activités et de métiers, et semblent avoir peu accès aux autres (ségrégation horizontale). L'économie sociale et solidaire ne fait pas exception : tout comme dans le reste de l'économie, les femmes ont moins accès que les hommes aux postes de direction. Ce phénomène apparaît également dans les instances dirigeantes (bénévoles élu-es). L'égalité professionnelle apparaît ainsi comme

un enjeu important pour l'économie sociale et solidaire, dans un contexte législatif particulier : la loi-cadre relative à l'économie sociale et solidaire votée récemment intègre des éléments de parité dans les instances décisionnelles. De plus, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit de nouveaux moyens pour parvenir à l'égalité professionnelle (suppression des écarts de rémunération et différences de déroulement de carrière, encouragement à l'entrepreneuriat féminin, rapport de situation comparée plus complet...). Les responsables de l'économie sociale et solidaire se retrouvent donc face à la nécessité, pour ne pas dire l'obligation d'agir en faveur de l'égalité femmes-hommes.



## À TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE, SALAIRE ÉGAL

**Le principe « à travail égal, salaire égal » est une notion importante à défendre dans l'économie sociale et solidaire.** Toutefois, la réalité démontre des spécificités qui rendent difficile la comparaison entre le salaire des femmes et celui des hommes. En effet, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois. De plus, les emplois occupés par les femmes sont historiquement moins rémunérés que ceux occupés majoritairement par les hommes. Ces différences sont socialement construites : les métiers à dominance technique (majoritairement occupés par les hommes) sont valorisés socialement et au

plan salarial car ils nécessitent le suivi d'une formation, alors que les métiers féminisés sont moins valorisés et moins rémunérés car ils nécessitent des compétences considérées comme des facultés innées (écoute, empathie...). Enfin, les méthodes d'évaluation et de classification des emplois reproduisent des stéréotypes de genre et sous-valorisent les emplois occupés majoritairement par les femmes. Il faut donc dépasser le principe énoncé ci-dessus pour aller vers le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, notion qui est d'ailleurs inscrite

dans le Code du Travail<sup>1</sup>. Le Défenseur des Droits a publié à ce propos un guide pratique<sup>2</sup> permettant de comparer les emplois à prédominance féminine et masculine et de procéder à leur évaluation, sur la base de critères non discriminants et au regard des tâches réellement accomplies.

<sup>1</sup> « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Article L.3221-2 du Code du Travail.

<sup>2</sup> Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine – un salaire égal pour un travail de valeur égale – Le Défenseur des droits

## LE CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

**Le cadre législatif global sur l'égalité professionnelle s'applique de fait aux entreprises de l'économie sociale et solidaire.** Par exemple, le rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salarié-es. Les responsables de l'économie sociale et solidaire sont ainsi tenus de respecter les dispositions du code du travail en matière d'égalité professionnelle femme-homme (Article L. 1141-1 et suivants). En 2011, l'UDES<sup>3</sup> a signé avec la CFDT et la

CFTC<sup>4</sup> un accord sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale. De valeur non normative, il a pour but de sensibiliser les acteurs de l'économie sociale à l'égalité professionnelle, notamment à travers la non-discrimination dans le recrutement et la formation à l'égalité et la prévention des discriminations.

La Loi relative à l'économie sociale et solidaire, adoptée en juillet 2014, prévoit quant à elle que le Conseil supérieur à l'économie sociale et solidaire (CSESS) établisse tous les 3 ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes

(Art.4) et formulent des propositions pour :

- Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale et solidaire, en permettant notamment une meilleure articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salarié-es de l'économie sociale et solidaire ;
- Favoriser l'accès des femmes à tous les postes de responsabilité, de dirigeant-es salarié-es comme de dirigeant-es élu-es ;
- Assurer la parité entre les femmes et les hommes dans toutes les instances élues des entreprises de l'économie sociale et solidaire.

<sup>3</sup> Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire

<sup>4</sup> Confédération Française des Travailleurs Chrétiens



Source des données : Observatoire régional de l'ESS IDF, d'après Insee - DADS 2010

## 244 000



**travaillent**  
dans l'ESS soit  
**65%** des salariés

## DANS L'ESS

# 20%

des femmes sont  
**CADRES**

## 2,5M



**actives**  
en Île-de-France soit  
**47%** du total des salariés

# 30%

des hommes sont  
**CADRES**



## +5%

Les femmes sont plus souvent  
**à temps partiel** dans l'ESS

+14% dans le privé hors ESS / +10% dans le public

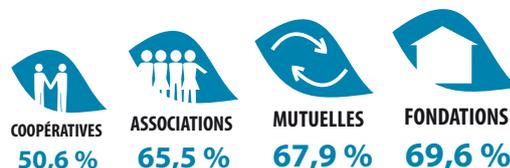


Femmes



Hommes

### DES FEMMES MAJORITAIRES DANS L'ESS



### DES FEMMES PLUS JEUNES DANS L'ESS



Moins de 30 ans

### DES SECTEURS FÉMININS



SOUTIEN AUX  
ENTREPRISES



ACTIVITÉS FINANCIÈRES  
ET D'ASSURANCES



ENSEIGNEMENT



SANTÉ



ACTION SOCIALE

ESS  
Privé hors ESS  
Public

58%  
48%  
47%

63%  
53%  
56%

66%  
55%  
65%

75%  
78%  
73%

71%  
88%  
79%

### DES RÉMUNÉRATIONS TOUJOURS INFÉRIEURES POUR LES FEMMES DANS L'ESS



ACTION SOCIALE



ARTS ET SPECTACLE



SPORTS ET LOISIRS



ENSEIGNEMENT



SANTÉ



ACTIVITÉS FINANCIÈRES  
ET D'ASSURANCES

2 144 € 2 186 €

2 622 € 3 025 €

2 519 € 2 986 €

2 732 € 3 365 €

3 019 € 4 153 €

3 337 € 4 574 €

## DES FEMMES MAJORITAIRES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ...

**Avec 65 % de femmes, l'économie sociale et solidaire semble laisser une place plus importante aux femmes que dans le reste de l'économie (42 % dans le reste de l'économie privée et 58 % dans le public).** Toutefois, les femmes semblent avoir des perspectives de carrière et une palette de métiers à leur disposition moins importantes que les hommes dans l'économie sociale et solidaire.

L'approche métiers montre que les 10 métiers les plus investis par les femmes regroupent 38 % des effectifs féminins ; pour les hommes, cette part s'élève à seulement 30 %. Ces derniers semblent ainsi présents dans une palette de métiers plus importante. Certains métiers se trouvent être presque exclusivement féminins : 96 % des aides à domicile, 95 % des secrétaires et 91 % des professeur-es des écoles sont des femmes.

Ces métiers font essentiellement partie de la catégorie des employé-es. De la même manière, si l'on considère la répartition par secteurs d'activité, les femmes concentrent 88 % de leurs effectifs dans les 5 premiers secteurs d'activités (la proportion pour les hommes est de 77 %). Les femmes voient ainsi leur champ de perspectives professionnelles réduit par rapport aux hommes.

### ... MAIS UNE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DIFFICILE À ACQUÉRIR

**Les caractéristiques de l'emploi présentées laissent également apparaître des inégalités dans l'accès aux postes à responsabilité ainsi que dans les rémunérations.**

L'inégalité de rémunération est l'un des points visibles de la discrimination entre les femmes et les hommes. Alors que d'une manière générale l'économie sociale et solidaire propose une échelle de salaires plus resserrée<sup>1</sup> et donc plus égalitaire que dans le reste de l'économie privée, les inégalités de

rémunération entre les femmes et les hommes sont toutefois présentes et variables selon les secteurs d'activités : les activités financières et d'assurances présentent le plus grand écart de salaire entre les femmes et les hommes (3 337 € de salaire brut moyen mensuel pour les femmes contre 4 574 € pour les hommes), suivies par la santé, avec 1 100 € d'écart de salaire mensuel. Du côté de l'action sociale, les inégalités salariales semblent moins importantes (2 144 € pour les femmes

et 2 186 € pour les hommes).

Cette inégalité salariale peut en partie s'expliquer par le fait que les femmes sont plus souvent à temps partiel (choisi ou subi) : cette réalité s'accroît d'autant plus dans l'économie sociale et solidaire où les salarié-es sont d'une manière générale plus souvent à temps partiel.

<sup>1</sup> D'après Insee Première n°1390, février 2012 : L'échelle des salaires est plus resserrée dans le secteur de l'économie sociale

### TOP 10 DES MÉTIERS OCCUPÉS PAR LES FEMMES Source : Observatoire régional de l'ESS IDF, d'après Insee – DADS 2010

INTITULÉ DE PROFESSION	CSP CORRESPONDANTE	EFFECTIFS
Aides à domicile, aides ménager-ères, travailleur-euses familiales	Employé-es	14 930
Secrétaires	Employé-es	14 732
Aides-soignant-es	Employé-es	9 839
Professeur-es agrégé-es et certifié-es de l'enseignement secondaire	Cadres, professions intellectuelles supérieures et chef-fes d'entreprise	8 788
Agents de service hospitaliers	Employé-es	8 182
Infirmier-ères en soins généraux	Professions intermédiaires	8 152
Employé-es administratif-ives qualifié-es des autres services des entreprises	Employé-es	8 015
Educateur-trices spécialisé-es	Professions intermédiaires	7 081
Animateur-trices socioculturel-les et de loisirs	Professions intermédiaires	6 382
Aides médico-psychologiques	Employé-es	5 624

### DES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE MOINS FAVORABLES POUR LES FEMMES

**Les femmes accèdent moins souvent que les hommes aux postes d'encadrement et sont ainsi confrontées au « plafond de verre »<sup>1</sup>.** D'une manière globale, les salarié-es de l'économie sociale et solidaire sont moins souvent cadres que dans le reste de l'économie. Les femmes suivent cette tendance ; la proportion de cadres parmi les femmes est la moins importante dans l'économie sociale et solidaire et l'écart entre femmes et hommes est le plus important dans l'économie sociale et solidaire. De plus, une étude de l'APEC<sup>2</sup>, réalisée avec l'Observatoire national de l'économie sociale et solidaire, sur les cadres de l'économie sociale, met en avant le fait que les femmes accèdent moins à la fonction de direction générale que les hommes : 8 % des hommes cadres dans l'ESS occupent un poste de ce type, contre 3 % des femmes cadres.

Concernant les temps partiels, la situation semble moins inégalitaire dans l'économie sociale et solidaire ; l'écart entre la part de femmes et d'hommes à temps partiels est moindre que dans le secteur public et le reste de l'économie privée.

Une meilleure prise en compte de l'articulation temps professionnel – temps personnel, une moindre valorisation professionnelle du « présentisme », permettrait de réduire les inégalités en facilitant l'implication professionnelle des femmes et en ne pénalisant pas l'implication personnelle des hommes. En ce sens, le CNIDFF<sup>3</sup> a lancé le projet « Temps pour Temps » afin d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en travaillant sur l'articulation des temps de vie, via un accompagnement des entreprises.

#### **Le Centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes hommes**

Le Centre Hubertine Auclert (centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes), a été constitué en 2009 par le Conseil Régional d'Île-de-France en partenariat avec les associations, syndicats et collectivités territoriales. Il contribue par ses actions à la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et le genre et promeut l'égalité femmes-hommes. Il intègre depuis 2013 l'Observatoire régional des violences faites aux femmes.

Le Centre Hubertine Auclert accompagne aussi les collectivités franciliennes par le biais de formations à destination de leurs agent-e-s ou élu-e-s. Mais aussi dans la construction de méthodologies pour les diagnostics et plans d'action égalité femmes-hommes.

[www.centre-hubertine-auclert.fr](http://www.centre-hubertine-auclert.fr)

<sup>1</sup> On parle de plafond de verre lorsqu'il existe des barrières informelles dans les carrières, limitant ainsi l'accès des femmes aux postes d'encadrement et de décision.

<sup>2</sup> Les cadres de l'économie sociale et solidaire – APEC/CNCRS – Novembre 2012

<sup>3</sup> CNIDFF : Centre national d'information sur le droit des femmes et des familles

## FAIRE ÉVOLUER LA SITUATION : DES EXEMPLES D'INITIATIVES

**Afin d'accompagner les transformations nécessaires à l'égalité professionnelle femmes – hommes, plusieurs collectifs, souvent sous forme associative et généralement portés par des bénévoles, ont vu le jour.** Chaque association est souvent la seule à agir sur la thématique investie, ce qui évite d'avoir une multitude d'interlocuteurs. En revanche, cette situation les rend plus vulnérables et plus sensibles à la raréfaction des financements publics.

**Le Collectif FemmESS** a vu le jour en 2011 du constat de « l'oubli » d'inviter des femmes à témoigner lors de manifestations publiques de l'économie sociale et solidaire. En interpellant les dirigeants de l'économie sociale et solidaire, le Collectif propose que toutes et tous, s'emparent véritablement du sujet. Il a lancé début 2014 un annuaire d'expertes, dirigeantes et entrepreneures de l'économie sociale et solidaire. Des dynamiques semblables se sont développées dans certains secteurs d'activités. C'est

le cas du **Collectif H/F**, qui défend l'égalité femmes – hommes dans l'art et la culture, utilisant plusieurs leviers d'action : le repérage des inégalités, la mobilisation contre les discriminations observées, l'orientation des politiques publiques et de l'action artistique et culturelle vers l'égalité réelle femmes – hommes.

Les jeunes peuvent également s'emparer de cette problématique. En ce sens, **Animafac** met à disposition des associations étudiantes des outils de questionnement sur la place des femmes dans leur gouvernance.

Des réseaux d'entreprises peuvent également décider d'investir le sujet. Par exemple, le **COORACE**, réseau de structures de l'insertion par l'activité économique, a décidé de travailler sur le partage des responsabilités entre les femmes et les hommes, ainsi que sur l'égalité professionnelle en se dotant d'une mission dédiée. Un observatoire a d'ores et déjà été mis en place dans ce cadre.



*Pour aller plus loin*

**Collectif FemmESS / annuaire ExpertESS** <http://expertess.fr/>

**Collectif H/F**, pour l'égalité femmes – hommes dans l'art et la culture <http://www.hf-idf.org/>

**A VOS MARQUES, PRÊTS, ÉGALITÉ !**  
Outils de sensibilisation d'Animafac <http://www.animafac.net/kits-de-campagne/a-vos-marques-pret-egalite/>

**L'égalité Femmes-Hommes au sein du réseau COORACE**  
[http://www.coorace.org/sites/www.coorace.org/files/observatoire\\_egalite\\_femmes\\_hommes\\_coorace\\_2012.pdf](http://www.coorace.org/sites/www.coorace.org/files/observatoire_egalite_femmes_hommes_coorace_2012.pdf)

### La place des femmes dans la gouvernance associative – repères nationaux

Source : Enquête CNRS – Centre d'économie de la Sorbonne « Le paysage associatif français », 2011-2012

Depuis quelques années dans l'ensemble des associations, la place des femmes dans les instances dirigeantes associatives évolue, même si l'accès leur reste toujours difficile. Ainsi, en considérant les trois fonctions premières (président-e, secrétaire, trésorier-ère), le constat est mitigé : alors que les femmes sont majoritaires sur la fonction de secrétaire, elles ne sont qu'un tiers à être présidente. On retrouve la parité sur la fonction de trésorier-ère.

Selon les caractéristiques de l'association,

des différences sont également perceptibles sur la place des femmes.

L'écart entre la place des femmes et des hommes dans les grandes associations est accentué : plus les associations sont importantes (en nombre de salarié-es), plus la proportion de femmes à la fonction de présidente diminue pour passer sous la barre des 30 % dans les associations de 50 salarié-es et plus.

De même, les femmes sont peu nombreuses à occuper la fonction de présidente dans les associations plus anciennes (17 % de présidentes dans les associations créées avant 1950), alors qu'elles sont près de 40 % de présidentes dans les associations plus récentes (créées après 2001).

Les femmes semblent se tourner plus facilement vers les associations employées

où l'on retrouve 38 % de présidentes (contre 33 % dans les associations sans salarié-e).

Les secteurs investis dans ces fonctions sont différents en fonction du genre. Ainsi, les femmes sont plus investies dans les associations intervenant dans les secteurs suivants : action humanitaire, action sociale et santé, loisirs, culture, éducation / formation / insertion. Les hommes, quant à eux, s'investissent plus dans les secteurs du sport, de la chasse et la pêche, et la défense des droits et des causes. Ces différences s'expliquent par les assignations de chaque sexe à un rôle social qui perdurent dans notre société : aux femmes, l'éducation et le social, aux hommes l'action politique et les sports.



## INFORMATIONS SUR L'OBSERVATOIRE

### MÉTHODOLOGIE

Le périmètre statistique a été établi conjointement par le CNCRES, la DIISES (Délégation interministérielle à l'innovation, à l'expérimentation et à l'économie sociale) et l'Insee.

Les données sont issues de la source DADS (Déclaration annuelle de données sociales) pour l'année 2010.

### PARTENAIRES FINANCIERS

Île de France



### PARTENAIRES



Créé en 2010 par l'Atelier – Centre de ressources régional de l'économie sociale et solidaire et la Chambre régionale d'économie sociale et solidaire en Île-de-France (CRESS IDF), l'Observatoire poursuit les finalités suivantes : fournir aux acteurs de l'ESS et aux collectivités territoriales des données scientifiques quantitatives et qualitatives fiables, permettant de mieux comprendre l'ESS aujourd'hui et d'accompagner son développement futur.

[www.atelier-idf.org](http://www.atelier-idf.org)  
[www.cressidf.org](http://www.cressidf.org)

L'Observatoire régional fait partie du dispositif de mesure et d'observation de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions, réseau de compétences et d'expertise mis en place par les CRES(S) et le Conseil National des CRES. Lieu de convergences et de mutualisation des travaux sur l'ESS, les Observatoires régionaux s'appuient sur une méthodologie homogène, scientifique et cohérente entre les territoires, afin d'assurer leur fonction d'étude, de veille, d'aide à la décision et de prospective.

Ces travaux sont réalisés en partenariat avec l'Insee national et les directions régionales de l'Insee (fournisseur de données et travaux d'analyse).

[http://www.cncres.org/accueil\\_cncres/observatoire\\_de\\_less](http://www.cncres.org/accueil_cncres/observatoire_de_less)  
[http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref\\_id=eco-sociale](http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=eco-sociale)