

FOCUS | #1

L'égalité professionnelle Femmes-Hommes dans l'Économie Sociale et Solidaire en Midi-Pyrénées

Publication labellisée :



L'Observatoire Régional de l'Economie sociale et Solidaire Midi-Pyrénées

En 2010, la CRESS Midi-Pyrénées a créé un Observatoire Régional de l'Economie Sociale et Solidaire pour contribuer à connaître, faire connaître et reconnaître l'ESS en région et favoriser son développement.

« *L'Observation au service de l'Action* » : il met son expertise au service de projets transversaux. Les productions et analyses étant des leviers à la mise en place d'actions et de projets, cet outil sert de support à l'action de la CRESS, des acteurs de l'ESS et des pouvoirs publics.

Offre de services :

- Etudes thématiques et territoriales (données de cadrage, études qualitatives, diagnostics territoriaux, enquêtes par questionnaire, notes de conjoncture, baromètres)
- Conseil (qualification de l'information, appui méthodologique)
- Outils d'aide au pilotage, à la décision et à l'animation territoriale
- Repérage des acteurs de l'ESS, production de bases de données
- Communication : publications, conférences, diffusion de l'information

Publications de l'Observatoire :

- Regard sur la vie associative en Midi-Pyrénées, Les Cahiers de la DRJSCS n°7, DRJSCS Midi-Pyrénées, ORESS/CRESS Midi-Pyrénées, Juin 2013.
- Fiche « Economie Sociale et Solidaire » Toulouse Métropole, Observatoire de la Vie Economique et de l'Emploi/AUAT, ORESS/CRESS Midi-Pyrénées, Février 2013.
- Panorama de l'Economie Sociale et Solidaire en Midi-Pyrénées, ORESS/CRESS Midi-Pyrénées Edition 2012, n°2.
- L'intégration des entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire dans les marchés publics, enjeux et perspectives, ORESS/CRESS Midi-Pyrénées, 2011.
- Panorama de l'Economie Sociale et Solidaire en Midi-Pyrénées, ORESS/CRESS Midi-Pyrénées, Edition 2010, n°1.



cress

Chambre Régionale de
l'Économie Sociale et
Solidaire de **Midi-Pyrénées**



Les femmes sont nombreuses à s'engager et à travailler dans l'ESS.

Dans une économie sociale et solidaire qui investit des secteurs d'activité particulièrement « féminins », et dont les emplois sont occupés à 70% par des femmes à l'échelle régionale¹, un questionnement sur l'égalité professionnelle s'impose avec évidence. Il est également amené par l'enjeu de renouvellement des emplois, d'une part, dans un contexte de départs massifs à la retraite, des instances dirigeantes, d'autre part, dans lesquelles une attention particulière doit être portée pour permettre un plus grand investissement des femmes, et, enfin, par l'enjeu de l'accès des femmes à l'entrepreneuriat (collectif).

L'enjeu pour les entreprises de l'ESS est triple² : un enjeu de conformité réglementaire (fortes pénalités en cas de non respect de l'égalité professionnelle), un enjeu économique (la qualité de vie au travail améliore la qualité du travail lui-même) et un enjeu social (la construction de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société passe par le monde du travail).

Aujourd'hui, la CRESS Midi-Pyrénées souhaite mobiliser les acteurs et actrices de l'ESS autour de cette thématique essentielle pour la gestion des structures et la qualité de vie au travail.

Dans cette perspective, l'Observatoire régional de l'ESS a réalisé en 2013 une étude sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire.

Au travers de cette étude, elle cherche à :

- identifier les inégalités et leurs mécanismes, et montrer la valeur ajoutée de ce modèle économique, au travers des initiatives concrètes et innovantes favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes,
- créer une dynamique autour de l'égalité professionnelle dans les structures de l'ESS, pour faire évoluer leurs pratiques vers plus d'exemplarité.



Egalité entre les femmes et les hommes : C'est « le principe des droits égaux et du traitement égal des femmes et des hommes », basé sur l'égalité des sexes qui suppose « d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité »³

¹ Observatoire régional de l'ESS – CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE CLAP 2010.

² *Pratiques d'égalité professionnelle en entreprise*, ORSE, mars 2009.

³ *Les 100 mots pour l'égalité*, Commission Européenne, Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, 1998.

SOMMAIRE

1. REPÈRES	6
1.1 L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES	6
ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES	6
CADRE LEGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE	8
1.2 AXES ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	9
AXES	9
MÉTHODOLOGIE	9
2. L'EMPLOI DES FEMMES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE, OÙ EN EST-ON EN MIDI-PYRÉNÉES ?	10
2.1 L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE, UNE ÉCONOMIE TRÈS FÉMINISÉE	10
LES FEMMES ET LES HOMMES SALARIÉES DANS L'ESS ET SES FORMES JURIDIQUES	10
PYRAMIDE DES ÂGES	12
L'ESSENTIEL	12
2.2 LA MIXITÉ DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LES MÉTIERS	13
LES SECTEURS D'ACTIVITÉ	13
LES MÉTIERS	15
L'ESSENTIEL	17
2.3 LE PLAFOND DE VERRE, OU L'ACCÈS AUX FONCTIONS À RESPONSABILITÉ	18
L'ENCADREMENT SALARIÉ	18
L'ENCADREMENT ÉLU	24
L'ESSENTIEL	26
2.4 LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	28
LES CONTRATS DE TRAVAIL	28
LES TEMPS DE TRAVAIL	30
LES ÉCARTS DE SALAIRES	33
L'ESSENTIEL	38
2.5 ZOOM SUR L'ACTION SOCIALE	40
CARACTÉRISTIQUES DE L'ESS ET COMPARAISON AVEC LES AUTRES CHAMPS ÉCONOMIQUES	44
L'ESSENTIEL	44

3. L'ESS : DES VALEURS SYNONYMES D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ? ETUDE DE CAS DE 5 STRUCTURES DE L'ESS : ANALYSE DE LA GOUVERNANCE ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	45
3.1 LA GESTION DEMOCRATIQUE, SOUS LE PRISME DE LA GOUVERNANCE, ET L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES	46
GOUVERNANCE A TENDANCE VERTICALE	46
GOUVERNANCE A TENDANCE HORIZONTALE	47
3.2 L'HUMAIN AU CŒUR DE L'ÉCONOMIE, SOUS LE PRISME DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES, ET L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES	48
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES A TENDANCE FORMELLE	48
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES A TENDANCE INFORMELLE	49
3.3 ÉGALITE DE DROIT ET ÉGALITE DE FAIT	50
L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE	50
LES FREINS A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE	50
4. PISTES DE TRAVAIL, BONNES PRATIQUES ET PRÉCONISATIONS	52
4.1 PISTES DE TRAVAIL ET BONNES PRATIQUES	52
4.2 PRECONISATIONS : CREER UN RESEAU ESS ET ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES EN MIDI-PYRENEES	58
5. RESSOURCES	62
ANNEXES	69

1. REPÈRES

1.1 L'égalité professionnelle femmes-hommes

Economie sociale et solidaire et égalité professionnelle femmes-hommes

Le terme d'**égalité professionnelle*** désigne le but à atteindre pour pallier aux discriminations faites sur le marché du travail entre les femmes et les hommes. Les **freins à l'égalité professionnelle*** se rencontrent dans plusieurs domaines dont les plus révélateurs sont : le revenu, l'accès aux postes à responsabilité, la mixité des métiers, le taux d'activité, le taux de chômage et la précarité de l'emploi.



Egalité professionnelle⁴ : « C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale) ».

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur⁵ :

- interdiction des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentant-es du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociations),
- information des salarié-es et candidat-es à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.



Freins à l'égalité professionnelle : « Les obstacles à lever contre les **discriminations de sexe*** sont souvent invisibles car rattachés à une certaine "normalité" qui est en fait une convention sociale. Or, les situations des hommes et des femmes ne sont pas le produit d'un destin biologique mais sont d'abord des construits sociaux liés à la socialisation, à l'orientation et aux discriminations. Rendre visibles les inégalités pour élaborer des plans d'actions passe par la déconstruction des **stéréotypes*** de sexe ou des représentations sociales attachées aux genres masculin et féminin »⁶.

⁴ *Ibid.*

⁵ Ministère des Droits des Femmes.

⁶ Artemisia, *Guide des bonnes pratiques d'égalité professionnelle femmes/hommes en Midi-Pyrénées*, 2010.

★ **Discriminations de sexe** : Elles sont de deux types, on parle de discrimination directe « lorsqu'une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son sexe » et indirecte « lorsqu'une législation, une réglementation ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion considérablement plus importante de personnes d'un sexe, à moins que la différence de traitement puisse être objectivement justifiée ». ⁷

★ **Stéréotypes** : « Des clichés, images préconçues et figées, sommaires et tranchées, des choses et des êtres que se fait l'individu sous l'influence de son milieu social (famille, entourage, études, professions, fréquentations, médias de masse, etc.) et qui déterminent à un plus ou moins grand degré ses manières de penser, de sentir et d'agir ». ⁸

Trois dimensions sont au cœur de l'analyse à porter sur le travail dans l'ESS : l'emploi, la gouvernance et l'entrepreneuriat.

En matière d'emploi, l'ESS porte une attention particulière à la qualité de l'emploi (la **satisfaction**, la **rémunération** et autres avantages liés au travail, la **santé et la sécurité** au travail, **l'insertion et l'accès au marché du travail**, la **formation et le développement des compétences**, la **flexibilité et la sécurité de l'emploi**, les **conditions de travail**, les **relations professionnelles**, et **l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale**)⁹, ainsi qu'à l'égalité des chances (réduire les inégalités sociales, économiques, culturelles, et permettre l'égal accès à l'emploi pour toutes et tous, quels que soient ses origines, son sexe, ses croyances, ou son mode de vie).

En matière de **gouvernance***, la gestion collective et participative est une spécificité de l'ESS, qui place l'humain au cœur de l'économie (des sociétés de personnes et non de capitaux). La gouvernance fonctionne sur le principe "une personne = une voix" et non "une action = une voix". Le pouvoir est ainsi partagé dans les prises de décision indépendamment du poids au capital de l'entreprise, et les salarié-es ont une place dans cette gestion collective.

★ Par **gouvernance**, on entend à la fois le système institutionnel (fonctionnement, instances, règles...) de l'entreprise et sa dynamique organisationnelle (pilotage stratégique et action collective). L'étude de la gouvernance permet d'avoir une approche horizontale sur une organisation et amène à s'interroger sur plusieurs dimensions : le processus de construction d'objectifs communs et de prise de décision, le partage du pouvoir, la participation et les marges de manœuvres des membres de l'organisation (élu-es et salarié-es), leurs interactions et les jeux d'acteurs au sein de ce système.

En matière d'entrepreneuriat, dans l'ESS comme ailleurs, l'entrepreneuriat féminin constitue un enjeu économique. En effet, « la part de femmes parmi les créateurs d'entreprise stagne à 30 % depuis plusieurs années, avec une proportion un peu plus importante au sein des auto-entrepreneurs (34 %) ¹⁰ ». Encourager les femmes à entreprendre, de surcroît en collectif (ce qui requiert un réseau), nécessite de les aider à lever un certain nombre de freins : articulation des temps de vie, mobilité, culture de l'entrepreneuriat, formation, accès aux financements...

La présente étude s'intéresse à l'égalité professionnelle femmes-hommes par le prisme de l'emploi et de la gouvernance, et non de la création d'activité. L'entrepreneuriat féminin dans l'ESS peut donc être une thématique d'étude complémentaire.

⁷ Commission Européenne, Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, *Les 100 mots pour l'égalité*, 1998.

⁸ *Nouveau vocabulaire de la philosophie et des sciences humaines*, A. Colin, Paris, 2005, nouvelle édition.

⁹ Indicateurs de Laeken définis par l'Union Européenne.

¹⁰ Ministère des Droits des Femmes, *Chiffres-clés 2012 de l'égalité entre les femmes et les hommes*.

Cadre législatif et réglementaire

Un ensemble de lois régit l'égalité professionnelle dans les entreprises. Aujourd'hui, elle s'inscrit institutionnellement dans la thématique plus générale de la « qualité de vie au travail pour tous ». L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un chantier prioritaire pour l'Etat en 2013 ; une négociation inter-professionnelle est en cours¹¹.

Les principales lois sur l'égalité professionnelle¹² :

1983 : Loi Roudy, qui fête ses 30 ans cette année, met en place l'obligation de produire un rapport annuel de situation comparée (entreprises de + de 50 salarié-es)

2001 : Loi Génisson, obligation de négocier sur l'égalité professionnelle

2006 : Loi Améline, obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération

2008 : La loi constitutionnelle du 23 juillet a modifié l'article 1^{er} de la Constitution en énonçant que la loi favorise « l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »

2010 : Loi des réformes des retraites, avec obligation d'accords collectifs ou plans d'action pour l'égalité sous peine de sanctions

2011 : Loi sur les quotas de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises

2012 : Loi sur les quotas de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant dans la fonction publique

La loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, prévoit à partir du 1er janvier 2012 une **sanction financière** pouvant aller jusqu'à **1 % de la masse salariale** vis-à-vis des **entreprises de 50 salariés et plus** qui n'ont pas un accord collectif ou à défaut un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle comprenant des objectifs de progression et des indicateurs associés. La publicité du plan d'action doit être assurée par affichage dans l'entreprise, insertion sur le site Internet de l'entreprise et communication à toute personne qui en fait la demande¹³.

Ces obligations ont été renforcées par un décret du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui revoit à la hausse les objectifs de progression devant être souscrits par l'entreprise et y inclut obligatoirement l'objectif de résorption des écarts de rémunération¹⁴.

L'égalité professionnelle se dessine en plusieurs strates, du plus général au plus spécifique, chacune apportant une amélioration des conditions de travail par rapport au niveau antérieur :

- Le **code du travail**, socle commun à toutes les entreprises, rassemble les textes législatifs et les réglementations.
- Les **conventions collectives** réglementent l'ensemble des conditions de travail des salarié-es d'une branche professionnelle et sont issues de négociations entre les employeurs et les syndicats.
- Les **accords nationaux interprofessionnels** et les **accords collectifs de branche** sont aussi issus de négociations mais portent sur des points précis.
- Les **accords d'entreprise** proviennent de négociations en interne et permettent d'adapter les règles précédentes aux besoins et aux spécificités d'une entreprise.

Le **premier accord professionnel de l'ESS, "Egalité et prévention des discriminations dans la branche de l'Economie Sociale"**, a été signé par l'UDES-Union des employeurs De l'Economie Sociale (anciennement USGERES), la CFDT et la CFTC, le 23 mai 2011. De valeur non-normative, il a pour but de sensibiliser les acteurs de l'économie sociale à veiller à la non-discrimination dans le recrutement, développer les démarches d'accueil et d'intégration des salariés, développer le tutorat, généraliser l'entretien professionnel, veiller à l'égalité professionnelle, former à l'égalité et à la prévention des discriminations, effectuer un suivi d'indicateurs communs, ainsi que d'autres dispositions diverses¹⁵.

¹¹ CIDES-CHORUM, *Les réformes sociales du gouvernement 2012/2013, Qualité de vie au travail et égalité professionnelle*.

¹² ORSE (Observatoire de la Responsabilité Sociale des Entreprises).

¹³ Ministère des Droits des Femmes, *Chiffres-clés 2013 de l'égalité entre les femmes et les hommes*.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Journal Officiel.

1.2 Axes et méthodologie de l'étude

Axes

L'économie sociale et solidaire prône un autre modèle économique, basé sur des valeurs de solidarité, liberté, égalité : la liberté d'adhésion, la gestion collective, démocratique et participative, la non-lucrativité ou la lucrativité limitée, les principes de solidarité et de responsabilité.

Au regard de sa volonté de mettre l'humain au cœur de l'économie, de son fonctionnement démocratique atypique et des valeurs qu'elle porte, l'économie sociale et solidaire favorise-t-elle l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Cette problématique se décline en trois questionnements :

- **L'état des lieux.** Comment les femmes sont-elles représentées dans les structures de l'ESS ? Quel est le profil des femmes employées dans l'économie sociale et solidaire ? Quelle place occupent-elles dans les emplois, les secteurs d'activité, les métiers ? Quels postes, fonctions occupent-elles dans les organigrammes, pour les salariées, et les instances dirigeantes, pour les élues ?
- **Les politiques et les pratiques des entreprises en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.** Quelles sont les démarches, les pratiques des entreprises concernant l'accès des femmes aux postes à responsabilité (élues/salarié-es) ? Placer les femmes et les hommes au cœur de l'économie permet-il de favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes ? Une gestion démocratique a-t-elle des conséquences positives en la matière ?
- **Les leviers pour favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes en matière de gouvernance des entreprises.** Quels sont les besoins des structures de l'ESS pour améliorer leurs pratiques en la matière ? Quelles pistes de travail, quels moyens (démarches, outils...) peuvent être proposés ?

Pour y répondre, cette étude s'attache à analyser les dynamiques et les pratiques des structures de l'ESS à partir de différentes méthodes.

Méthodologie

1) Un focus statistique sur les femmes dans l'emploi de l'ESS décline les données sexuées par forme juridique de l'ESS, et compare cette dernière avec le secteur privé hors ESS et le secteur public.

La répartition des femmes et des hommes est observée selon les indicateurs suivants : effectifs salariés (et ETP¹⁶) dans les établissements employeurs, secteurs d'activité, sexe et âge des salarié-es, catégories socioprofessionnelles (notamment l'encadrement), métiers, temps de travail, types de contrats de travail, rémunérations.

2) Une étude de cas de 5 structures de l'ESS : analyse qualitative de la gouvernance et de la gestion des ressources humaines. 22 entretiens semi-directifs ont été réalisés au sein de 2 coopératives, 2 associations et 1 mutuelle, ainsi qu'une enquête complémentaire (15 entretiens) auprès de têtes de réseau et acteurs de l'ESS ressources.

Pour caractériser la gouvernance et la gestion des ressources humaines (GRH) des structures de l'ESS et ses effets sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, les points suivants sont explorés :

- l'organisation des relations entre les sphères dirigeantes et exécutantes et entre les personnes dirigeantes et exécutantes (souvent mais pas toujours assimilables aux élu-es et aux salarié-es),
- l'accès aux postes à responsabilité et aux formations, plus particulièrement les modalités de sélection pour y accéder,
- le processus décisionnel (formel et informel) et la circulation de l'information entre les acteurs.

L'objectif est de repérer et de qualifier les effets différenciés sur les femmes et les hommes de la gouvernance démocratique caractéristique de l'ESS et de la gestion des ressources humaines.

3) Le recueil et la valorisation des "bonnes pratiques" mises en place dans les structures pour favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes (actions, procédures, outils, modes de management...).

¹⁶ Equivalents Temps Pleins.


2. L'EMPLOI DES FEMMES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE, OÙ EN EST-ON EN MIDI-PYRÉNÉES ?

2.1 L'économie sociale et solidaire, une économie très féminisée

Cette partie donne à voir les **chiffres clés** de la répartition des effectifs salariés des femmes et des hommes dans les structures de l'ESS, et la **pyramide des âges** sexuée de l'économie sociale et solidaire en Midi-Pyrénées.

Les femmes et les hommes salarié-es dans l'ESS et ses formes juridiques

L'économie sociale et solidaire est une économie à dominante féminine, ce qui s'explique par les secteurs d'activité qu'elle investit et qui touchent pour une grande partie aux services à la population, au vivre-ensemble. Ce constat amène ses entreprises à se poser la question du genre et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

 **Genre** : « Concept qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures »¹⁷.

Près de **80 000 femmes** travaillent dans l'ESS en Midi-Pyrénées, soit 17 % des femmes actives, contre 7% des hommes actifs de la région (**35 000 hommes**).

Ainsi, environ **70 % des salarié-es de l'ESS sont des femmes**, soit plus de deux tiers, alors que dans l'ensemble de l'emploi régional, les femmes sont minoritaires (48 % des effectifs totaux). Dans le secteur public, ce taux est également élevé (59,5 %), en revanche il est seulement de 40 % dans le secteur privé hors ESS, où les hommes sont largement majoritaires.

Dans les différentes formes juridiques de l'ESS, on observe que 75 % des emplois des mutuelles sont occupés par des femmes – jusqu'à 81 % dans les mutuelles de santé et prévoyance –, 72 % dans les associations, et 67 % dans les fondations. C'est dans les coopératives, qui exercent des activités industrielles, agricoles, de construction, de commerce que les femmes sont les moins représentées (47 %). Elles ne constituent que le tiers des effectifs dans les Scop et les coopératives agricoles.

¹⁷ Commission Européenne, Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, *Les 100 mots pour l'égalité*, 1998.

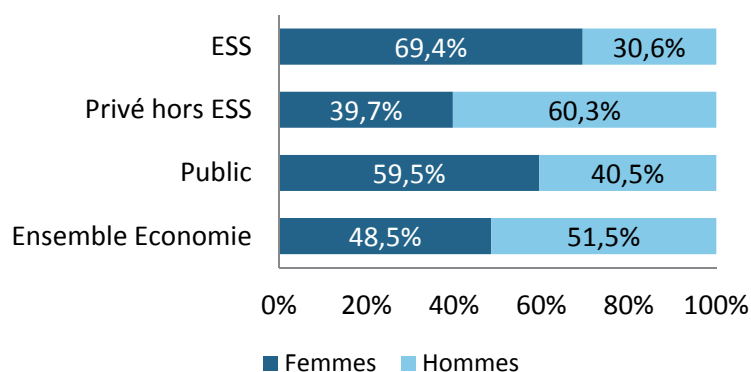
Tableau 1. Répartition des effectifs salariés selon le sexe dans l'ESS

Les salariés de l'ESS en Midi-Pyrénées		
Femmes	78 956	69,4 %
Hommes	34 781	30,6 %
Ensemble des salariés	113 737	100 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, CLAP 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12

Graphique 1. Répartition des effectifs salariés selon le sexe dans l'ESS et les autres champs économiques



Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, CLAP 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Tableau 2. Répartition des effectifs salariés selon le sexe dans les formes juridiques de l'ESS (effectifs et %)

	Femmes	Hommes	Ensemble des salariés
Coopératives	7 281	8 091	15 372
	47,4 %	52,6 %	100 %
Scop	30,7 %	69,3 %	100 %
Coopératives agricoles	32,9 %	67,1 %	100 %
Mutuelles	4 217	1 407	5 624
	75,0 %	25,0 %	100 %
Mutuelles de santé et prévoyance	81 %	19 %	100 %
Mutuelles d'assurance	60,7 %	39,3 %	100 %
Associations	66 066	24 730	90 796
	72,8 %	27,2 %	100 %
Fondations	1 311	645	1 956
	67,0 %	33,0 %	100 %

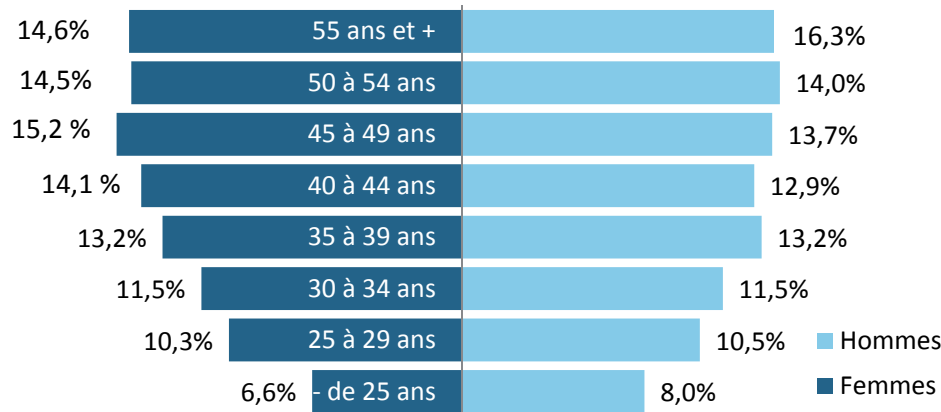
Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, CLAP et DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, effectifs salariés au 31/12 et nombre de postes (non annexes) au 31/12

Lecture : Les coopératives comptent parmi leurs salarié-es 47,4% de femmes et 52,6% d'hommes.

Pyramide des âges

Graphique 2. Pyramide des âges des salarié-es de l'ESS



Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

La répartition par tranches d'âge des effectifs salariés des femmes et des hommes est relativement similaire. On observe tout de même que les effectifs masculins se concentrent davantage sur les âges extrêmes : 18,5 % des hommes ont moins de 30 ans contre 16,9 % des femmes, et 16,3 % des hommes ont plus de 55 ans, contre 14,7 % des femmes.

Les **effectifs féminins** sont donc **plus concentrés sur les tranches d'âge intermédiaires** (40-55 ans). Les femmes ont majoritairement plus de 40 ans (58,5 % des effectifs).

Ces résultats mériteraient une analyse plus approfondie pour être interprétés, cependant ils interrogent. Les hommes arrivent-ils plus jeunes sur le marché du travail, du fait d'études plus courtes, et partent-ils à la retraite plus tard, moins impliqués dans la vie familiale et domestique ? Les femmes sont-elles moins orientées vers les structures de l'ESS en début de carrière ?

★ L'Essentiel

80 000 femmes travaillent dans l'ESS en Midi-Pyrénées, soit **17 % des femmes actives**.

L'ESS est très féminisée par rapport aux autres champs économiques (public, privé hors ESS) avec **70 % de salariées femmes, soit plus de 2 salarié-es sur 3**, alors qu'elles sont 40 % dans le secteur privé hors ESS.

Seules les coopératives se distinguent avec 47 % de femmes parmi leurs effectifs, et les mutuelles ont le taux le plus haut avec 75 % de femmes.

Les effectifs masculins sont plus concentrés sur les deux extrémités de la pyramide des âges que ceux des femmes.

2.2 La mixité dans les secteurs d'activité et les métiers

Cette partie analyse **les secteurs d'activité** et **les métiers** de l'ESS, afin de déterminer les tendances en matière de **mixité*** ou de polarisation des effectifs de femmes et d'hommes dans les structures de l'ESS.

Les secteurs d'activité

Les femmes sont très présentes, au sein de l'économie sociale et solidaire, dans les secteurs qui touchent aux services à la population et au vivre-ensemble. Ainsi, **les secteurs de la santé humaine, de l'action sociale et de l'enseignement ont des effectifs féminins supérieurs à 70 %**.

Néanmoins, leur investissement dans l'ESS a aussi un autre visage : elles sont majoritaires dans cinq autres secteurs, dont les activités financières et d'assurance (59 %), l'hébergement/restauration (59 %), et le soutien aux entreprises (58 %).

Si près de 40 000 femmes travaillent dans l'action sociale et 6 000 femmes dans la santé humaine, elles ne sont en revanche que 126 à travailler dans l'agriculture et 660 dans l'industrie et la construction¹⁸.

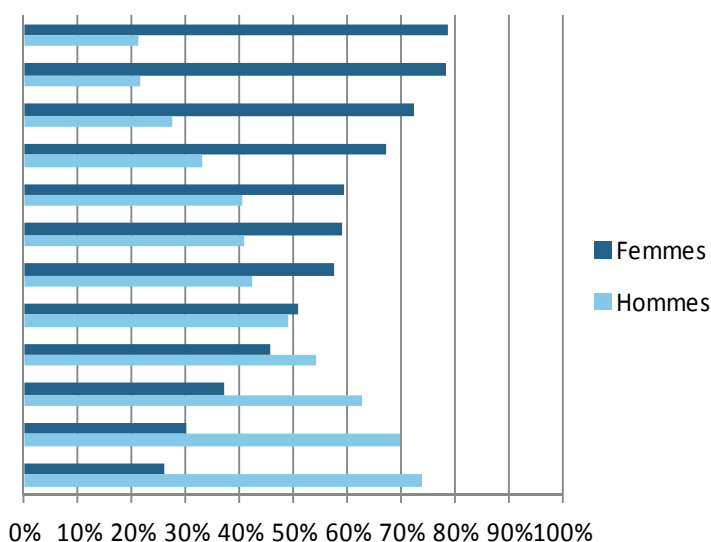
Seul le secteur des arts et spectacles a des effectifs quasi paritaires. Les hommes sont surreprésentés dans les secteurs traditionnellement désignés comme étant particulièrement masculins : **l'agriculture, l'industrie et la construction**, où ils concentrent environ 70 % des effectifs, mais aussi le commerce et les sports et loisirs où ils sont majoritaires.

Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le secteur

Femmes	Hommes	
7,5%	4,5%	Santé humaine
50,6%	31,9%	Action sociale
11,7%	10,1%	Enseignement
9,7%	10,7%	Activités diverses et non classées
9,5%	14,8%	Activités financières et d'assurance
0,9%	1,4%	Hébergement et restauration
4,4%	7,3%	Soutien aux entreprises
1,3%	2,8%	Arts, spectacles
2,0%	5,4%	Sport et loisirs
1,5%	5,7%	Commerce
0,8%	4,4%	Industries et construction
0,2%	1,0%	Agriculture, sylviculture et pêche
100%	100%	

Graphique 3

Poids des femmes et des hommes dans chaque secteur d'activité



Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, CLAP 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12¹⁹.

Lecture : 7,5% des salariées de l'ESS travaillent dans la santé humaine ; les femmes concentrent 79 % des effectifs de ce secteur.


¹⁸ Cf. Annexes : tableau « Poids des femmes et des hommes dans chaque secteur d'activité (effectifs et %) ».

¹⁹ **Activités diverses** : Sont placés dans cette catégorie les secteurs qui sont employeurs dans l'ESS mais qui ont de petits effectifs ou qui sont soumis au secret statistique en 2010 (transports, activités immobilières, information et communication...).

Non classés : 94.99Z. Il s'agit essentiellement d'associations dont l'activité principale n'a pas été clairement identifiée, le secteur associatif restant mal connu donc mal classé. De plus, certaines associations ont une multi-activité ne permettant pas de dégager une activité principale. D'expérience, l'activité de ces associations relève pour une grande part de l'action sociale, l'enseignement et la santé, secteurs dont le poids est par conséquent sous-estimé. L'industrie agro-alimentaire est intégrée au secteur « industries et construction » et non au secteur « agriculture ».

La moitié des salariées de l'ESS travaillent dans l'action sociale, 12 % dans l'**enseignement**, 9 % dans les **activités financières et d'assurance**, 7 % dans la **santé humaine**. En termes d'effectifs, cela représente respectivement 40 000, 9 200, 7 500 et 5 900 femmes. **Les autres secteurs représentent chacun moins de 5 % des effectifs féminins.**

La part la plus importante des effectifs masculins est également dans l'action sociale (31 %), le deuxième secteur où leur concentration est la plus importante étant les activités financières et d'assurance (15 %).

 **Mixité professionnelle** : « C'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire (exemple: 30% d'hommes et 70% de femmes) »²⁰. « La répartition sexuée des emplois et des activités entre les femmes et les hommes implique des situations de travail différentes, avec des impacts différenciés sur les parcours des femmes et des hommes »²¹.


 **Diversité** : « C'est la présence et la valorisation de populations différentes par leur sexe, leur âge, leur handicap, leur origine, leur orientation sexuelle... »²².

Tableau 3. Ecart de poids des femmes dans les effectifs salariés selon les secteurs d'activité²³, entre l'ESS et le privé hors ESS

	Ecart ESS / privé HESS
Activités diverses (de services)	+ 20,4 %
Enseignement	+ 13,0 %
Arts, spectacles	+ 10,3 %
Soutien aux entreprises	+ 8,7 %
Industries et construction	+ 8,7 %
Hébergement et restauration	+ 8,1 %
Action sociale	- 11,1 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, CLAP 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture : Les effectifs féminins des « activités diverses » sont supérieurs de 20,4% dans l'ESS par rapport au privé hors ESS.

Dans l'ESS, les femmes sont sous-représentées dans certains secteurs, mais moins que dans le privé hors ESS. Ainsi, dans le secteur de l'industrie et construction et des arts et spectacles, les femmes sont plus présentes. Le taux de femmes dans l'ESS y est supérieur d'environ 10 points à celui que l'on trouve dans le privé hors ESS.

En revanche, si les femmes représentent 78 % des effectifs de l'action sociale, ce taux est inférieur de 11 points à celui du privé hors ESS. Des analyses complémentaires permettraient d'expliquer ces écarts et les mécanismes qui les amènent.

²⁰ <http://www.ega-pro.fr/>

²¹ Fiche-repère « Mixité : pour agir sur les situations de travail des femmes et des hommes », ANACT.

²² <http://www.ega-pro.fr/>

²³ Le tableau ne présente que les secteurs présentant un écart significatif entre l'ESS et le privé hors ESS. Les secteurs du commerce et des sports & loisirs ne sont pas analysés pour cause de secret statistique.

Les métiers





Tableau 4. Les 20 premiers métiers des femmes et des hommes parmi les 63 premiers métiers de l'ESS²⁴

Les 20 métiers les plus féminisés	Femmes	Hommes	Les 20 métiers les plus masculinisés	Femmes	Hommes
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	98,0%	2,0%	Techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, eaux et forêts	15,4%	84,6%
Secrétaires	96,1%	3,9%	Chefs d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire	23,6%	76,4%
Agents de service des établissements primaires	95,1%	4,9%	Educateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier	32,4%	67,6%
Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	93,7%	6,3%	Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal	33,3%	66,7%
Aides-soignants	91,4%	8,6%	Techniciens d'étude et de conseil en agriculture, eaux et forêts	34,4%	65,6%
Autres spécialistes de la rééducation	91,4%	8,6%	Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	34,8%	65,2%
Conseillers en économie sociale familiale	90,7%	9,3%	Conseillers principaux d'éducation	37,1%	62,9%
Assistants de service social	90,3%	9,7%	Artistes de la musique et du chant	37,5%	62,5%
Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transports, tourisme)	90,3%	9,7%	Ingénieurs et cadres d'étude et développement de l'agriculture, la pêche, les eaux	38,2%	61,8%
Instituteurs	90,2%	9,8%	Ouvriers non qualifiés divers de type industriel	38,9%	61,1%
Infirmiers en soins généraux	89,6%	10,4%	Cadres commerciaux de la banque	39,8%	60,2%
Professeurs des écoles	88,7%	11,3%	Cadres des opérations bancaires	40,4%	59,6%
Agents de service hospitaliers	86,7%	13,3%	Artistes du cirque et des spectacles divers	41,6%	58,4%
Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non médecins)	85,6%	14,4%	Artistes dramatiques	42,0%	58,0%
Employés qualifiés des services comptables ou financiers	83,8%	16,2%	Directeurs, responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et des spectacles	44,6%	55,4%
Aides médico-psychologiques	81,6%	18,4%	Professeurs et maîtres de conférences	46,3%	53,8%
Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	81,5%	18,5%	Cadres spécialistes de la formation	48,0%	52,0%
Employés des services techniques des assurances	79,6%	20,4%	Chefs d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteurs	48,1%	51,9%
Maîtres auxiliaires et professeurs contractuels de l'enseignement secondaire	71,1%	28,9%	Professeurs de lycée professionnel	48,2%	51,8%
Infirmiers psychiatriques	70,8%	29,2%	Cadres de l'intervention socio-éducative	53,1%	46,9%

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture : les effectifs du métier d' « aide à domicile... » sont composés de 98% de femmes et de 2% d'hommes.

	Cadres, prof. Intell. sup. et chefs d'entreprise
	Professions intermédiaires
	Employés
	Ouvriers

²⁴ Sélection de métiers réalisée en extrayant les métiers où plus de 50% des effectifs de l'ESS sont concentrés, et les métiers où l'ESS porte plus de 50% des emplois en France. L'analyse porte donc uniquement sur ces 63 métiers, les principaux métiers de l'ESS en Midi-Pyrénées, sachant qu'au total 381 métiers sont représentés dans l'ESS sur la région.

Sur les 63 premiers métiers de l'ESS, 44 métiers ont plus de la moitié des effectifs occupés par des femmes, et 19 métiers par des hommes. On note **une concentration importante de femmes dans 17 métiers, où elles occupent plus de 80 % des effectifs**, et parfois la quasi-totalité.

Ce sont des métiers qui relèvent plutôt des secteurs de l'action sociale, de la santé, de l'enseignement, ainsi que des métiers de type administratif.

Le panel des métiers où les hommes sont surreprésentés est beaucoup plus varié, tant en termes de catégorie socioprofessionnelle que de secteur d'activité.

L'observation des différents métiers montre que, même dans les métiers où les hommes sont surreprésentés, **les femmes constituent tout de même au moins le tiers des effectifs**, hormis l'exception des « techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, eaux et forêts » et des « chefs d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire ».

Seuls 3 métiers se rapprochent de la parité (48 à 52 % de femmes), et ils se trouvent dans les secteurs de l'enseignement et de la formation : professeurs de lycée professionnel, chefs d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteurs, cadres spécialistes de la formation.

On note que dans la catégorie des **employé-es, les femmes représentent plus de 80 % des effectifs** sur l'ensemble des métiers, sauf deux métiers où leur part est respectivement de 65 % et 62 % : « Employés des services commerciaux de la banque » et « Employés administratifs des services techniques de la banque ».



Nomenclature des métiers

En France et dans l'ensemble de l'économie, l'emploi des femmes est très concentré sur certains métiers et CSP. Dans 14 des 84 familles professionnelles, le taux de féminisation dépasse 70 %, alors que 43 de ces familles comportent plus de 70 % d'hommes. De plus, les familles de métiers les plus féminisées ont des effectifs très importants. Ces constats sont notamment liés aux nomenclatures utilisées pour définir les familles professionnelles. En effet, certains métiers féminins (comme les secrétaires par exemple) sont moins précisément décrits que la plupart des métiers masculins, qui font l'objet d'une reconnaissance plus précise et sont davantage abordés dans les négociations professionnelles²⁵.



Division sexuée du travail : ségrégation verticale et horizontale

La division sexuée du travail « désigne initialement l'assignation prioritaire des hommes au travail productif, et des femmes au travail reproductif. A la séparation entre les travaux des hommes et les travaux des femmes s'ajoute un principe hiérarchique : les travaux des hommes « valent » plus, sont mieux reconnus, socialement et économiquement, que ceux des femmes »²⁶.

Ce concept met en évidence une ségrégation horizontale : « concentration des femmes et des hommes dans différents secteurs d'activité et différentes professions (...) où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'occupations », et une ségrégation verticale qui concerne le principe de hiérarchie : « les femmes sont limitées à des niveaux inférieurs de responsabilité »²⁷.

²⁵ Amossé T., *Professions au féminin : représentation statistique, construction sociale*, Travail, genre et sociétés n° 11, p. 31-46, 2004.

La palette des métiers exercés par les femmes est beaucoup plus réduite que celle des hommes, Insee Synthèse n°33 – mars 2012.

²⁶ Bereni, Chauvin, Jaunait et Revillard, *Introduction aux études sur le genre*, De Boeck, Bruxelles, 2012, d'après les travaux de Danièle Kergoat.

²⁷ Commission Européenne, Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, *Les 100 mots pour l'égalité*, 1998.

★ L'Essentiel

L'analyse de la mixité dans les secteurs d'activités et les métiers de l'ESS révèle l'existence d'une **ségrégation horizontale*** avec des **secteurs à dominance masculine** (agriculture, industrie et construction, commerce, sport et loisirs), et **d'autres à dominance féminine** (action sociale, santé, enseignement, activités financières et d'assurance). Chaque secteur d'activité, en dehors de ces derniers, représente moins de 5 % des effectifs féminins.

Par ailleurs, les **secteurs** du soutien aux entreprises, de l'industrie et construction et de l'hébergement et restauration, par exemple, sont **plus accessibles aux femmes dans l'ESS que dans le privé hors ESS**.

Ce mécanisme se retrouve également au niveau des **métiers**, certains étant principalement exercés par des femmes (aides à domicile, secrétaires, agents de service des établissements primaires...) et d'autres principalement exercés par des hommes (techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, chefs d'établissements bancaires, éducateurs techniques spécialisés et moniteurs d'atelier...). **Parmi les 63 premiers métiers de l'ESS, seuls 3 métiers sont quasi paritaires.**

L'ESS étant très féminisée, on constate que si **dans 17 métiers parmi ces 63 métiers, les femmes représentent plus de 80 % des effectifs**, elles représentent au moins un tiers des effectifs de l'ensemble des 63 métiers, à l'exception de deux.

Il faut noter que le **panel des métiers** dans lesquels les **hommes** sont surreprésentés est bien **plus varié que pour les femmes**, tant en termes de CSP que de secteurs d'activités correspondants. Les correspondances métiers/CSP montrent pour leur part une ségrégation verticale, abordée plus loin (Cf. 2.3 « Le plafond de verre »).

De plus, l'emploi des femmes reste concentré dans des secteurs et des **métiers, souvent considérés à tort comme « peu qualifiés »** car fondés sur des qualités « féminines » dites « naturelles » liées aux tâches exercées et aux compétences accumulées dans la sphère privée (travail domestique et responsabilités familiales).

Ce phénomène fait partie de la **division sexuée du travail***. Ses **conséquences sur l'égalité professionnelle** sont difficiles à contrecarrer et parfois même à mettre en évidence. Pourtant, les **discriminations** indirectes existent et ont des impacts systématiquement plus défavorables aux femmes. Elles relèvent des **conditions de travail, avantages et acquis sociaux, progressions de carrière** spécifiques à chaque métier et à chaque secteur d'activité, où l'on trouve selon les cas une différenciation sexuée des tâches et des attentes professionnelles.

Le phénomène de ségrégation horizontale est donc un facteur essentiel à prendre en compte dans le cadre des politiques d'égalité professionnelle dans les entreprises.

2.3 Le plafond de verre, ou l'accès aux fonctions à responsabilité

Pour rappel, les femmes constituent environ 70 % des salarié-es de l'ESS, tandis qu'elles sont 40 % dans le secteur privé hors ESS, et 60 % dans le secteur public.

Dans l'ESS, **la représentation des femmes est très importante dans la catégorie des employé-es (86 %)**, chez les professions intermédiaires elle s'élève à 66 % et chez les ouvriers à 32 % des effectifs salariés.

Les hommes ont un taux de professions intermédiaires supérieur aux femmes et un taux d'employés très inférieur. Un quart des hommes salariés de l'ESS sont ouvriers, contre seulement 5 % des femmes.

Quant à la catégorie socioprofessionnelle de cadre, elle sera explorée dans cette partie pour analyser la ségrégation verticale, et le phénomène de « **plafond de verre*** ».

L'encadrement salarié²⁸


Sur l'ensemble des postes de cadres, les femmes sont également majoritaires (53 %), contre 51 % dans le public et 28 % dans le privé hors ESS. Cependant, les femmes représentant 70 % des effectifs totaux de l'ESS, cette part de 53 % des cadres interroge.

Ainsi, si l'on observe les chiffres sous un autre angle, on voit que sur l'ensemble des femmes salariées, cette fois seules 9 % sont cadres, contre 16 % dans le public et 12 % dans le privé hors ESS.

La situation est différente pour les hommes. Ils constituent 47 % des cadres de l'ESS, alors qu'ils ne forment que 30 % des effectifs totaux.

Sur l'ensemble des hommes salariés, 19 % sont cadres. Ce taux est plus proche de celui que l'on trouve dans le privé hors ESS (20 %) et dans le public (22 %), que du côté des femmes.

Ces résultats montrent des inégalités dans l'accès aux postes à responsabilité et la présence du « plafond de verre » dans l'ESS. Néanmoins, il faut souligner que l'ESS, de manière générale (pour les hommes comme pour les femmes), offre moins de possibilités de progression de carrière que le reste de l'économie. Il y a en effet moins de cadres dans l'ESS (12 %) que dans le privé hors ESS (17 %) ou dans le public (18 %), parmi l'ensemble des salarié-es.

 **Plafond de verre** : « Le "plafond de verre" est un terme inventé dans les années soixante-dix aux Etats-Unis pour décrire les barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités ». ²⁹ Il désigne « la difficulté pour les femmes, dans une profession donnée, à accéder aux postes de très hauts niveaux » ³⁰.

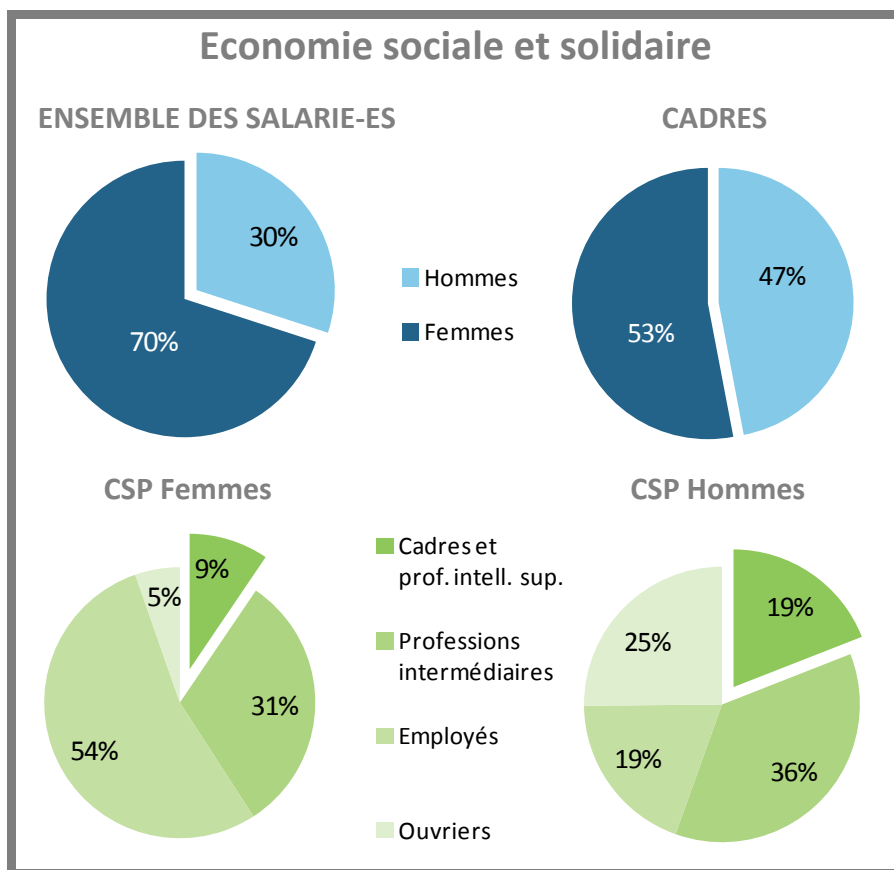
²⁸ Nous nommerons ici « cadres » ou « encadrement », par commodité, la CSP « cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise ».

²⁹ Définition de l'OIT, Office Internationale du Travail, 1997.

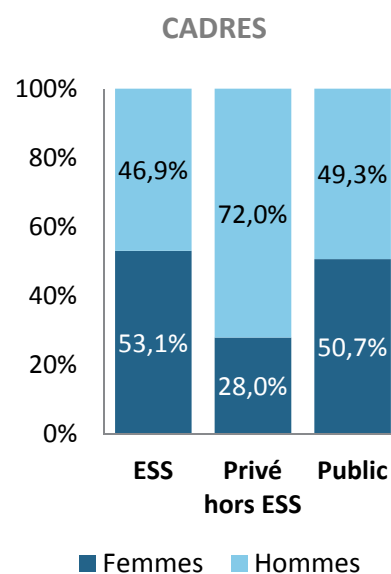
³⁰ Laufer J., *La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel*, Travail et Emploi, 102, 2005.

□ L'encadrement chez les femmes et les hommes dans l'ESS

Graphique 4. Répartition des effectifs salariés selon les catégories socioprofessionnelles, encadrement selon le sexe dans l'ESS



Graphique 5. Répartition des effectifs salariés des cadres selon le sexe dans les différents champs économiques



Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, CLAP 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, CLAP 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture Graphique « Ensemble des salariés » : 70% des salariés de l'ESS sont des femmes.

Lecture Graphique « Cadres » : 53% des cadres dans l'ESS sont des femmes.

Lecture Graphique « CSP Femmes » : 9,5% des femmes salariées dans l'ESS sont cadres.

Lecture Graphique « CSP Hommes » : 19% des hommes salariés dans l'ESS sont cadres.

□ L'encadrement dans les formes juridiques de l'ESS

Tableau 5. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le statut de cadre dans les formes juridiques de l'ESS

		Coopératives	Mutuelles	Associations	Fondations	ENSEMBLE ESS
Part des femmes	<i>parmi l'ensemble des cadres</i>	29,9 %	46,0 %	60,1 %	54,3 %	53,2 %
	<i>parmi l'ensemble des salariés</i>	47,4 %	75,0 %	72,8 %	67,0 %	69,4 %
Part des cadres	<i>parmi l'ensemble des femmes</i>	11,4 %	9,9 %	9,6 %	11,7 %	9,5 %
	<i>parmi l'ensemble des hommes</i>	24,0 %	34,9 %	17,1 %	20,1 %	19,0 %
	<i>parmi l'ensemble des salariés</i>	18,1 %	16,2 %	11,6 %	14,5 %	12,8 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, CLAP et DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture ligne 1 : Dans les coopératives, 29,9% des cadres sont des femmes.

Lecture ligne 2 : Dans les coopératives, 47,4% des salariés sont des femmes.

Lecture ligne 3 : Dans les coopératives, 11,4% des femmes ont une fonction de cadre.

Lecture ligne 4 : Dans les coopératives, 24,0% des hommes ont une fonction de cadre.

Lecture ligne 5 : Dans les coopératives, 18,1% des salariés ont une fonction de cadre.

Les hommes connaissent globalement une proportion de cadres au moins deux fois plus importante que les femmes dans les différentes formes juridiques de l'ESS.

Le taux de cadres parmi les femmes est de 11 % dans les coopératives. **Seules les SCOP montrent un taux relativement similaire de femmes et d'hommes cadres, soit environ 12 %.** C'est dans les coopératives agricoles que la part de cadres chez les femmes est la plus faible (6 %), cependant la part des cadres dans l'ensemble des salarié-es y est également peu élevée (10 %).

Les mutuelles sont, parmi les formes juridiques de l'ESS, celle où les femmes sont les plus surreprésentées (75 % des salariés). Les femmes y occupent 46 % des postes de cadres, en revanche parmi l'ensemble des salariées, seules 10 % sont cadres. Les hommes, eux, ont un taux de 35 % de cadres, soit plus du triple. Les associations connaissent le taux le plus bas de cadres parmi les femmes (10 %) et les hommes (17 %) de l'ESS, et c'est dans les fondations que les femmes ont le plus tendance à assurer une fonction d'encadrement (12 %).

□ L'encadrement selon les âges

Les femmes, comparées aux hommes, ont un taux plus important de cadres dans les tranches d'âge basses. 35 % des femmes cadres ont moins de 40 ans, contre 25 % des hommes cadres. A l'inverse, seules 35% des femmes cadres ont plus de 50 ans, contre 45 % des hommes cadres.

Si l'on observe la répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres, les cadres de 25 à 29 ans sont à 68 % des femmes. Les tranches d'âge supérieures montrent que **la part des femmes parmi les cadres est dégressive avec l'âge**. Le taux passe en dessous des 50 % à partir de 50 ans. Les cadres de moins de 25 ans font exception, avec 47 % de femmes.

On peut supposer que les arrêts de travail liés aux congés maternité et aux congés parentaux, les temps partiels choisis afin d'assumer les responsabilités familiales et domestiques ou encore les temps partiels subis, pénalisent les femmes dans leur évolution de carrière, freins beaucoup plus faibles dans les carrières de leurs homologues masculins.

Si chez les **professions intermédiaires** et les **ouvriers**, la structure d'âge est relativement similaire entre les femmes et les hommes, chez les **employés**, les effectifs des hommes se répartissent de manière relativement homogène jusqu'à 60 ans et les effectifs des femmes, se concentrent particulièrement sur la tranche 40-54 ans, et sont moins présents chez les moins de 35 ans.

Tableau 6. Répartition des effectifs salariés des cadres selon le sexe et l'âge

	Répartition des effectifs salariés des cadres selon l'âge		Poids des femmes et des hommes cadres dans chaque tranche d'âge	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins de 25 ans	1,0%	1,3%	47,0%	53,0%
25 à 29 ans	7,1%	3,8%	68,0%	32,0%
30 à 34 ans	11,7%	7,9%	62,9%	37,1%
35 à 39 ans	15,3%	12,5%	58,4%	41,6%
40 à 44 ans	14,6%	13,9%	54,5%	45,5%
45 à 49 ans	15,4%	15,5%	53,1%	46,9%
50 à 54 ans	14,9%	17,7%	49,0%	51,0%
55 à 59 ans	14,6%	18,6%	47,2%	52,8%
60 ans et plus	5,2%	8,8%	40,2%	59,8%
Ensemble	100,0%	100,0%	53,2%	46,8%

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture colonne 1 : 1% des femmes cadres ont moins de 25 ans.

Lecture colonne 3 : 47% des cadres de moins de 25 ans sont des femmes.

☐ L'encadrement selon les secteurs d'activité

Dans aucun secteur d'activité, la part de femmes cadres n'équivaut à la part des femmes parmi l'ensemble des salarié-es.

De plus, **l'accès aux postes de cadres n'est pas corrélé avec le taux de femmes du secteur.**

En effet, si dans la **santé humaine** il y a 79 % de femmes, seule 1 femme sur 10 est cadre, quand cela concerne 1 homme sur 4.

A l'inverse, dans les **arts et spectacles**, par exemple, la situation leur est plus favorable. Les femmes représentent seulement la moitié des effectifs salariés (soit 20 % de moins que la moyenne) et sont un tiers à avoir un statut de cadre.

C'est dans l'**enseignement** que les femmes ont le plus tendance à être cadres (34 % de femmes cadres), cependant le taux de cadres est très important chez les hommes également, et il lui est supérieur de 12 points.

Tableau 7. Part des femmes parmi les effectifs salariés et les cadres ; part des cadres selon le sexe, par secteur d'activité³¹

	Part des femmes		Part des cadres	
	parmi l'ensemble des cadres	parmi l'ensemble des salariés	parmi l'ensemble des femmes	parmi l'ensemble des hommes
Santé humaine	59,3 %	78,9 %	9,7 %	24,9 %
Action sociale	65,3 %	78,3 %	3,3 %	6,3 %
Enseignement	66,3 %	72,6 %	34,0 %	45,8 %
Activités diverses (services)	29,3 %	60,6 %	7,7 %	28,4 %
Hébergement et restauration	36,7 %	59,2 %	3,1 %	7,8 %
Soutien aux entreprises	48,2 %	57,6 %	11,9 %	17,4 %
Arts, spectacles	39,0 %	50,9 %	32,3 %	52,5 %
Commerce	21,0 %	37,2 %	4,9 %	11,0 %
Industries et construction	25,1 %	30,1 %	9,7 %	12,5 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, CLAP 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture colonne 1 : Dans la santé humaine, 59,3% des cadres sont des femmes.

Lecture colonne 2 : Dans la santé humaine, 78,9% des salariés sont des femmes.

Lecture colonne 3 : Dans la santé humaine, 9,7% des femmes ont une fonction de cadre.

Lecture colonne 4 : Dans la santé humaine, 24,9% des hommes ont une fonction de cadre.

☐ L'encadrement selon les métiers

Parmi les 20 métiers les plus féminisés³² de l'ESS, on retrouve l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, sauf les ouvriers, et **1 seul métier de cadre**. Au sein des **20 métiers les plus masculinisés**, il y a **11 métiers de cadres** – soit plus de la moitié –, 7 métiers de professions intermédiaires, et aucun métier correspondant aux employés.

Néanmoins, **les femmes représentent tout de même une part importante de l'effectif de ces métiers**. Elles en constituent au moins le tiers pour la quasi-totalité et parfois presque la moitié, y compris pour des métiers de cadres (cadres spécialistes de la formation et chefs d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteurs).

³¹ Les secteurs Activités financières & d'assurance ; Agriculture, sylviculture, pêche ; Sport & loisirs étant soumis au secret statistique, ils ne sont pas traités.

³² Cf. tableau « Les 20 premiers métiers des femmes et des hommes dans l'ESS parmi les 63 premiers métiers de l'ESS » p.14.

Tableau 8. Part des femmes dans les effectifs salariés des métiers de cadres

Métiers avec une surreprésentation de femmes (plus de 60 %)	Métiers avec une sous-représentation de femmes (moins de 50 %)
Personnel enseignant temporaire de l'enseignement supérieur	Chefs d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire
Professeurs d'art (hors établissements scolaires)	Cadres commerciaux de la banque
Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire	Ingénieurs et cadres d'étude et développement de l'agriculture, la pêche, les eaux
Cadres des marchés financiers	Artistes de la musique et du chant
Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	
Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non médecins)	

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Tableau 9. Ecart de poids des femmes dans les effectifs salariés des métiers de cadres, entre l'ESS et l'économie hors ESS³³

	Hors ESS	ESS	Ecart
Cadres des marchés financiers	24,7 %	61,5 %	+ 36,8 %
Professeurs d'art (hors établissements scolaires)	37,7 %	60,9 %	+ 23,2 %
Chirurgiens dentistes	44,4 %	57,1 %	+ 12,7 %
Artistes du cirque et des spectacles divers	31 %	41,6 %	+ 10,6 %
Directeurs, responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et des spectacles	34,6 %	44,6 %	+ 10,0 %
Cadres des opérations bancaires	43,9 %	40,4 %	- 3,5 %
Chefs d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire	29,6 %	23,6 %	- 6,0 %
Artistes dramatiques	48,9 %	42,0 %	- 6,9 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture : La part des femmes dans les effectifs salariés du métier de cadres des marchés financiers est de 36 points supérieure dans l'ESS (61,5%) par rapport au reste de l'économie (24,7%).

Parmi les 63 premiers métiers³⁴ de l'ESS, on compte 21 métiers de cadres, parmi lesquels la proportion de femmes est plus ou moins élevée. A titre d'illustration, les femmes représentent 86 % des métiers de la psychologie, et 70 % des professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire, mais ne forment que 40 % des effectifs des cadres commerciaux de la banque et 24 % des effectifs des chefs d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire. Concernant ce dernier métier ainsi que celui de cadre des opérations bancaires, la part des femmes est inférieure dans l'ESS par rapport au reste de l'économie.

En revanche, on observe que dans deux métiers où les femmes sont surreprésentées parmi les cadres (cadres des marchés financiers et professeurs d'art) dans l'ESS, leur part est largement supérieure à ce qu'elle est dans le reste de l'économie, avec un écart respectif de 37 points et de 23 points supérieur dans l'ESS.

³³ Les métiers sélectionnés montrent plus de 10 points d'écart.

³⁴ Cf. note de bas de page n°23.

L'encadrement élu


Tableau 10. Part des femmes dans les instances de décision de têtes de réseaux régionales de l'ESS, en Midi-Pyrénées

		CRESS	CPCA	URSCOP	Mutualité Française
BUREAU	Femmes	4	1	1	2
	Hommes	6	4	3	9
	Part des femmes	40 %	20 %	25 %	18,2 %
CONSEIL D'ADMINISTRATION	Femmes	7	4	4	7
	Hommes	20	12	16	26
	Part des femmes	25,9 %	25 %	20 %	21,2 %

Source : CRESS Midi-Pyrénées

Pour illustrer la présence des femmes dans les instances de décision, nous pouvons prendre pour exemple des têtes de réseau de l'ESS en région. Sauf exception (part de femmes au Bureau de la CRESS), **les femmes occupent** autour de 20 à 26 % des sièges dans les bureaux et les conseils d'administration, soit **1 siège sur 4 ou 5**.

On peut émettre l'hypothèse que la nature des têtes de réseau, par un jeu nécessaire de cumul de mandats, et par une exigence de disponibilité et de mobilité relativement importante, limite l'accès des femmes aux fonctions à responsabilité.

 **Parité** : « C'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple: une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois) »³⁵

³⁵ <http://www.ega-pro.fr/>

L'enquête menée par Viviane Tchernonog³⁶ en 2012 auprès des associations a recueilli 541 réponses en Midi-Pyrénées. A l'aide de redressements, les chercheurs ont obtenu les résultats présentés dans les tableaux suivants.

Tableau 11. Répartition des dirigeant-es des associations en Midi-Pyrénées selon le sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble
Président-e	31 %	69 %	100 %
Secrétaire	58 %	42 %	100 %
Trésorier-ère	45 %	55 %	100 %
Ensemble des dirigeants	47 %	53 %	100 %

Source : Enquête CNRS-CES 2012, mise à disposition par la DRJSCS Midi-Pyrénées.

Tableau 12. Répartition des dirigeant-es³⁷ des associations selon le sexe et le secteur d'activité

	Président-e		Trésorier-ère	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Humanitaire	27 %	73 %	56 %	44 %
Action sociale /Santé	48 %	52 %	58 %	42 %
Défense des droits et des causes	41 %	59 %	54 %	46 %
Education, Formation, insertion	50 %	50 %	38 %	63 %
Sport, chasse et pêche	18%	82 %	37 %	63 %
Culture	33 %	67%	52 %	48 %
Loisirs	47 %	53 %	52 %	48 %
Economie et développement local	5 %	95 %	16 %	84 %
Ensemble des secteurs d'activité	31 %	69 %	45 %	55 %

Source : Enquête CNRS-CES 2012, mise à disposition par la DRJSCS Midi-Pyrénées.

Parmi l'ensemble des dirigeant-es³⁸, **la répartition des sièges est presque égalitaire**, légèrement en défaveur des femmes qui occupent 47 % des sièges. Si elles sont majoritaires dans les fonctions de trésorier-ère (58 %), elles sont largement minoritaires dans la plus haute fonction. En effet, les fonctions de président-e sont occupées par moins d'un tiers de femmes. **Les hommes totalisent 70 % des postes de président-e sur l'ensemble des associations de Midi-Pyrénées.**

La fonction de président-e est occupée par un tiers ou moins de femmes dans les secteurs de l'économie et du développement local (5 %) ; sport, chasse et pêche (18 %) ; humanitaire (27 %) et culture (33 %), secteurs où la direction est donc particulièrement masculine. Cela se vérifie avec la faible présence de femmes à la fonction de trésorier-ère dans les deux premiers secteurs, en revanche dans les deux derniers elles deviennent majoritaires.

Si les femmes ne sont jamais majoritaires à la fonction de président-e quel que soit le secteur d'activité, dans trois secteurs la répartition est égalitaire ou presque : éducation, formation, insertion (50 %) ; action sociale et santé (48 %), loisirs (47 %). Ce résultat se confirme en observant les postes de trésorier-ère, dans le secteur action sociale et santé qui ont a le taux le plus important de femmes (48 %) et les loisirs, en revanche dans l'éducation le taux de femmes est seulement de 37 %.

³⁶ Chercheuse au CNRS, Centre d'économie de la Sorbonne Université de Paris 1 Panthéon – Sorbonne.

³⁷ Pour les secrétaires, les effectifs sont insuffisants sur plusieurs secteurs d'activité, ils-elles ne sont donc pas traités.

³⁸ Le terme « dirigeant-es » recouvrant ici uniquement les président-es, secrétaires et trésorier-ères et non l'ensemble des administrateurs.

L'Essentiel

Concernant **l'encadrement salarié**, en s'intéressant à la répartition des femmes et des hommes dans les postes d'encadrement selon les formes juridiques et les secteurs d'activité des structures, les métiers ou encore l'âge des salarié-es, on constate une **faible présence des femmes** alors même qu'elles sont majoritaires parmi les effectifs. Il faut noter également que **les femmes sont surreprésentées dans la catégorie « employé-es » (86 %)**.

L'ESS offre globalement moins de possibilités de devenir cadre, aux hommes comme aux femmes, que les autres champs économiques (part de cadres : ESS 12 % / privé hors ESS 17 % / public 19 %). **Les femmes y sont majoritaires parmi les cadres (53 %, contre 28 % dans le secteur privé hors ESS)**, cependant les hommes ont deux fois plus de chances d'être cadre par rapport aux femmes. **Dans l'ESS, 1 femme sur 10 est cadre, alors qu'1 homme sur 5 est cadre.**

Les Scop sont les seules structures où la proportion de cadres est la même pour les femmes et les hommes, et les mutuelles connaissent l'écart le plus important avec 1 femme cadre sur 10 et 1 homme cadre sur 3.

Pour les femmes, **l'accès aux postes de cadres est de plus en plus faible avec l'âge** (après 50 ans, le taux de femmes parmi les cadres passe sous la barre des 50 %), et il **n'est pas favorisé par une féminisation importante du secteur d'activité** dans lequel s'inscrit leur structure.

Parmi les 20 métiers les plus féminisés de l'ESS, 1 seul métier relève de la CSP de cadre ; et parmi les 20 métiers les plus masculinisés de l'ESS, 11 métiers correspondent aux cadres. **Néanmoins, les femmes constituent toujours une part important des effectifs de ces métiers** (plus du tiers, sauf pour les chefs d'établissements bancaires), jusqu'à presque la moitié pour les cadres de la formation et les chefs d'établissements de l'enseignement secondaire.

Ce phénomène de « plafond de verre » est une composante de la division sexuée du travail : une ségrégation verticale se révèle avec une **surreprésentation des hommes aux postes à responsabilité**.

Plusieurs facteurs et mécanismes peuvent expliquer cette situation³⁹. Les **attentes liées aux postes à responsabilité sont multiples** : grande disponibilité, facilité à être mobile géographiquement, formation initiale prestigieuse ou encore ambition... Or, sur ces terrains les femmes subissent des **discriminations**, puisqu'on les juge, ou parce qu'elles sont réellement moins disponibles, contraintes par des difficultés de mobilité géographique, dotées de formations initiales de qualité mais moins prestigieuses, mais aussi parfois parce qu'elles sont victimes d'une **autocensure** liée à leur éducation. Bien entendu, de tels mécanismes forment un **nœud au niveau de l'égalité professionnelle**.

³⁹ Pour plus d'informations, voir les travaux de Guillaume C. et Pochic S., *La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre*, Travail, genre et sociétés, La Découverte, 2007/1N° 17, p. 79-103 ; et de Laufer J., *La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel*, Travail et Emploi n°102, avril-juin 2005.

Concernant **l'encadrement élu**, en observant les **instances de gouvernance** des structures l'ESS, on constate les mêmes **ségrégations horizontales** (mixité) : des spécificités dans la répartition des femmes et des hommes par secteurs d'activité, et verticales (plafond de verre) : **les hommes concentrent largement les fonctions de président-e**. Si **73 % des salarié-es associatifs sont des femmes, 69 % des présidents des associations sont des hommes**.

Les femmes constituent tout de même **presque la moitié des effectifs de dirigeant-es d'associations** (le quart dans les têtes de réseau régionales), toutes fonctions confondues.

Bien que les élu-es soient majoritairement bénévoles (peu d'entre eux-elles bénéficient d'indemnités financières liées à leurs responsabilités électives), ils et elles exercent ces responsabilités dans une **sphère professionnelle**, entre autres parce qu'ils-elles sont **dirigeant-es** et **employeur-es** des salarié-es de la structure.

De plus, **leur investissement personnel, associatif, militant, a un impact positif sur leur vie professionnelle** (valorisation des compétences acquises dans la pratique de leur engagement : gestion de projet, des ressources humaines, gestion financière, représentation politique...), il leur permet de créer un réseau de personnes ressources ou d'influence mais aussi de bénéficier de la formation continue pour monter en compétences sur leur(s) fonction(s) ou de leur(s) domaine(s) d'intervention.

Une fois encore, **l'inégale répartition des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes** des associations, des mutuelles, des coopératives, des fondations et des têtes de réseau, implique **des répercussions au niveau de l'égalité femmes-hommes** en matière d'accès aux fonctions à responsabilité dans le bénévolat, **et au niveau de l'égalité professionnelle**, les hommes bénéficiant plus des avantages des fonctions représentatives que les femmes.

On peut en conclure que la **parité** dans les instances élues serait un **levier de l'égalité professionnelle** permettant également aux femmes et aux hommes de s'initier et d'assumer les fonctions à responsabilité dans les assemblées générales, les conseils d'administration, les bureaux, mais aussi les comités de pilotage, etc.

Favoriser une plus grande **mixité** des secteurs et des métiers et la parité dans les instances élues et les postes à responsabilité, sont quelques-unes des réponses aux inégalités professionnelles relevées. Pour autant elles ne sont pas suffisantes : la mixité et la parité ne sont pas forcément synonymes d'égalité et la vigilance reste nécessaire.

2.4 La qualité de l'emploi et les conditions de travail

Cette partie sur la qualité de l'emploi explore trois critères en particulier pour mieux saisir les conditions de travail et **la qualité de l'emploi*** des femmes et des hommes dans l'ESS : **les types de contrats de travail, les temps de travail et les rémunérations.**

Les contrats de travail

Dans l'ensemble, l'ESS emploie ses salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à hauteur de 70 %, taux inférieur au privé hors ESS (85 %). Les hommes, comme les femmes, bénéficient donc de contrats moins pérennes qu'ailleurs, d'autant plus en comparaison avec le secteur public dont les salarié-es bénéficient pour la grande majorité du statut de fonctionnaire.

On observe que **les femmes connaissent une proportion plus importante de CDI que les hommes** (72 % contre 64 %), alors que, dans le secteur privé hors ESS, les parts de CDI sont relativement égales pour les femmes et les hommes.

La part de CDD chez les femmes et les hommes dans l'ESS est similaire. La part importante d'« autres contrats »⁴⁰ chez les hommes, comparée à celle des femmes, peut s'expliquer en partie par le fait qu'un quart des salariés hommes de l'ESS travaillent dans des coopératives, celles-ci ayant elles-mêmes un taux élevé d'« autres contrats ». On sait par ailleurs que « l'intérim et l'apprentissage sont des formes d'emploi salarié très majoritairement masculines »⁴¹.

Le taux de CDI est assez bas dans les coopératives (environ 45 %), pour les femmes comme pour les hommes. Les femmes bénéficient à 88,7 % de CDI dans les **fondations** et à 86 % dans les **mutuelles**, où l'emploi est par conséquent le moins précaire pour elles en termes de contrat de travail, et de plus **égalitaire avec les hommes** qui ont un taux similaire de CDI. Dans les **associations**, les femmes sont en CDI à 72 %. Ce taux est d'environ 8 points supérieur aux hommes (64 % de CDI). Dans ce sens, **les conditions de travail y sont meilleures pour les femmes.**



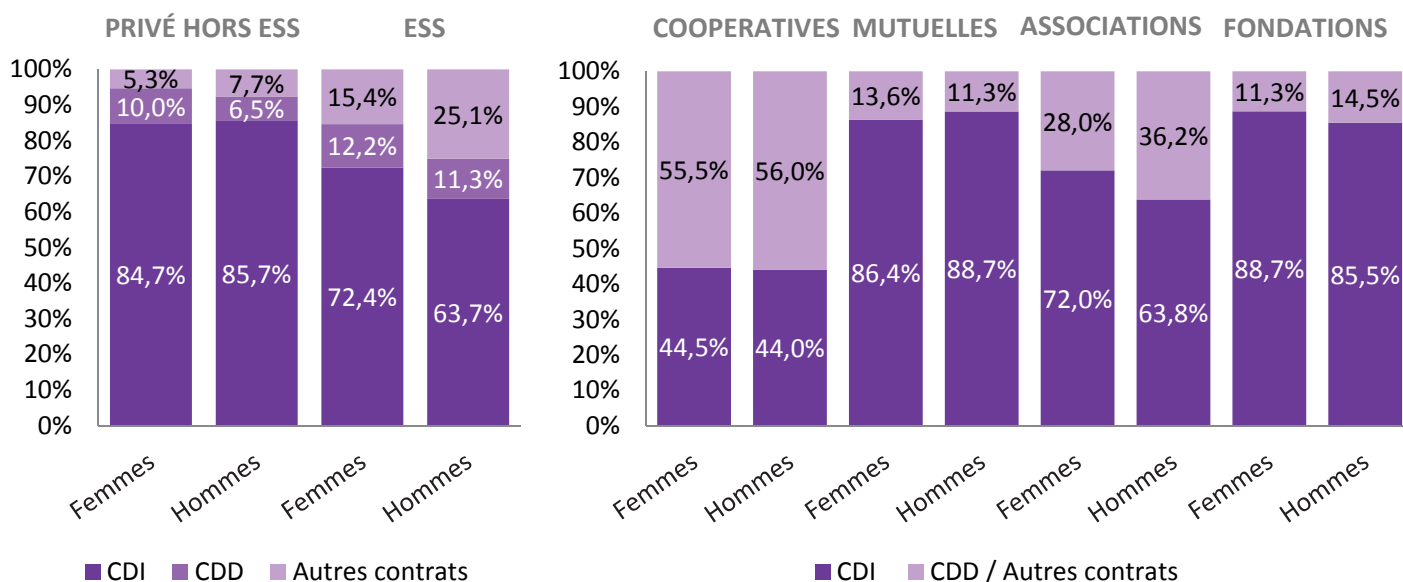
La qualité de l'emploi, en prenant en compte les spécificités des femmes, est un facteur décisif pour faire progresser l'égalité professionnelle. Elle est constituée d'un certain nombre de dimensions appelées les « indicateurs de Laeken » : la satisfaction, la rémunération et autres avantages liés au travail, la santé et la sécurité au travail, l'insertion et l'accès au marché du travail, la formation et le développement des compétences, la flexibilité et la sécurité de l'emploi, les conditions de travail, les relations professionnelles, et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale⁴².

⁴⁰ Les « autres contrats » regroupent notamment les contrats de travail temporaire, les contrats d'apprentissage, et les contrats aidés, et les contrats de fonctionnaires qui sont détachés temporairement dans une structure de l'ESS. Ils ont donc également le plus souvent une durée déterminée et une dimension précaire, comme les CDD.

⁴¹ DGCS, Ministère des droits des femmes, *Chiffres-clés 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes.*

⁴² Indicateurs de Laeken définis par l'Union Européenne.

Graphique 6. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le contrat de travail⁴³



Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture : 84,7% des femmes qui travaillent dans le privé hors ESS sont en CDI.

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2009.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture : 44,5% des femmes qui travaillent dans les coopératives sont en CDI.

Tableau 13. Part de contrats de type CDI selon le sexe et le secteur d'activité dans l'ESS⁴⁴

Secteurs d'activité	Femmes	Hommes
Santé Humaine	88,8 %	90,9 %
Enseignement	83,1 %	81,7 %
Action Sociale	74,0 %	71,0 %
Activités diverses	72,0 %	63,4 %
Sport et loisirs	65,6 %	47,7 %
Activités financières et d'assurances	62,3 %	58,9 %
Arts, spectacles	57,3 %	49,0 %
Soutien aux entreprises	49,4 %	34,1 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture : Dans la santé humaine, 88,8% des femmes sont en CDI.

Dans l'ensemble des secteurs présentés, les femmes connaissent un taux de CDI supérieur aux hommes.

C'est dans la **santé humaine** que, comme les hommes, elles bénéficient le plus de CDI (89 % et 91 %). L'**enseignement** leur offre également un **taux supérieur à 80% de CDI**.

Dans le **soutien aux entreprises** le taux de CDI est **inférieur à 50 %**, peu favorable donc, mais davantage pour les femmes que pour les hommes qui sont seulement un tiers en CDI dans ce secteur.

⁴³ Le secteur public fonctionne majoritairement sur la base de contrats spécifiques liés au fonctionnariat. On y trouve 80% d' « autres contrats », il n'a donc pas été traité ici.

⁴⁴ Les secteurs d'activité : agriculture, industries et construction, commerce, hébergement et restauration ne sont pas intégrés pour des raisons de secret statistique ; les non-classés n'apparaissent pas.

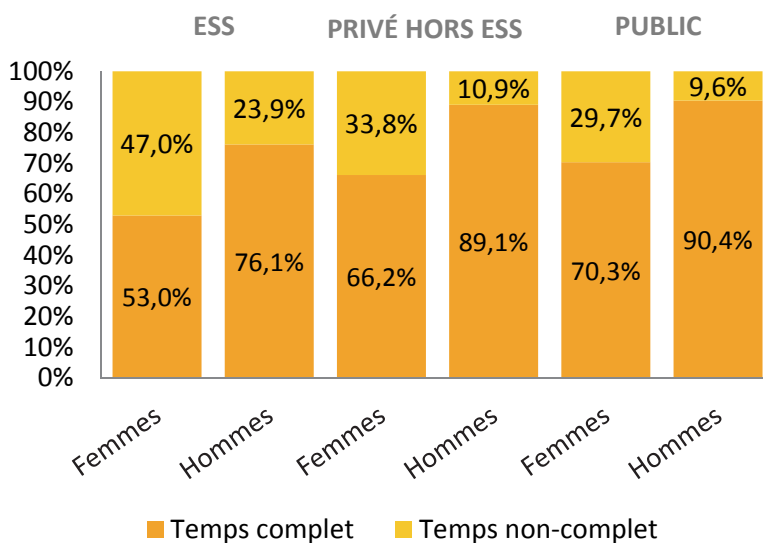
Les temps de travail

Graphique 7. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le temps de travail dans les différents champs économiques

Si les femmes bénéficient davantage de CDI que les hommes dans l'ESS, elles ont par ailleurs plus tendance à travailler à temps partiel. **La part des femmes en contrat à temps complet n'excède pas de beaucoup la moitié des effectifs (53 %), quand les trois quarts des hommes sont concernés.**

En comparaison avec les autres employeurs en région, l'ESS montre un taux particulièrement bas de femmes à temps complet. Dans le privé hors ESS et le public, les femmes sont au moins deux tiers dans cette situation.

On remarque que **les hommes, de la même façon, expérimentent plus le temps partiel dans l'ESS qu'ailleurs.** 1 homme sur 4 y travaille à temps partiel, contre 1 homme sur 10 dans le reste de l'économie régionale.



Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRSS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture : 53% des femmes qui travaillent dans l'ESS sont à temps complet.

★ Temps partiel et temps partiel subi

« Le temps partiel a pour caractéristique d'être essentiellement féminin : [en France] 3,6 des 4,6 millions de postes en temps partiel - soit 80 % de ces emplois - sont occupés par des femmes, proportion quasiment constante depuis 20 ans. Le taux moyen de temps partiel, 18 %, masque le fait que 30 % des femmes et 6,7 % des hommes travaillent en temps partiel. Un écart qui illustre les inégalités entre hommes et femmes qui persistent dans notre société. Très concrètement, les écarts de salaires comme la persistance de déséquilibres dans la prise en charge des tâches domestiques expliquent pour une grande part les différences de taux de temps partiel entre hommes et femmes. Cette situation a un impact évident en matière de temps partiel subi. (...) les femmes représentent les trois quarts des salariés en temps partiel subi. Elles sont près d'un million à être dans ce cas, contre 300 000 hommes. »⁴⁵

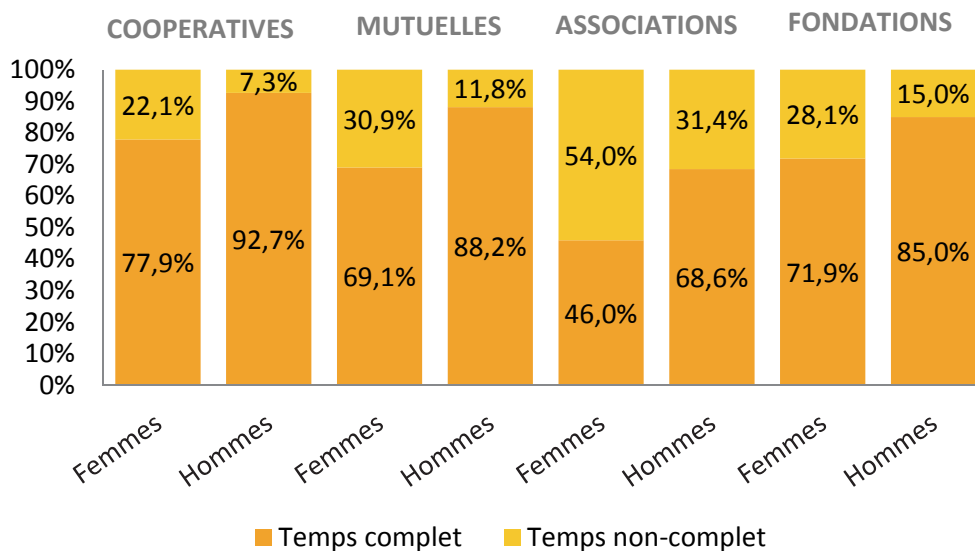
Le travail à temps partiel comme facteur aggravant des inégalités professionnelles

Le temps partiel est reconnu pour être source de sous-emploi, de précarité et même de pauvreté et a donc des conséquences lourdes sur la vie des femmes en termes d'autonomie financière et de niveau de vie. De plus il est souvent accompagné de mauvaises conditions de travail : horaires fragmentés qui demandent beaucoup de disponibilité, une multiplication des trajets et rend difficile l'accès à certains droits sociaux comme l'allocation chômage, la retraite à taux plein ou la formation continue⁴⁶.

⁴⁵ Centre d'observation des sociétés, *L'évolution du temps partiel*, Janvier 2013.

⁴⁶ Rapport d'information de la Délégation Aux Droits des Femmes et à l'égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes sur le temps partiel, présenté à l'Assemblée Nationale, 2011.

Graphique 8. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le temps de travail dans les formes juridiques de l'ESS



Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2009.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture : 77,9% des femmes qui travaillent dans les coopératives sont à temps complet.

La répartition des conditions d'emploi des femmes dans les différentes formes juridiques de l'ESS montre que c'est dans les coopératives qu'il y a le plus de contrats à temps complet, puis suivent les fondations, les mutuelles, et enfin les associations, ceci pour les hommes comme pour les femmes.

La **part de femmes à temps complet** est très variable. **Dans les coopératives, les mutuelles et les fondations, elle est en fait supérieure au secteur privé hors ESS.** Dans ces deux dernières, elle est même supérieure au secteur public.

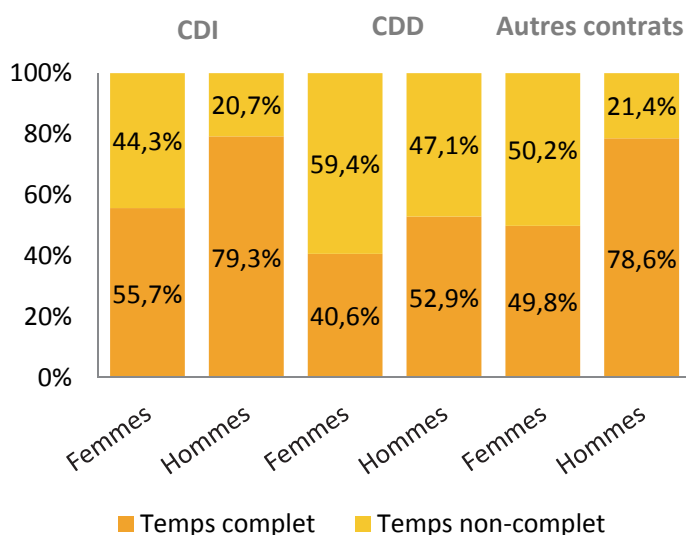
78 % des salariées des coopératives sont à temps complet, plus précisément parmi les différentes formes de coopératives, 59 % dans les SCOP et 83,2% dans les coopératives agricoles.

69 % des salariées des mutuelles sont à temps complet, soit 57 % dans les mutuelles de santé et prévoyance et 82 % dans les mutuelles d'assurance.

Dans les associations, plus de la moitié des salariées est à temps partiel (54 %). Le temps partiel concerne globalement davantage les salariés que dans les autres formes juridiques. Les hommes sont 68,6 % à temps complet, contre 85 % dans les fondations, 88 % dans les mutuelles (80 % santé et prévoyance/ 93 % assurance), et 93 % dans les coopératives (84 % Scop / 93 % coop. agricoles).

Le temps de travail selon les contrats de travail

Graphique 9. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le temps de travail et le contrat de travail dans l'ESS



Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture : 55,7 % des femmes qui ont un CDI sont à temps complet.

Les salarié-es de l'ESS, femmes et hommes, ont plus tendance à être à temps partiel s'ils sont en CDD qu'en CDI. La précarité des emplois, par le biais du type de contrat et de la durée du travail, est alors double.

Un peu plus d'1 femme sur 2, et 4 hommes sur 5 qui bénéficient d'un CDI sont à temps complet, soit un accès très inégal au temps complet.

2 femmes sur 5 parmi celles qui sont en CDD sont à temps complet. Soit 41 %, un taux très inférieur au secteur privé hors ESS (58 %).

Les « autres » contrats (intérim, apprentissage...) permettent davantage aux hommes d'être à temps complet (79 %) qu'aux femmes (50 %). Dans le secteur privé hors ESS, le taux de 77 % pour les femmes est une fois encore bien plus élevé que dans l'ESS.

Le temps de travail selon les secteurs d'activité

Plus de trois femmes sur quatre sont à temps complet dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et construction, du commerce et des activités financières et d'assurance, secteurs dits plutôt « masculins ».

En revanche, **moins de la moitié des femmes** qui travaillent dans les secteurs de l'action sociale, des « activités diverses » (services), des arts et spectacles, et des sports et loisirs (taux le plus bas avec 36 %) sont à temps complet.

Les hommes sont également moins d'1 sur 2 à temps complet dans les arts et spectacles (43 %), et les sports et loisirs (49 %).

Les écarts les plus importants entre les femmes et les hommes, en matière de travail à temps complet, se trouve dans les secteurs de l'action sociale, des « activités diverses » (services), de la santé humaine (23 à 31 points d'écart), et les moins importants dans l'enseignement, les arts et spectacles et l'agriculture (3 à 11 points d'écart).

Tableau 14. Part de contrats à temps complet selon le sexe et le secteur d'activité dans l'ESS⁴⁷

Secteurs d'activité	Femmes	Hommes
Agriculture	82,2 %	93,2 %
Activités financières et d'assurances	79,1 %	93,6 %
Industries et construction	77,6 %	90,8 %
Commerce	76,4 %	92,0 %
Soutien aux entreprises	63,2 %	81,3 %
Enseignement	60,2 %	71,0 %
Hébergement et restauration	60,1 %	76,5 %
Santé Humaine	57,0 %	80,7 %
Action Sociale	46,5 %	76,9 %
Activités diverses (de services)	43,5 %	69,5 %
Arts, spectacles	40,1 %	43,1 %
Sport et loisirs	34,6 %	48,9 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010. Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

⁴⁷ Les secteurs d'activité : agriculture, industries et construction, commerce, hébergement et restauration ne sont pas intégrés pour des raisons de secret statistique ; les non-classés n'apparaissent pas.

Les écarts de salaires

La part des rémunérations brutes (**masse salariale de l'ESS**) allant aux emplois des femmes est de 63 % (32% dans le privé hors ESS, 55 % dans le public), alors qu'elles occupent 70 % des postes.


 **Egalité salariale** : « Rémunération égale pour un travail de même valeur, sans discrimination fondée sur le sexe ou sur la situation familiale en ce qui concerne tous les aspects relatifs au salaire et aux conditions de rémunération »⁴⁸.

Tableau 15. Salaire horaire net moyen et écart de salaire entre les femmes et les hommes dans l'ESS

	Femmes	Hommes	Ensemble	Ecart de rémunération horaire nette F/H (en %)
ESS	16,8	19,3	18,1	-13,0 %
Hors ESS	17,8	19,9	19,0	-10,3 %
Ensemble de l'économie	17,3	19,6	18,5	-11,6 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, salaire horaire net.

Lecture 4^e colonne : Dans l'ESS, la rémunération horaire est inférieure de 13 % pour les femmes par rapport aux hommes.

Dans l'ESS, les femmes perçoivent un **salaire horaire net de 16,8 € en moyenne, contre 19,3 € pour les hommes, soit un écart salarial inférieur de 13 %**. Cet écart est plus important que dans le reste de l'économie régionale, qui est en moyenne de 10 % entre les femmes et les hommes.

Le salaire brut annuel moyen pour une femme dans l'ESS est de 25 910 €, pour un homme de 30 766 €. **Le salaire annuel d'une femme est donc en moyenne inférieur de 16 % à celui d'un homme**, tous secteurs d'activité confondus. Cet écart est de 14 % dans le public et de 20 % dans le privé hors ESS.

Le salaire des femmes dans l'ESS est inférieur d'environ 7 % au privé hors ESS et au public, champs économiques dans lesquels le salaire est similaire et se situe autour de 27 700 €.

Dans les formes juridiques de l'ESS, l'écart se creuse dans les mutuelles de manière importante (30 %) mais également dans les coopératives (19 %), alors qu'il se réduit nettement dans les associations (8 %).

Tableau 16. Salaires bruts annuels moyens et écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans les différents champs économiques et dans les formes juridiques de l'ESS

Champ économique / Forme juridique	Salaire Femmes	Salaire Hommes	Ecart salarial F/H
Privé hors ESS	27 726	34 839	-20,4 %
Public	27 790	32 373	-14,2 %
ESS	25 910	30 766	-15,8 %
<i>Coopératives</i>	31 613	38 881	-18,7 %
<i>Mutuelles</i>	30 158	43 380	-30,5 %
<i>Associations</i>	24 750	26 875	-7,9 %
<i>Fondations</i>	31 738	35 982	-11,8 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre d'ETP, masse salariale brute.

Lecture 3^e colonne : Dans le privé hors ESS, la rémunération est inférieure de 20,4% pour les femmes par rapport aux hommes.

⁴⁸ Commission Européenne, Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, *Les 100 mots pour l'égalité*, 1998.

□ Les écarts de salaires par âge et par catégorie socioprofessionnelle

Dans l'ESS, les femmes sont mieux rémunérées que les hommes à un seul moment de leur vie, c'est-à-dire quand elles sont jeunes, au moment de leur entrée sur le marché du travail. Les femmes de moins de 25 ans ont un salaire brut annuel moyen supérieur de 3 % à celui des hommes du même âge. Cela peut s'expliquer par le niveau d'études en moyenne plus élevé chez les femmes que chez les hommes, même si en dessous de 25 ans les salariés peuvent avoir un niveau de diplôme, de qualification peu élevé.

L'écart salarial s'inverse à partir de la tranche d'âge supérieure : les femmes de 25 à 29 ans gagnent alors un salaire inférieur de 3 % aux hommes. Puis, **l'âge avançant, l'écart se creuse quasiment sans discontinuer**. Hormis la tranche des 45-49 ans (16 %), l'écart est supérieur à 19 % dès 40 ans, **pour atteindre 30 % chez les 60 ans et plus**, conséquence en partie des freins à la progression de carrière chez les femmes en relation avec l'investissement en temps que représentent le travail domestique et les responsabilités familiales.

La rémunération des femmes progresse néanmoins avec l'âge, elle est en moyenne de 19 000 € à moins de 25 ans, et de 34 000 € à plus de 60 ans, montants similaires avec le privé hors ESS et le public, pour le début et la fin de carrière.

Tableau 17. Ecarts de salaires bruts annuels moyens entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle dans les différents champs économiques

	ESS	Privé Hors ESS	Public
Cadres, prof. intell. sup. et chefs d'entreprise	-20,7 %	-19,4 %	-17,6 %
Professions intermédiaires	-7,0 %	-13,6 %	-7,6 %
Employés	-7,0 %	-4,4 %	-8,2 %
Ouvriers	-13,8 %	-16,4 %	-14,9 %
Ensemble des CSP	-15,8 %	-20,4 %	-14,2 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre d'ETP, masse salariale brute.

Lecture : Dans l'ESS, la rémunération des cadres est inférieure de 20,7 % pour les femmes par rapport aux hommes.

Les écarts de salaires les plus importants entre les femmes et les hommes se trouvent au niveau des postes les plus qualifiés, où les salaires sont les plus élevés, avec plus de 20 % d'écart chez les cadres, au désavantage des femmes. Cet écart est à peine plus faible dans le privé hors ESS, et de 3 points inférieur dans le secteur public. Dans le public, les inégalités salariales sont moins prégnantes pour toutes les CSP, sauf les employé-es, pour lesquels l'écart est plus élevé qu'ailleurs.

Dans l'ESS, l'écart est identique chez les employé-es et les professions intermédiaires (7 %), et il double chez les ouvrier-ères (14 %). Les femmes dans la catégorie des **professions intermédiaires connaissent un écart salarial avec les hommes deux fois plus petit dans l'ESS que dans le privé hors ESS**.

Tableau 18. Ecarts de salaires bruts annuels moyens entre les femmes et les hommes selon l'âge dans l'ESS et chez les cadres de l'ESS

	Ensemble ESS	Cadres de l'ESS
Moins de 25 ans	+ 3,2 %	-9,3 %
De 25 à 29 ans	-2,6 %	-3,9 %
De 30 à 34 ans	-5,3 %	-10,1 %
De 35 à 39 ans	-10,1 %	-12,9 %
De 40 à 44 ans	-19,1 %	-25,3 %
De 45 à 49 ans	-16,3 %	-14,6 %
De 50 à 54 ans	-19,8 %	-15,1 %
De 55 à 59 ans	-26,4 %	-23,4 %
60 ans et plus	-29,8 %	-19,4 %
Ensemble des âges	-15,8 %	-20,7 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS

Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre d'ETP, masse salariale brute.

Lecture : Les femmes de moins de 25 ans ont un salaire supérieur aux hommes de 3,2 %, et les femmes cadres du même âge ont un salaire inférieur de 9,3 %.

C'est chez les cadres que les inégalités salariales selon les âges sont les plus marquées dans l'ESS.

Chez les professions intermédiaires et les employé-es, l'écart est relativement homogène entre les tranches d'âge, autour de 5 à 10 %. Chez les ouvriers, l'écart salarial est plus élevé chez les tranches d'âge basses, jusqu'à 44 ans, la tranche 40-44 ans atteignant 19 % d'écart.

En revanche, **chez les cadres, dès l'arrivée dans le marché du travail, les écarts salariaux sont importants.** Les femmes de moins de 25 ans gagnent un salaire de 9 % inférieur à celui des hommes du même âge. L'écart le plus bas se situe dans la tranche d'âge supérieure (25-29 ans) avec 4 %. Les femmes de 40-44 ans gagnent un salaire inférieur d'un quart, et, au-dessus de 55 ans, le taux est également très élevé (22 %).

□ Les écarts de salaires par secteur d'activité

Il n'y a pas de corrélation entre féminisation des secteurs d'activité et inégalités salariales.

La santé humaine et l'action sociale sont les deux secteurs les plus féminisés, or dans le premier les femmes gagnent en moyenne 24% de moins que les hommes qui y ont largement plus accès au statut de cadre, dans le second seulement 2 % de moins.

L'écart le plus fort se situe dans l'agriculture, avec des salaires de plus de 50 % inférieurs pour les femmes, en équivalent temps plein. Ce résultat peut être dû à la part importante de travail informel et non déclaré des femmes dans ce secteur, le travail de leur conjoint étant davantage officialisé.

Les secteurs des activités financières et d'assurance, du commerce, des arts et spectacles et de l'enseignement connaissent également des écarts de plus de 15%, tandis que les secteurs des sports et loisirs, du soutien aux entreprises, de l'hébergement-restauration, de l'industrie-construction, comme l'action sociale, sont moins, mais tout de même sujets aux inégalités salariales avec un écart inférieur à 10 %.

Tableau 19. Ecarts de salaires bruts annuels moyens entre les femmes et les hommes selon le secteur d'activité dans l'ESS

Secteurs d'activité	Salaire Femmes	Salaire Hommes	Ecart F/H
Agriculture, Sylviculture, Pêche	22 348	51 247	-56,4 %
Santé Humaine	32 030	42 245	-24,2 %
Activités financières et d'assurances	33 060	43 331	-23,7 %
Commerce	26 604	32 127	-17,2 %
Arts, spectacles	24 079	28 636	-15,9 %
Enseignement	29 180	34 573	-15,6 %
Activités diverses (de services)	24 310	28 319	-14,2 %
Industries et Construction	28 430	31 402	-9,5 %
Hébergement et restauration	22 648	24 922	-9,1 %
Soutien aux entreprises	26 470	28 811	-8,1 %
Sport et loisirs	21 864	23 286	-6,1 %
Action Sociale	23 077	23 536	-2,0 %
Ensemble des secteurs	25 910	30 766	-15,8 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre d'ETP, masse salariale brute.

Lecture : dans l'agriculture, la rémunération est inférieure de 56,4% pour les femmes par rapport aux hommes.

❑ Les écarts de salaires par type de contrat et par temps de travail

Tableau 20. Ecarts de salaires bruts annuels moyens entre les femmes et les hommes selon le contrat de travail et le temps de travail dans l'ESS

	Temps complets	Temps non-complets	Ensemble des temps de travail
CDI	-15,8 %	-19,7 %	-18,5 %
CDD	-0,2 %	-11,1 %	-5,0 %
Autres contrats	-16,9 %	-2,6 %	-18,5 %
Ensemble des contrats	-13,6 %	-12,0 %	-15,8 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre d'ETP, masse salariale brute.

Lecture : Les femmes salariées en CDI et à temps complet ont une rémunération inférieure de 15,8% par rapport aux hommes, à conditions d'emploi équivalentes.

Les écarts les plus importants concernent les postes en CDI, d'autant plus à temps partiel qu'à temps complet. **Tous temps de travail confondus, pour les postes en CDI, les rémunérations des femmes sont inférieures de 18 % par rapport aux hommes.**

On peut noter que **sur les postes en CDD à temps complet, l'écart est quasi nul.**

Considérons les postes en CDI à temps complet, postes les mieux rémunérés.

Les femmes dans l'ESS sont rémunérées 28 400 € et les hommes 33 700 €, l'écart de salaire brut annuel moyen est donc de 5 300 € soit de 16 %. Il est identique à l'écart salarial moyen dans l'ESS, tous types de contrats et temps de travail confondus.

Cet écart est de 6 500 € (18 %) dans le privé hors ESS et de 5 900 € (16 %) dans le public.

❑ Les écarts de salaires par métier

Parmi les 63 premiers métiers de l'ESS, **les femmes connaissent un salaire horaire net égal ou supérieur aux hommes dans 12 métiers, dont un seul est dans la catégorie des cadres** (professeurs d'art, +1 %).

Les métiers où les écarts de salaires horaires sont les plus favorables aux femmes concernent donc un seul métier de cadres et plusieurs métiers sur les autres CSP. **Ceux où les écarts leur sont les plus défavorables concernent en revanche une majorité de cadres.**

Les femmes gagnent un salaire de plus de 8 % supérieur aux hommes dans trois métiers : agents de service des établissements primaires, assistants de service social, professeurs d'art (hors établissements scolaires).

Cependant **l'écart maximal en faveur des femmes ne dépasse pas les 10 %, quand il peut atteindre 68 %⁴⁹ dans le sens inverse.** Les écarts salariaux en faveur des hommes peuvent effectivement être très importants. Par exemple, si les femmes représentent 61 % des effectifs des cadres des marchés financiers, leur salaire horaire est inférieur de 45 % aux hommes.

⁴⁹ Pour le métier « Techniciens d'étude et de conseil en agriculture, eaux et forêts ».

Globalement, on constate que **les métiers où les femmes ont un salaire supérieur aux hommes sont les métiers les plus féminisés, et inversement**⁵⁰. Quelques exceptions comme les métiers de « moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels » ou les « ouvriers non qualifiés divers de type artisanal » montrent que les femmes peuvent être sous-représentées mais obtenir un meilleur salaire en moyenne.





Tableau 21. Ecarts de salaires horaires nets entre les femmes et les hommes et taux de féminisation dans les principaux métiers de l'ESS

Les 12 métiers avec les écarts salariaux les plus favorables aux femmes			Les 12 métiers avec les écarts salariaux les plus défavorables aux femmes		
Métiers	Ecart de rémunération horaire nette F/H	Taux de féminisation	Métiers	Ecart de rémunération horaire nette F/H	Taux de féminisation
Professeurs d'art (hors établissements scolaires)	+ 8,1 %	60,9 %	Cadres des marchés financiers	-44,6 %	61,5 %
Assistants de service social	+ 8,6 %	90,3 %	Cadres des autres services administratifs des PME	-39,5 %	60,3 %
Moniteurs éducateurs	+ 2,1 %	62,7 %	Ingénieurs et cadres d'étude et développement de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts	-33,7 %	38,2 %
Instituteurs	+ 0,5 %	90,2 %	Directeurs, responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et des spectacles	-21,3 %	44,6 %
Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	+ 0,2 %	34,8 %	Chirurgiens dentistes	-20,5 %	57,1 %
Agents de service des établissements primaires	+ 9,9 %	95,1 %	Personnel enseignant temporaire de l'enseignement supérieur	-18,3 %	61,4 %
Aides-soignants	+ 2,4 %	91,4 %	Cadres commerciaux de la banque	-16,0 %	39,8 %
Aides médico-psychologiques	+1,0 %	81,6 %	Artistes dramatiques	-15,0 %	42,0 %
Agents de service hospitaliers	+ 0,8 %	86,7 %	Professeurs agrégés et certifiés en fonction dans l'enseignement supérieur	-14,9 %	48,2 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	+ 0,4 %	98,0 %	Cadres des opérations bancaires	-14,5 %	40,4 %
Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal	+ 3,9 %	33,3 %	Techniciens d'étude et de conseil en agriculture, eaux et forêts	-67,8 %	34,4 %
Nettoyeurs	+ 2,4 %	57,2 %	Techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, eaux et forêts	-48,3 %	15,4 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, salaire horaire net.

Lecture : Les femmes représentent 60,9 % des professeurs d'art ; dans ce métier leur rémunération est supérieure de 8,1 % à celle des hommes.

	Cadres, prof. intell. sup. et chefs d'entreprise
	Professions intermédiaires
	Employés
	Ouvriers

⁵⁰ Sachant que parmi les métiers étudiés, le taux de féminisation est de minimum 15%. Hormis pour deux métiers, les femmes constituent au moins le tiers des effectifs de chaque métier. Dans 44 métiers sur 63, elles sont majoritaires.

★ L'Essentiel

Les conditions d'emploi dans l'Économie Sociale et Solidaire, comme dans les autres champs économiques, sont inégalitaires en termes de temps de travail et de rémunération.

En revanche, les femmes sont avantagées dans l'ESS par rapport aux hommes car elles ont davantage accès à des **contrats de travail** qui leur assurent une certaine stabilité dans leur vie sociale (**72 % de CDI pour les femmes contre 64 % pour les hommes**). Dans le privé hors ESS, l'accès au CDI est égalitaire (85 %). Ce constat sur l'ESS concerne surtout les associations, les autres structures montrant une situation plutôt égalitaire également.

Au sein de l'ESS, qu'il soit choisi ou subi, le **travail à temps partiel** concerne environ **la moitié des femmes (47 %) et le quart des hommes (24 %)**. Le taux de temps partiel féminin dans le secteur privé hors ESS est de 34 %, bien inférieur à l'ESS. Cependant ce sont les associations, avec 54 % de salariées à temps partiel, qui créent ce phénomène. Dans les autres structures, ce taux est en effet plus bas que dans le privé hors ESS (22 à 31 %). **L'accès au temps complet pour les femmes est facilité avec un contrat CDI plutôt que CDD**, mais alors l'écart avec les hommes est bien plus important que pour les salariées en CDD.

Rappelons que le **temps partiel** est plus souvent qu'on peut le penser, imposé par les employeurs-es et donc **subi** par les salarié-es : dans 52 % des cas en 2002, dans l'ensemble de l'économie française⁵¹.

En effet, les politiques publiques l'ont encouragé comme une des réponses à la crise de l'emploi. Les incitations fiscales ont intéressé les employeurs-es et ce, particulièrement dans les secteurs du commerce, du nettoyage et des services à la personne. Ainsi, le temps partiel est devenu pour certain-es une forme permanente de gestion de la main d'œuvre⁵². Or l'ESS est particulièrement positionnée sur ces secteurs d'activité. **Les taux de temps partiels pour les femmes sont parmi les plus hauts (43 à 57 %) et les écarts avec les hommes y sont particulièrement importants dans les secteurs de la santé humaine, de l'action sociale et des activités diverses de services.**

A souligner également, les contrats de travail à temps partiel peuvent être **pénalisants en termes d'accès aux postes à responsabilité, à la formation continue, mais aussi lors des négociations syndicales** (congés, primes, horaires et avantages divers).

Les **conséquences de l'emploi à temps partiel** sont fortes : l'accès à certains **droits sociaux** tels que le chômage, la santé et la retraite, est conditionné par l'emploi. Ainsi, c'est une des raisons pour lesquelles on observe de grandes disparités entre les retraites des femmes et des hommes. En France en 2008, on note une différence de 33% entre les retraites globales des femmes et des hommes et jusqu'à 47 % sur les droits directs⁵³.

⁵¹ Bué J., *Temps partiel des femmes : entre « choix » et contraintes*, DARES, Premières synthèses, 08.2, 2002.

⁵² Angeloff T., *Le temps partiel : un marché de dupes ?*, Paris, Syros, 2000.

⁵³ DGCS, Ministère des droits des femmes Chiffres-clés 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans l'ESS, le **salaire annuel moyen pour une femme (26 000 €) est inférieur de 16% par rapport à celui d'un homme (31 000 €)**. Cet **écart salarial** est néanmoins **plus bas que dans le privé hors ESS (20 %)**.

Dans les associations, les conditions salariales sont plus égalitaires que dans les autres formes juridiques, avec un écart de 6 % en faveur des hommes, contre 19% dans les coopératives et 30 % dans les mutuelles.

Les écarts salariaux sont inversés pour les salariés de moins de 25 ans, mais ensuite **ils se creusent en continu, l'âge des salarié-es avançant**, pour atteindre 30 % chez les 60 ans et plus. **C'est chez les cadres**, qui ont les salaires les plus élevés, **que l'écart est le plus marquant (20 %)**. Il est équivalent au privé hors ESS, en revanche chez les professions intermédiaires l'écart est deux fois plus bas dans l'ESS. Enfin, l'écart est plus marquant pour les salarié-es en CDI qu'en CDD, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

De plus, ce n'est pas parce que les femmes sont largement majoritaires dans un secteur d'activité que les écarts de salaires sont plus faibles qu'ailleurs. En effet, féminisation et écarts salariaux ne sont pas corrélés : il y a presque 80 % de femmes dans l'action sociale et la santé humaine, où les écarts sont respectivement de 2 % et de 24 %.

Les différences de rémunération entre les femmes et les hommes sont donc loin d'être négligeables. Elles peuvent être soit **discriminatoires** soit **structurelles**.

Dans le premier cas, il y a une différence entre le salaire des femmes et le salaire des hommes. Dans le second, une multitude de critères (temps de travail, faible mixité des secteurs d'activité et des métiers, non reconnaissance des compétences considérées comme naturelles chez les femmes...) jouent en défaveur des femmes en termes de rémunération. Ainsi, les politiques d'égalité professionnelle tendent à considérer **l'équité salariale** comme le nouveau but à atteindre. Cette méthode permet, par exemple, de comparer des métiers à majorité féminine et des métiers à majorité masculine en fonction des conditions de travail.⁵⁴

Il faut noter que les résultats sont présentés ici sur la base d'un temps de travail équivalent⁵⁵ entre les femmes et les hommes. Ils ne rendent donc pas visibles les temps partiels qui touchent beaucoup plus les femmes, et les salaires effectifs en fin de mois perçus par les salarié-es. On peut considérer dès lors que **les écarts de salaire sont encore plus importants dans la réalité**.

Les faibles rémunérations, les temps partiels et les contrats à durée déterminée peuvent signifier **une situation de dépendance économique pour certaines femmes** en couple ou de difficultés financières pour les femmes célibataires et/ou responsables de famille monoparentale. Le stéréotype présentant le salaire des femmes comme complément au revenu des hommes, principaux « pourvoyeurs de fonds » du ménage, est encore très répandu et fragilise l'égalité femmes-hommes.

⁵⁴ Lemièrre S., *Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable*, Travail, genre et société, 15, 2006.

⁵⁵ Le salaire brut annuel moyen (SBAM) est calculé sur la base de la masse salariale brute et des équivalents temps pleins (ETP).


2.5 Zoom sur l'action sociale

« **L'action sociale et médico-sociale** tend à promouvoir, dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Elle repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes des membres de tous les groupes sociaux, en particulier des personnes handicapées et des personnes âgées, des personnes et des familles vulnérables, en situation de précarité ou de pauvreté, et sur la mise à leur disposition de prestations en espèces ou en nature. Elle est mise en oeuvre par l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les organismes de sécurité sociale, les associations ainsi que par les institutions sociales et médico-sociales au sens de l'article L. 311-1 »⁵⁶.

Six dimensions composent ce secteur : la politique familiale, les personnes âgées, les personnes handicapées, la lutte contre la pauvreté et les exclusions, l'action sociale et médico-sociale, les personnes immigrées ou issues de l'immigration.

L'Insee distingue :

- l'action sociale avec hébergement ou « hébergement médico-social et social » : accueil, hébergement, rééducation ou réadaptation, accompagnement social d'enfants et adultes en difficultés ou handicapés, de personnes âgées.
- l'action sociale sans hébergement : accueil de jeunes enfants [crèches, garderies, assistantes maternelles], aide par le travail [établissements et services d'aide par le travail (ESAT), centres de rééducation professionnelle (CRP)], aide à domicile [visites à domicile et services d'auxiliaires de vie rendus aux personnes âgées et handicapées], action sociale sans hébergement non classée ailleurs [conseils d'économie domestique, activités des centres de jour pour les sans-abri, etc.].

 **Le Care** est un « terme anglophone qui renvoie à tout le travail de soin et de prise en charge (matérielle et psychologique) des enfants, des personnes âgées et des adultes dépendants (malades, handicapés), quelles que soient les conditions de réalisation (travail bénévole ou rémunéré, réalisé par un membre de la famille, un proche ou quelqu'un d'extérieur). »⁵⁷

Il englobe donc les activités sociales et médico-sociales, sanitaires, les travaux domestiques et les responsabilités familiales.

Le concept d' « éthique du care » signifie quant à elle une posture de soin, d'attention à l'autre et de bienveillance, qualités longtemps stéréotypées comme étant féminines.

⁵⁶ Code de l'action sociale et des familles, Chapitre IV, Article L116-1.

⁵⁷ Bereni, Chauvin, Jaunait et Revillard, *Introduction aux études sur le genre*, De Boeck, Bruxelles, 2012.

Près de 40 000 femmes, soit la moitié des salariées de l'ESS (51 %), travaillent dans l'action sociale.

Ce secteur est aussi celui qui concentre le part la plus importante des effectifs masculins, devant les activités financières et d'assurance, puisqu'environ un tiers des salariés hommes (31 %) de l'ESS y travaillent.

Dans le secteur de l'action sociale de l'ESS, 78 % des salarié-es sont des femmes et 22 % sont des hommes. Dans ce sens, c'est le secteur le plus féminisé de l'ESS, avec la santé humaine.

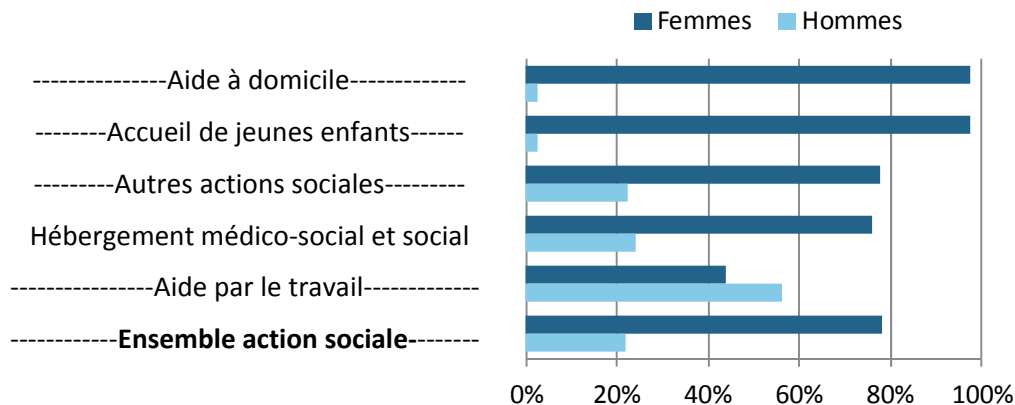
On note également que la part d'hommes qui investit ce secteur dans l'ESS (22 %), est double par rapport au privé hors ESS (11 %), ce qui peut révéler des efforts réalisés en faveur d'une plus grande mixité. Dans l'ESS 1 homme sur 3 travaille dans l'action sociale, c'est le cas d'1 homme sur 20 dans le public, et d'1 homme sur 500 dans le privé hors ESS.

Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le sous-secteur

Graphique 10

Poids des femmes et des hommes dans chaque sous- secteur

Femmes	Hommes
28,9%	2,8%
5,9%	0,6%
13,2%	13,5%
45,2%	51,3%
6,9%	31,7%
100%	100%



Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, CLAP 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Lecture : 28,9% des salariées de l'ESS travaillent dans l'aide à domicile ; les femmes concentrent 97 % des effectifs de ce secteur.

Considérons les sous-secteurs de l'action sociale. Leur féminisation est variable, avec 44 % de femmes dans l'aide par le travail et jusqu'à 97 % de femmes dans l'aide à domicile. Il faut préciser que 29 % des femmes (environ 12 000) qui travaillent dans l'action sociale sont employées dans l'aide à domicile.

De plus, 16 % des femmes salariées de l'ESS, soit 1 femme sur 6, exercent le métier d' « aide à domicile, aide ménagère, travailleuses familiales ». Elles représentent la quasi-totalité des effectifs de ce métier (98%).

L'hébergement médico-social et social rassemble environ la moitié des hommes (51 %) et des femmes (45%) salarié-es du secteur. La différenciation entre les femmes et les hommes dans la répartition des effectifs de l'action sociale se joue surtout sur l'aide à domicile, qui concentre presque un tiers des effectifs féminins et seulement 3 % des effectifs masculins ; et l'aide par le travail qui concentre à l'inverse presque un tiers des effectifs masculins et seulement 7 % des effectifs féminins.

Tableau 22. Répartition des effectifs salariés de l'action sociale selon le sexe et la CSP

	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadres, prof. intellect. sup. et chefs d'entreprises	65,3 %	34,7 %	100,0 %
Employés	91,0 %	9,0%	100,0 %
Ouvriers	39,9 %	60,1 %	100,0 %
Professions intermédiaires	71,3 %	28,7 %	100,0 %
Total Action sociale	78,3 %	21,7 %	100,0 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, CLAP 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12

Lecture : 65,3 % des cadres sont des femmes.

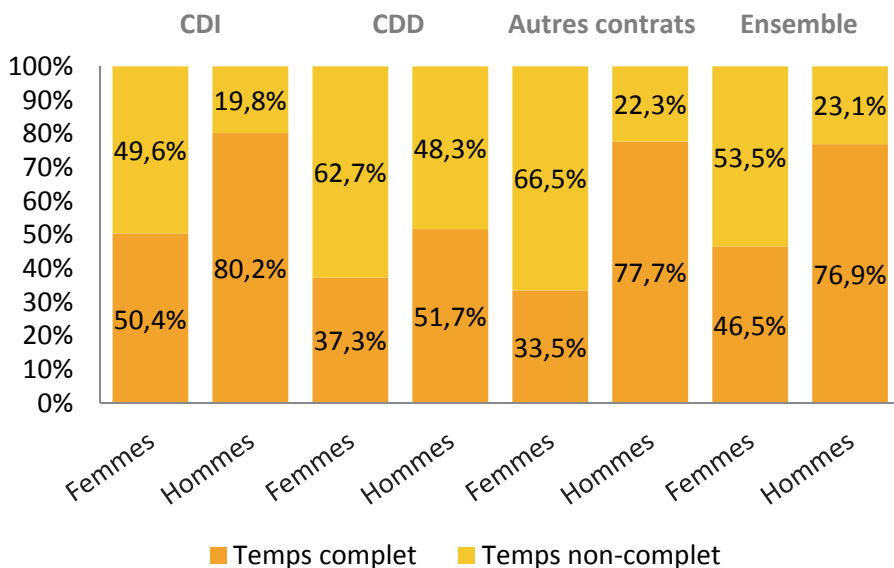
Parmi les cadres que compte le secteur, les femmes n'en constituent que 65%, alors qu'elles forment 91 % des employé-es et 78 % des effectifs totaux.

L'action sociale offre peu de postes de cadres (4 % de l'ensemble des postes). Les femmes et les hommes se différencient tout de même, les premières étant 3 % et les seconds 6 % à avoir le statut de cadre.

Ajoutons que dans l'action sociale, les femmes sont 66 % à avoir un statut d'employé-e et 25 % de profession intermédiaire.

Ainsi, en dépit de leur grande minorité dans l'action sociale, les hommes accèdent plus facilement au statut de cadre que les femmes.

Graphique 11. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le temps de travail et contrat de travail dans l'action sociale



Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12

Lecture : 50,4% des femmes en CDI sont à temps complet.

Comme c'est le cas globalement dans l'ESS, **les femmes ont davantage accès à des contrats de type CDI que les hommes** (74 % contre 71 %) dans l'action sociale. En revanche, **elles sont moins de la moitié (46 %) à travailler à temps complet.**

En comparant les secteurs d'activité, on observe que l'écart le plus important entre les hommes et les femmes se trouve dans le secteur de l'action sociale avec **30 points d'écart entre les deux taux de temps partiel (53 % pour les femmes, 23 % pour les hommes).**

Si l'on considère les salarié-es en CDI, les femmes ont davantage tendance à être à temps complet (50 %) que lorsqu'elles ont d'autres contrats, cependant l'écart reste aussi important avec les hommes (80 %). Il se resserre pour les salarié-es en CDD (37 % contre 52 %), mais ne disparaît pas.

Tableau 23. Ecarts de salaires bruts annuels moyens entre les femmes et les hommes dans l'action sociale et ses sous-secteurs

Sous-secteurs	Ecart F/H
Hébergement médico-social et social	-10,1 %
Aide à domicile	-17,4 %
Aide par le travail	+3,8 %
Accueil de jeunes enfants	-4,3 %
Autres actions sociales	-6,1 %
Total Action sociale	-2,0 %

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, DADS 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre d'ETP, masse salariale brute.

Lecture : Dans l' « hébergement... », la rémunération est inférieure de 10,1% pour les femmes par rapport aux hommes.

Parmi l'ensemble des secteurs d'activité, **l'action sociale est celui où l'écart de salaire est le moins important entre les femmes et les hommes** (2 % en moyenne).

En revanche, si l'on observe plus attentivement les sous-secteurs, on voit que cet écart peut être jusqu'à 17 % inférieur pour les femmes, dans l'aide à domicile, où elles sont surreprésentées. A l'inverse, il est au bénéfice des femmes dans l'aide par le travail (4 %), où elles sont pourtant sous-représentées.

Ces résultats, basés sur les équivalents temps pleins, ne montrent toutefois pas les écarts de salaires effectifs en fin de mois entre les femmes et les hommes, sachant que les femmes sont davantage à temps partiel.

Tableau 24. Répartition des élu-es selon le sexe dans l'action sociale et la santé

	Femmes	Hommes
Président-e	48 %	52 %
Trésorier-ère	58 %	42 %

Source : Enquête CNRS-CES 2012, mise à disposition par la DRJSCS Midi-Pyrénées.

Le secteur santé/action sociale, où l'emploi est le plus féminisé, est celui qui a le taux le plus important de femmes chez les trésorier-ères, pour les président-es c'est le 2^{ème} taux le plus important après l'éducation, formation, insertion.

La parité est presque atteinte pour cette fonction. Cependant, elle n'est pas proportionnelle aux taux de femmes salariées dans ce secteur.

Le choix de réaliser un zoom sur l'action sociale s'est imposé de lui-même. Ce secteur rassemble la moitié des femmes salariées de l'ESS et un tiers des hommes. Dans le privé hors ESS, il y a deux fois moins d'hommes dans ce secteur. L'attention des travaux sur les thèmes des inégalités professionnelles et des conditions d'emploi s'est déjà portée sur l'action sociale. De plus, il s'inscrit dans le domaine du travail du **Care***, dans lequel le stéréotype de qualités féminines « naturelles » (souci d'autrui, compassion...) pour le soin et la prise en charge des personnes dépendantes, est amplifié.

Les phénomènes d'inégalités professionnelles sont tous perceptibles : un problème de **mixité**, particulièrement fort dans les domaines de l'aide à domicile et de l'accueil des jeunes enfants ; de **temps partiel**, avec par exemple dans l'aide à domicile 69 % des femmes contre 49 % des hommes en CDI qui sont à temps partiel; et de **plafond de verre** avec 3 % des femmes contre 6 % des hommes aux postes de cadres, 24 % de femmes et 36 % d'hommes dans les professions intermédiaires, dans un secteur qui comptabilise 78 % de salarié-es femmes.

Caractéristiques de l'ESS et comparaison avec les autres champs économiques

★ L'Essentiel

Points forts

- L'ESS est le champ économique le plus féminisé : 70 % de femmes, contre 40 % dans le privé hors ESS et 60 % dans le public.
- Les femmes sont plus présentes dans certains secteurs dits « masculins » (industrie et construction, agriculture) dans l'ESS que dans le privé hors ESS. L'ESS féminise davantage des secteurs qui sont relativement paritaires dans le privé hors ESS (hébergement et restauration, soutien aux entreprises).
- Les hommes sont plus représentés dans les effectifs de l'action sociale, secteur dit « féminin » dans l'ESS que dans le privé hors ESS : 22 % contre 11 %.

- Il y a proportionnellement plus de femmes parmi les cadres dans l'ESS : 53 % contre 50 % dans le public et 28% dans le privé hors ESS.
- Le taux de femmes est largement supérieur dans l'ESS sur certains métiers de cadres comme les cadres des marchés financiers (+37 %) ou les chirurgiens dentistes (+13 %).

- Les effectifs totaux des dirigeant-es d'associations (président-es, secrétaires, trésorier-ères) sont quasi paritaires, les femmes en constituant 47 %.

- Les femmes connaissent une proportion plus importante de CDI que les hommes (72 % / 64 %), alors que dans le privé hors ESS les deux taux sont égaux.

- Le salaire brut annuel moyen d'une femme est en moyenne inférieur de 16 % à celui d'un homme, alors qu'il est inférieur de 20 % dans le privé hors ESS.

Points de progrès

- Dans l'ESS comme ailleurs, en termes de mixité, les effectifs de femmes et d'hommes sont relativement polarisés dans des secteurs et métiers à dominance masculine ou féminine. Peu d'entre eux sont paritaires.

- Le panel des métiers où les hommes sont surreprésentés est également plus varié que celui des femmes. Cependant, les femmes constituent toujours au moins un tiers des effectifs de ces métiers.

- La CSP des employés est assez inégalitaire, 86% étant des femmes (72 % dans le privé hors ESS, 65% dans le public).

- Les femmes ont un taux plus faible de cadres dans l'ESS : 10 %, contre 12 % dans le privé hors ESS et 16 % dans le public. Cette proportion est deux fois inférieure à celle des hommes.

- C'est dans l'ESS que la part de femmes parmi les cadres décroît le plus fortement entre la tranche d'âge 25-29 ans et la tranche d'âge 60 ans et plus, passant de 68 à 40 %.

- 69 % des président-es d'associations sont des hommes, alors que 73 % des salarié-es sont des femmes.

- Les femmes travaillent beaucoup plus à temps partiel dans l'ESS (47% contre 34% dans le privé hors ESS et 30 % dans le public).

- L'écart salarial annuel monte chez les cadres à 21% dans l'ESS contre 19 % dans le privé hors ESS.

- L'écart salarial horaire entre femmes et hommes, est plus important dans l'ESS que dans le reste de l'économie régionale en moyenne (-13 % contre -10 %).

3. L'ESS : DES VALEURS SYNONYMES D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ?

Etude de cas de 5 structures de l'ESS : analyse de la gouvernance et de la gestion des ressources humaines

L'étude de cas a concerné 5 structures de l'économie sociale et solidaire (ESS) en Midi-Pyrénées. Leurs caractéristiques sont les suivantes⁵⁸ :

Forme juridique	Taille d'établissement	Répartition salarié-es (F/H)	Répartition élu-es (F/H)
Association	> 500 salariés	67 % F / 33 % H	30 % F / 70 % H
Association	20 < salariés < 50	69 % F / 31 % H	45 % F / 55 % H
Coopérative (SCOP)	20 < salariés < 50 (associés)	77 % F / 23 % H (associés)	83 % F / 17 % H (conseil de surveillance)
Coopérative (SCOP)	< 20 salariés	77 % F / 23 % H (associés)	86 % F / 14 % H (conseil de surveillance)
Mutuelle	< 50 salariés (antenne)	72 % F / 28 % H	40 % F / 60 % H (militants locaux)

Au vu de l'hétérogénéité des établissements de l'ESS (formes juridiques, secteurs d'activité, implantations géographiques, modes de gouvernance et de management, tailles d'établissements, projets stratégiques...), il va de soi que les résultats ne sont pas représentatifs de la diversité des situations, ni généralisables à l'ensemble des établissements. La typologie présentée schématise les modèles de gouvernance et de gestion des ressources humaines que l'on peut trouver dans l'économie sociale et solidaire. Bien entendu, si les structures ont tendance à s'orienter vers un modèle ou l'autre, elles peuvent être dans un entre-deux ou combiner les différents modèles.

Les constats ont été recueillis en interrogeant des acteurs de terrain (élu-es et salarié-es), au travers de leur discours sur leurs pratiques. Il serait ainsi opportun d'étoffer ce travail par de l'observation directe sur une période plus longue, pour saisir plus finement encore les pratiques et leurs particularités.

Les résultats nous permettent néanmoins de déceler des mécanismes ayant des impacts sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et par là même, de nourrir notre réflexion et d'attirer notre vigilance. En effet, le processus pour parvenir à l'égalité professionnelle femmes-hommes est complexe. Pour être efficace, il requiert de s'interroger à la fois sur ses représentations et ses pratiques, les freins à l'égalité provenant souvent d'habitudes dont on ne décèle pas forcément, au premier abord, qu'elles entretiennent les inégalités.

Dans cette étude, l'analyse s'est concentrée sur **l'influence de deux valeurs de l'ESS sur l'égalité professionnelle femmes-hommes** :

- « **l'humain au cœur de l'économie** » au travers de la **Gestion des Ressources Humaines (GRH)**,
- « **la gestion démocratique** » au travers de la **gouvernance**.

L'objectif est de comprendre l'impact des modes de gouvernance et de GRH sur l'égalité professionnelle dans la structure et sur la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle.

L'étude de cas a été réalisée par Audrey Chalumeau, étudiante en Master 2 Pro GEPS (Genre, Egalité et Politiques Sociales) à l'Université Toulouse Le Mirail, en stage au sein de l'Observatoire de la CRESS Midi-Pyrénées. La CRESS remercie l'ensemble des structures qui ont participé à l'enquête de terrain et ont ainsi contribué à la réalisation de cette étude.

⁵⁸ Cf. Méthodologie de l'étude p.8 et bibliographie en annexes.

3.1 La gestion démocratique, sous le prisme de la gouvernance, et l'égalité professionnelle femmes-hommes

La gestion démocratique est l'une des valeurs essentielles de l'ESS. Le principe « une personne = une voix » l'illustre en matière de vote dans les instances de décision, mais elle recouvre davantage de pratiques⁵⁹. En schématisant, on peut distinguer deux types de tendances : la gouvernance verticale et la gouvernance horizontale.

Gouvernance à tendance verticale

La gouvernance de type verticale s'en tient stricto sensu aux dispositions inscrites dans les statuts juridiques, ce sont exclusivement les élu-es qui centralisent et pratiquent la gouvernance et ce, au sein des instances de décision ; les salarié-es appliquent les directives.

Dans le cas d'une gouvernance à tendance verticale, on constate une **propension à cumuler les responsabilités** chez certains élu-es administrateurs-trices (de 3 à 7 mandats) et certains salarié-es dirigeant-es, qui exercent les plus hautes fonctions. A la fois président-e d'une structure, au bureau d'une autre et au CA⁶⁰ d'une tête de réseau, les élu-es les plus impliqués acceptent des responsabilités en cascade. Au niveau du salariat, les personnes exerçant des fonctions à forte responsabilité peuvent être plus sollicitées que les autres lors d'un remaniement organisationnel ou lorsqu'un nouveau besoin apparaît. **Les cumuls de responsabilités sont acceptés et valorisés**, d'autant que cette hiérarchisation est un aspect implicite de la gouvernance verticale.

Ce cumul de responsabilités, qui sous-tend un **besoin de grande disponibilité**, est plus accessible aux élu-es avec des fonctions clés (membres du bureau ou membres particulièrement actifs du CA) ou aux salarié-es déjà dotés des plus importantes responsabilités. Il requiert une reconnaissance des compétences et une expérience solide qui fait que l'on ne s'improvise pas « haut responsable ».

Or, dans ce cas de figure, **les freins s'accumulent pour les femmes**. Comme le montrent les résultats statistiques, **elles sont moins présentes aux postes clés des sphères administratives et directives**, alors qu'elles forment la grande majorité des employé-es. **Leurs compétences peuvent ainsi être plus difficilement perceptibles et/ou moins mobilisées.**

L'exigence du cumul des mandats peut donc **augmenter le plafond de verre**, empêchant plus souvent les femmes que les hommes de faire valoir leurs compétences et de s'exercer aux fonctions à haute responsabilité par la pratique de celles-ci. Elles sont aussi freinées par la condition d'une grande disponibilité liée à ces fonctions.

De plus, la gouvernance verticale peut avoir un **impact sur la mise en place d'une politique interne d'égalité professionnelle**. Si les stratégies sont élaborées par les seul-es élu-es et/ou dirigeant-es, des difficultés peuvent émerger lors de la mise en œuvre des actions. En effet, **l'appropriation des consignes en vue de leur application peut être complexe** et ne pas avoir l'effet escompté sur le recrutement, la promotion, l'accès à la formation continue ou l'amélioration des conditions de travail des femmes.

⁵⁹ Cf. encadré « gouvernance » p.6.

⁶⁰ Conseil d'Administration.

Gouvernance à tendance horizontale

La gouvernance de type horizontale procède d'une logique volontariste de participation de l'ensemble des parties prenantes au processus de prise de décision (salarié-es, bénévoles, adhérent-es, usager-ères...), qui induit souvent des innovations organisationnelles.

En observant les structures dont la gouvernance est à tendance horizontale, on constate que **le partage des responsabilités se fait plus sur un mode collectif** que dans une gouvernance de type verticale. Chez les élu-es, **les responsabilités** (dues à une expertise personnelle ou un mandat de représentation de structure) **paraissent mieux réparties** sur l'ensemble des administrateur-trices que dans le modèle de gouvernance verticale.

Du côté des salarié-es, la frontière est un peu moins marquée entre les différents niveaux de fonctions. **Les parties prenantes semblent également plus impliquées dans les phases de réflexion, de mise en œuvre et parfois d'évaluation des actions** de la structure. Par exemple, les salarié-es peuvent être présent-es au CA, assurer leur mission tout en ayant un rôle à part entière dans la sphère décisionnelle.

→ **La gestion collective facilite, entre autres, la prise de parole, l'apprentissage et la montée en compétences**, autant d'atouts qui peuvent être bénéfiques aux femmes et lever les freins nommés plus haut au sujet de la gouvernance verticale. L'ensemble des partenaires du projet de la structure, qu'ils/elles soient élu-es, salarié-es, bénévoles ou usagers-ères, peuvent **être force de proposition, s'impliquer ou bénéficier du parrainage** d'un autre membre ou de la formation continue et ainsi **développer ses compétences**.

Cela permet également un **repérage plus aisé des forces internes mobilisables**. Enfin, on peut noter que la prise en compte de **l'articulation des temps de vie*** semble plus simple dans ce type de modèle, dans le sens d'une recherche des réponses communes aux problèmes de tout un chacun-e.

Promouvoir l'égalité professionnelle dans une structure dont la gouvernance est à tendance horizontale **peut alors être plus efficace**. Malgré un processus parfois chronophage, le terrain semble plus favorable en garantissant une réponse collective aux inégalités constatées.



Articulation des temps de vie : La prise en compte de l'organisation des temps de vie professionnel, familial et personnel concerne aussi bien les femmes que les hommes. Dans le cadre de l'égalité professionnelle, faciliter la jonction entre vie professionnelle et vie privée permet de prendre en compte l'impact des responsabilités familiales et domestiques, aujourd'hui encore principalement assumées par les femmes. « D'après l'enquête "Emploi du temps" 2010 de l'Insee, les femmes passent quatre fois plus de temps que les hommes à faire le ménage et deux fois plus à s'occuper des enfants ou d'un adulte à charge à la maison. Elles consacrent, en moyenne, 3h52 par jour aux tâches domestiques (y compris aux soins des enfants et des adultes) contre 2h24 pour les hommes. En moyenne, une femme vivant en couple et mère d'un ou plusieurs enfants de moins de 25 ans, réalise 34 heures de travail domestique hebdomadaire, ce qui correspond au temps de travail rémunéré moyen d'un homme dans la même situation ». ⁶¹

⁶¹ Ministère des Droits des Femmes, *Chiffres-clés 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes*.

3.2 L'humain au cœur de l'économie, sous le prisme de la Gestion des Ressources Humaines, et l'égalité professionnelle femmes-hommes

Placer les femmes et les hommes au centre du projet économique est un pilier de la raison d'être de l'économie sociale et solidaire. Cela signifie notamment que **l'économie est un moyen et non une fin**, et que le "facteur humain" est central dans l'entreprise. Dans ce sens, il est apparu pertinent d'analyser la gestion des ressources humaines (GRH) au travers de son impact sur l'égalité professionnelle. Comme pour la gouvernance, on peut observer deux modes de GRH distincts : formelle et informelle.

Gestion des Ressources Humaines à tendance formelle

La GRH de type formelle est incarnée par une ou plusieurs personnes, avec une orientation et des outils appropriés (gestion des compétences, fiches de postes, organigramme...) ainsi que des procédures standardisées (guide d'accès à la formation continue, modalités de recrutement...).

Au sein d'une structure dont la GRH est à tendance formelle, on trouve des critères, procédures et outils qui servent de référence. La **recherche de conformité avec la loi** incite les structures à réaliser des bilans ou des RSC (Rapport de Situation Comparée) avec des données sexuées relatives par exemple aux rémunérations, à l'accès aux postes à responsabilité ou encore au niveau de formation. D'un autre côté, **le formalisme peut aussi être source d'un fonctionnement plus bureaucratique susceptible de retarder les changements et/ou les innovations** nécessaires à l'égalité professionnelle.



En comparaison avec les désavantages de l'informalité, une GRH formelle tendrait à **constituer un socle à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le sens où elle formalise les critères, procédures et outils et peut aussi permettre d'accéder plus facilement à des données sexuées** sur la structure, base importante (mais pas suffisante) **pour repérer les inégalités** entre les femmes et les hommes, base aussi pour **organiser des négociations** dans le but d'atteindre l'égalité professionnelle.

En revanche, une GRH à tendance formelle, aveugle au genre, peut aussi avoir pour effet de **renforcer le plafond de verre si ces critères, procédures et outils sont pensés au masculin neutre***. En effet, il sera demandé, comme une référence implicite, aux actuel-les et futur-es salarié-es et élu-es, une grande disponibilité, un surinvestissement professionnel, une facilité de mobilité géographique et autres critères qui sont majoritairement reliés au masculin.



Masculin neutre : « Image d'un travailleur universel, en apparence neutre et asexué, dépourvu de sexualité, où les rôles et les hiérarchies apparaissent comme des abstractions qui masquent les rapports de genre et d'ethnicité. »⁶² Le "modèle masculin de progression de carrière" se compose de trois facteurs qui complexifient l'accès des postes à forte responsabilité aux femmes : la politique formelle de gestion des carrières pensée sur le modèle de *male breadwinner*⁶³ et qui requiert un surinvestissement professionnel (disponibilité, mobilité géographique). Le rôle des relations informelles dans la sélection, détection et promotion professionnelle (réseaux, jeux d'influence). Enfin, la prégnance d'attente de rôles sexués quant à la figure idéale du manager, avec son lot de qualités pensées au masculin (ambition, autorité, sang-froid, tonus, dynamisme opérationnel et charisme)⁶⁴.

⁶² Angeloff T. et Laufer J., *Genre et organisations*, Travail, genre et sociétés, 2007/1N° 17, p. 21-25.


⁶³ *Male breadwinner* est un terme anglais qui désigne la figure de "l'homme pourvoyeur de fond" dans la cellule familiale.

⁶⁴ Pour plus d'informations : Guillaume C., Pochic S., *La fabrication organisationnelle des dirigeants, un regard sur le plafond de verre*, Travail, genre et sociétés n°17, avril 2007.

Gestion des Ressources Humaines à tendance informelle

La GRH informelle est divisée sur plusieurs postes et prise en charge par des personnes non ou mal formées, avec peu de clarté dans les missions et attributions de responsabilité.

Lorsque la GRH est à tendance informelle, ce que l'on rencontre majoritairement dans les structures de petite taille, **les critères en matière de recrutement, formation continue, promotion interne et rémunération sont flous**. Il y a de **grandes disparités entre les situations** et la GRH paraît se fonder davantage sur des **critères de relations interpersonnelles et/ou des critères arbitraires** que sur des compétences et des évaluations. Cela entraîne parfois des disparités au niveau des rémunérations, quand elles sont sujettes à des réévaluations **sans cadre et sans critères objectifs**. Sur un plan plus général, il n'y a **pas ou peu de vision d'ensemble de gestion des compétences** dans une structure organisant sa GRH de manière informelle.



Les hommes enquêtés semblent plus aguerris et mieux savoir tirer partie de l'informalité et du "réseautage". **Les femmes mobilisent leur réseau de façon plus formelle et plus ponctuelle**. On peut dire qu'elles s'accommodent et/ou profitent de l'informalité sur certains points sans en bénéficier autant que les hommes en matière de progression de carrière. Notons que **le système de cooptation aurait plutôt comme résultat de maintenir la présence forte des hommes aux fonctions à responsabilité** (élu-es et dirigeant-es), ceux-ci privilégiant lors du recrutement et de promotions des profils similaires aux leurs et donc bien souvent d'autres hommes.

En ce qui concerne la réflexion interne autour de l'égalité professionnelle femmes-hommes, elle est mise à mal par l'invisibilité des inégalités.

Une GRH informelle **ne permet pas ou peu de récolter des données sexuées**, il est **plus difficile de former les responsables** puisque la compétence RH est dispersée et que **l'information sur les critères de recrutement, d'obtention des promotions et d'accès à la formation continue est rarement accessible**.

On voit bien comment cette informalité peut **pénaliser la progression du processus d'égalité professionnelle**. Si les inégalités sont invisibles, la conclusion sera alors qu'elles n'existent pas et qu'il n'est donc pas nécessaire de travailler ce thème. Ainsi les structures imaginent être à l'abri des discriminations liées au sexe : il faudrait alors qu'elles soient sensibilisées pour prendre conscience des conséquences différenciées d'un mode de GRH informel sur les femmes et les hommes.

Il serait intéressant de pouvoir analyser les combinaisons entre les modes de gouvernance et les modes de gestion des ressources humaines et de voir leurs implications croisées sur l'égalité professionnelle. L'échantillon de structures de cette étude ne permet pas de réaliser une telle analyse.

3.3 Egalité de droit et égalité de fait

Dans les structures enquêtées, les responsables comme les autres membres, les femmes comme les hommes, ont une **connaissance superficielle des inégalités et de leurs mécanismes**. De plus, il existe souvent une **confusion entre : égalité de droit**, garantie par la loi et consolidée par les conventions collectives et les accords de branche, **et égalité de fait**, situation réelle sur le terrain de l'égalité professionnelle. L'égalité de droit, décrétée, légiférée et consignée dans l'arsenal juridique, ne permet pas d'accéder pour autant à l'égalité de fait.

L'égalité de fait doit être évaluée en comparant les situations des hommes et des femmes sur de nombreux critères : accès aux postes à responsabilité, accès à la formation continue, écarts de rémunération, procédures de recrutement, lien entre poste occupé et niveau de formation et bien d'autres. D'autant que le travail reste un domaine majoritairement pensé au masculin neutre, où le travailleur est censé être disponible, s'investir et être mobile géographiquement.

Deux points ont particulièrement attiré notre attention : les difficultés liées à l'articulation des temps de vie et les freins à la mobilité géographique.

L'articulation des temps de vie

L'ESS demande beaucoup en termes d'implication et de temps ; l'utilité sociale des projets implique un investissement qui dépasse bien souvent une participation ponctuelle pour les élu-es, et le cadre professionnel pour les salarié-es. **La prise en compte de l'articulation des temps de vie n'est pas centrale**, et il est complexe d'organiser les rencontres pendant les horaires de travail des salarié-es avec des élu-es bénévoles qui ont une activité professionnelle par ailleurs, notamment dans les associations.

Le besoin de disponibilité en soirée est un frein pour l'investissement des femmes.


Assumant majoritairement plus les responsabilités familiales et domestiques, elles doivent trouver des solutions pour dégager du temps, or les réponses qu'elles trouvent sont souvent individuelles (solidarité ou rétribution).

La participation et/ou l'engagement (élu-es/salarié-es) dans les instances décisionnelles, est accessible aux personnes dès lors qu'elles peuvent **se libérer en partie des charges familiales et domestiques**.

Les freins à la mobilité géographique

Dans l'ESS, les petites et moyennes structures ont **peu de postes à responsabilité et peu de turnover**. Il est donc difficile pour un-e salarié-e d'évoluer en interne ou d'être recruté-e dans une autre structure de l'ESS dans une perspective d'évolution de carrière. Dans les mutuelles, les coopératives bancaires ou les associations de portée nationale, une évolution de poste peut signifier un changement de lieu de vie.

Les carrières des femmes rencontrent donc **plusieurs freins** : d'une part, un **marché du travail restreint**, si elles souhaitent rester dans l'ESS, d'autre part, elles possèdent des **connaissances spécifiques qui ne sont pas toujours transférables** ou valorisables dans un autre secteur et enfin, elles rencontrent des **difficultés à motiver leurs conjoints à déménager** sur un autre territoire. Le soutien familial semble en effet plus acquis aux hommes qu'aux femmes dans les situations de besoin de mobilité en lien avec la carrière.



Les femmes sont parfois "bloquées" à un échelon de la hiérarchie alors que leur expérience et leurs compétences leur permettraient d'évoluer, qu'elles en ont de plus l'opportunité et la volonté.

Soulignons que l'investissement bénévole et militant sur des projets dans d'autres structures peut parfois compenser la frustration du manque d'évolution de carrière dans la sphère professionnelle, liée au manque de mobilité.

Il est important de souligner que le fait d'être une structure associative, coopérative, mutualiste ou une fondation caractérisée par une gouvernance à tendance horizontale et une gestion des ressources humaines plutôt formalisée, ne constitue pas en soi une garantie à l'égalité professionnelle. Dans la pratique, une multitude de facteurs interagissent dont la prégnance des stéréotypes de sexe. Une fois encore, il est important de stipuler la nécessité d'isoler des axes de recherche qui bénéficient moins souvent de l'attention des politiques internes d'égalité professionnelle, de les analyser pour trouver où se logent les inégalités, afin d'ensuite motiver la réflexion et repenser nos habitudes.

En « genrant » le regard sur l'organisation des structures de l'ESS, on peut rendre la démarche d'égalité professionnelle efficace sur le long terme et avancer de manière importante dans ce défi de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'égalité professionnelle se construit et se réinvente jour après jour.

Comment rendre les postes à responsabilité accessibles et attractifs pour les femmes, et ainsi en finir avec le plafond de verre dans l'économie sociale et solidaire ? Comment favoriser davantage la mixité dans les secteurs d'activité et les métiers, et ainsi permettre aux femmes l'accès à des postes plus qualifiés et à responsabilité, et à de meilleures conditions de travail ? Comment améliorer la qualité de l'emploi pour que les femmes bénéficient davantage de contrats à durée indéterminée et à temps complets, de salaires égaux aux hommes ? Comment favoriser leur prise de responsabilité dans les instances de décision, leur engagement en tant qu'élues de structures au sein desquelles elles sont souvent actives en tant que bénévoles ?

On constate que les inégalités se reproduisent dans l'économie sociale et solidaire, comme dans les autres champs économiques et dans la vie sociale. Pour les acteurs de l'ESS, le sentiment que l'égalité professionnelle est une évidence, d'une part parce qu'ils portent des valeurs, d'autre part parce qu'ils se conforment à la législation, ne les empêche-t-il pas de mener une véritable réflexion sur leurs pratiques en matière d'égalité ?

En quoi les valeurs et les principes de fonctionnement de l'ESS peuvent-ils être un levier pour l'égalité professionnelle femmes-hommes ? Cette « autre » économie s'appuie sur une gouvernance démocratique, met l'humain au cœur de son projet et porte une attention particulière à la qualité de l'emploi, innove, expérimente, et in fine cherche à tendre vers l'exemplarité et à défendre un autre modèle de société. De ce fait, ne serait-elle pas un terrain plus favorable à la prise en compte des inégalités et à la mise en place d'actions innovantes pour les réduire ?

4. PISTES DE TRAVAIL, BONNES PRATIQUES ET PRÉCONISATIONS

4.1 Pistes de travail et bonnes pratiques

➔ Porter un regard genre⁶⁵ sur le travail

- Produire des chiffres sexués dans les bilans sociaux, bilans d'activités, et autres documents d'entreprise (s'inspirer des indicateurs du RSC⁶⁶) et les étudier pour voir où se logent les inégalités.
- Analyser et cibler, dans une démarche de concertation, les points les plus importants sur lesquels travailler pour progresser, en posant des objectifs précis et réalisables.
- S'investir dans la réflexion et les négociations au sein de son entreprise et/ou de son secteur d'activité.

L'association **ANRAS** (Association Nationale de Recherche et d'Action Solidaire) a mis en place un Comité de pilotage associatif en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une commission composée des représentant-es du personnel, de la direction générale et des administrateurs/trices, assure le suivi de la mise en œuvre de la démarche interne et est aussi force de proposition. Le **Centre Educatif et Professionnel ANRAS de Saint Jean du Caussels** participe activement à cette démarche.

[Association | Salarié-es : 51F, 74H | Direction : 1H | Élu-es : 2F, 2H | Présidence : 1H]

- ➔ Un travail collaboratif et une implication multi-acteurs, favorisent l'avancée de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

➔ Faire évoluer les préjugés et les stéréotypes

- Sensibiliser les élu-es et les salarié-es aux préjugés et aux stéréotypes liés au genre.
- Former les dirigeant-es et sensibiliser l'ensemble des salarié-es et élu-es à repérer les inégalités.

La régie de quartier et entreprise d'insertion **DESBALS SERVICES** a signé la Charte de la diversité et a fait bénéficier à ses salarié-es d'une formation aux inégalités par l'UREI. La directrice adjointe et la chargée d'insertion ont été formées à la lutte contre les discriminations, ce qui a entraîné par exemple, la formalisation des procédures de recrutement : fiche de poste, diffusion large des offres d'emploi et recrutement par au moins 2 personnes.

[Association | Salarié-es : 18F, 46H | Direction : 1H, 1F | Élu-es : 5F, 10H | Présidence : 1H]

- ➔ Le personnel est sensibilisé aux inégalités femmes-hommes et agit différemment sur plusieurs points clés de l'égalité professionnelle : le recrutement, la formation continue et la gestion des carrières.

⁶⁵ Il s'agit d'observer les situations différenciées des hommes et des femmes, par exemple analyser la répartition F/H aux postes de travail, et comparer les conditions de travail.

⁶⁶ RSC : Rapport de Situation Comparée, bilan annuel obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salarié-es, il compare les situations des femmes et des hommes dans l'entreprise.

➔ Favoriser les modes de gouvernance horizontale

- Inclure les salarié-es dans les instances de décision et/ou dans le processus de prise de décisions pour favoriser une gouvernance horizontale et la concertation, l'implication de toutes et tous.

Dans la coopérative d'activités et d'emploi **LA MAISON DE L'INITIATIVE**, l'ensemble des coopérateur-trices de l'équipe d'appui ainsi que les entrepreneur-es associé-es, représentent la coopérative dans les événements extérieurs (AG de coopératives dans lesquelles la Maison de l'Initiative est associée extérieure, forums ou salons professionnels, représentation institutionnelle...).

[SCOP | Salarié-es : 34F, 10H | Salariés non associés : 76F, 44H | Gérance : 1F | Conseil de surveillance : 10 F, 2H]

- ➔ Le fait de mettre en place des délégations et de ne pas centraliser sur le poste de gérante l'intégralité des responsabilités électives et représentatives de la coopérative permet à chacun-e de s'exercer à ce type d'exercice, d'apprendre en situation et donc de renforcer ses compétences.

Le conseil de surveillance de la coopérative **NET SOL ECO** est composé de salarié-es associé-es et se réunit une fois par mois pour analyser la situation de la Scop. Les données sont ensuite affichées, pour informer les salarié-es et les associés non-membres du conseil. Les réunions se font durant les heures de travail et sont rémunérées.

[SCOP | Salarié-es associé-es : 10F, 3H | Conseil de surveillance : 6F, 1H | Gérance : 1F]

- ➔ Effectuer les réunions pendant les heures de travail et informer régulièrement les salariés permet à toutes et à tous de s'impliquer dans la gouvernance de la structure.

➔ Faciliter l'accès aux responsabilités

- Être attentif au cumul des mandats des élu-es.
- Appuyer la montée en compétences de l'ensemble des élu-es et des salarié-es (pratiques et/ou formations).

Les salarié-es des services de l'association **LA MISERICORDE** (CHRS et Centre Parental) bénéficient de formations dans le cadre du Plan Annuel d'Utilisation des Fonds (PAUF) mais aussi au-delà du cadre réglementaire. De plus, la parité sur les postes d'encadrement est recherchée.

[Association | Salarié-es : 22F, 10H | Direction : 1H, 1F | Élu-es : 5F, 6H | Présidence : 1H]

- ➔ La direction est attentive à l'égalité femmes-hommes et à la promotion des femmes aux postes à responsabilité.

➔ Faire évoluer les modes de management et de gestion des ressources humaines

- Prendre en compte les impacts différenciés des modes de management et de GRH sur les femmes et les hommes.
- Repenser les modes de management et de gestion du personnel et les adapter pour qu'ils participent à la construction de l'égalité professionnelle.
- Veiller à la bonne articulation des temps de vie, lever les freins pour y parvenir.

Au sein de la SCOP / entreprise d'insertion **CORUDO**, la directrice a un engagement contractuel sur les horaires de travail (heures de début et de fin de journée et mercredi après-midi libre)

[SCOP SAS | Salarié-es : 4F, 40H | Direction : 1F | Présidence : 1H]

- ➔ Des horaires de travail fixe sur un poste de direction facilitent l'articulation des temps de vie et bousculent les stéréotypes qui associent poste à responsabilité et disponibilité permanente.

➔ Faciliter l'articulation des temps de vie des salarié-es et des élu-es :

- Favoriser les horaires flexibles, le télétravail, organiser les réunions en journée et/ou en concertation avec les équipes.
- Porter attention aux modes et coûts de garde liés aux réunions décalées du temps de travail ordinaire.
- Accompagner les congés parentaux (indemnité, aide au retour changements structurels et organisationnels).

Les coopératives d'activité et d'emploi du réseau **COOPERER POUR ENTREPRENDRE** constituent un cadre d'exercice d'une activité professionnelle autonome, particulièrement adapté aux femmes dans la mesure où il leur assure une maîtrise de leur emploi du temps. L'accompagnement proposé prend pleinement en compte leurs contraintes spécifiques.

La CAE **GERS INITIATIVES** permet à chacun-e des salarié-es de l'équipe d'appui d'assouplir ses horaires de travail en cas de nécessité, notamment pour faciliter la garde des enfants.

[SCOP | Salarié-es associé-es : 10F, 9H | Salariés non associés : 30F, 25H | Direction : 1F | Conseil de surveillance : 2F, 2H | Gérance : 1H]

Les salarié-es d'**APABA** (Association Pour la Promotion de l'Agriculture Biologique en Aveyron) sont libres de modifier leurs horaires de pause déjeuner et de début/fin de journée selon leurs besoins en terme d'organisation.

[Association | Salarié-es : 2F, 2H | Coordination : 1F | Élu-es : 6F, 12H | Présidence : 1H]

- ➔ Une souplesse dans l'organisation du temps de travail est une prise en compte de la vie familiale et personnelle des salarié-es et aide à la qualité de vie au travail.

Le **Centre Educatif et Professionnel ANRAS de Saint Jean du Caussels** complète à 100% l'indemnisation des jours de congés paternité, priorise dans la mesure du possible le travail de jour pour les parents isolés et organise l'emploi du temps de façon à permettre aux parents d'accompagner leur enfant à l'école ou d'être plus disponibles à des temps forts comme la rentrée scolaire. Un accompagnement des salarié-es lors des retours de congés parentaux est réalisé pour leur permettre de s'approprier les évolutions de la vie institutionnelle. La réduction d'horaire hebdomadaire de travail pour les femmes enceintes à compter du 61^{ème} jour de grossesse est porté de 10 à 13.18% soit 20h mensuelles pour les temps pleins et au prorata pour les temps partiels.

- Les mesures mises en place valorisent la prise en compte de l'exercice des responsabilités familiales des parents avec une incitation particulière pour les pères.

➔ Permettre la mixité dans les secteurs d'activité et les métiers fortement sexués

- Favoriser en tant qu'employeur et équipe salariée, la mixité au sein des secteurs et métiers de l'ESS par une politique d'embauche volontariste.
- Plaidoyer auprès orienteurs, recruteurs, formateurs et futur-es salarié-es et dirigeant-es.
- Adapter les postes et les conditions de travail pour permettre une accessibilité aux femmes.

La SCOP / entreprise d'insertion **GREENBURO** souhaite mettre en place une chaîne de tri mixte, son activité de tri actuelle étant majoritairement réalisée par des hommes. De plus, la chargée d'insertion professionnelle mobilise les services publics de l'emploi et les acteurs ressources de l'ESS pour favoriser l'embauche de femmes sur les postes de travail qui sont habituellement fléchés pour les hommes.

[SCOP | Salarié-es associé-es : 2F, 3H | Gérance : 1H]

L'association / entreprise d'insertion **ENVOI** sollicite régulièrement Pôle emploi pour obtenir des candidatures féminines sur des métiers très faiblement féminisés. En parallèle, l'entreprise recherche des prestations qui permettraient davantage l'embauche de femmes.

[Association | Salarié-es : 17F, 82H | Direction : 1H | Élu-es : 1F, 10H | Présidence : 1H]

- La mise en place de la mixité dans un secteur d'activité particulièrement masculin comme la gestion des déchets participe à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle. D'autant qu'elle consiste à mixer femmes et hommes sur une même tâche et non pas à viser uniquement la mixité au niveau de l'entreprise avec des tâches pour les femmes et des tâches pour les hommes.
- De plus, réaliser un plaidoyer pour la mixité auprès des agents chargés de l'orientation, dans les structures comme Pôle Emploi, est une bonne occasion de travailler sur les stéréotypes de genre.

➔ Encourager la formation continue

- Créer des critères d'accès qui prennent en compte les réalités des salarié-es mais aussi des élu-es.
- Favoriser l'accès des femmes aux formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes.
- Anticiper et organiser la montée en compétences de l'ensemble des salarié-es et de l'ensemble des élu-es.

L'association d'éducation populaire **LA LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT** propose des formations à destination des élu-es de ses structures, à Paris mais aussi en Région.

[Association | Salarié-es : 1320 F, 646 H | Secrétariat général : 1H, Direction générale : 1H | Élu-es : 10F, 27H | Présidence : 1F]

- ➔ Ainsi les formations sont plus facilement accessibles puisqu'elles sont moins demandeuses en termes d'articulation des temps de vie et de mobilité.

➔ Etre attentif à l'égalité salariale

- Réaliser à l'aide de données sexuées, des analyses pour comparer les situations des femmes et des hommes en termes de rémunérations comme par exemple le ratio entre les niveaux de formation/poste occupé/ revenu, pour relever les disparités.
- Formaliser des critères et des procédures et porter ces informations à la connaissance de toutes et de tous.

L'association **LE THEATRE DU GRAND ROND** pratique l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, grâce à un fonctionnement collégial. Les disparités de salaires sont liées uniquement à l'ancienneté dans la structure.

[Association | Salarié-es : 5F, 3H | Direction générale : 1H | Élu-es : 7F, 6H | Présidence : 1F]

- ➔ Parler ouvertement des rémunérations permet d'officialiser et de vérifier l'équité des critères associés.

➔ Eviter le temps partiel subi

- Favoriser les contrats à temps complet et le retour à temps complet des personnes à temps partiel qui le souhaitent.

A la mutuelle d'assurance **MAIF**, les postes démarrent par principe à temps complet. Les salarié-es peuvent faire une demande de temps partiel et par la suite revenir à temps complet dès que le besoin de travail supplémentaire est nécessaire.

[Mutuelle (agence Blagnac) | Salarié-es: 13F, 5H | Responsable : 1H | Délégué-es militant-es : 2F, 3H | Représentation départementale : 1F]

- ➔ Ne pas manager les embauches uniquement en fonction des besoins, mais aussi en étant attentifs à l'impact sur la qualité de vie que les conditions du contrat de travail implique pour le ou la salarié-e, participe de l'égalité professionnelle femmes-homes, particulièrement sur le temps partiel.

➔ Entrer dans une démarche prospective en matière de recrutement, de type Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)

- Engager une réflexion en continu dans la structure pour anticiper les besoins en recrutement (postes, compétences...).
- Mettre en place des modes de recrutement et de promotion qui favorisent l'accès des femmes aux postes à responsabilité, et plus largement qui assurent l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

La coopérative d'activités et d'emploi **LA MAISON DE L'INITIATIVE** a mis en place un processus collectif de réflexion et de repérage de compétences au sein de son équipe, pour anticiper les conséquences de la pyramide des âges (départs à la retraite et transfert de compétences aux plus jeunes). Ce processus est accompagné par une structure extérieure pour favoriser l'expression et la créativité individuelle et collective.

- ➔ La gouvernance horizontale favorise l'égalité des chances, l'implication et la montée en compétence de toutes et de tous.

➔ Initier le changement de pratiques dans une branche, un secteur ou une activité, – une démarche inter-entreprises

- Se réunir entre entreprises pour repenser l'égalité femmes-hommes par secteur d'activité.
- Mutualiser les expériences, les outils et les méthodes.

La Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion (**FNARS Midi-Pyrénées**) anime depuis près de 10 ans une Commission régionale Egalité femmes-hommes pour proposer à ses adhérent-es un espace de veille et d'échange de bonnes pratiques autour de ce thème.

[Association | Salarié-es : 5F, 2H | Direction : 1F | Élu-es : 9F, 13H | Présidence : 1H]

L'association **LE THEATRE DU GRAND ROND** est engagée dans l'antenne Midi-Pyrénées du Collectif H/F pour la démocratisation de la culture par l'accès à l'égalité femmes-hommes. Mouvement initié suite aux Rapports de Madame Reine Prat (2006 et 2008) qui montraient de grandes disparités dans la répartition femmes-hommes sur les postes à responsabilité ainsi que les freins liés à l'accès des femmes à ces mêmes postes dans le secteur de la culture, situation confirmée dans l'étude de 2013 de l'Observatoire de l'égalité H/F dans la culture et la communication.

- ➔ Se positionner en tant que structure dans des projets, des instances ou des réseaux en faveur de l'égalité professionnelle, c'est participer au changement à une plus grande échelle, c'est mutualiser les ressources, c'est se former les un-es les autres; pour faire avancer concrètement l'égalité.

4.2 Préconisations : créer un réseau ESS et Egalité professionnelle Femmes-Hommes en Midi-Pyrénées

Les observations sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'ESS en Midi-Pyrénées montrent un certain nombre de limites et de marges de progression. D'un côté, une analyse statistique et qualitative révèle des mécanismes sociétaux impactant les entreprises et l'emploi qui touchent (aussi) l'ESS, de l'autre, des initiatives montrent de réels efforts pour aller de l'avant.

Il y a dans l'ESS **un réel besoin et un enjeu à sensibiliser et à faciliter le processus de construction d'une égalité professionnelle effective et substantielle**. Afin d'appuyer le processus de mise en œuvre de l'égalité professionnelle, ses acteur-trices ont besoin de mutualiser leurs volontés, leurs connaissances et leurs ressources.

Or **l'ESS est une pépinière, un terrain d'expérimentation sociale pour repenser l'égalité professionnelle** et s'en saisir comme d'un nouveau défi. De par sa capacité d'innovation collective, on peut plus facilement qu'ailleurs imaginer, concevoir et tester de nouvelles façons d'entreprendre, de collaborer, de mutualiser mais aussi de nouvelles façons de penser et de réaliser l'égalité professionnelle.

La création d'un réseau leur permettrait de s'interroger collectivement sur leurs spécificités et leurs pratiques en termes de gouvernance, de management et de GRH, ainsi que les conséquences de ces dernières sur l'égalité professionnelle.

➔ Recueillir les pratiques innovantes et les valoriser

- Partager les idées créatives des acteur-trices de l'ESS pour permettre le transfert d'expériences entre structures.
 - ➔ Pistes : créer une dynamique autour de thèmes (articulation des temps de vie, formation continue, mixité...) et organiser des bourses, concours d'idées et d'expériences afin de les partager par la suite.

➔ Créer et diffuser des outils et des guides propres aux spécificités de l'ESS

- Créer et diffuser des outils pratiques et des guides méthodologiques pour répondre aux besoins exprimés en termes de changement de pratiques.
 - ➔ Pistes : "Comment analyser la situation de l'entreprise en termes d'égalité professionnelle femmes-hommes", ou "Comment améliorer l'égalité professionnelle femmes-hommes par la formation continue", etc.

➔ Plaidoyer auprès des organismes orienteurs et financeurs, des centres de formation, des établissements d'enseignement, pour la mixité des métiers et des secteurs d'activité

- Faire remonter du terrain, les besoins en termes d'emploi (GPEC) et de mixité aux organismes institutionnels pour infléchir leurs stratégies de communication, leurs critères de recrutement et de financement.
 - ➔ Pistes : aider à travailler sur les idées reçues en lien avec la pratique des métiers ou des secteurs d'activité, en organisant des visites d'entreprises.

➔ Créer du lien entre les acteur-trices de l'ESS, de l'égalité professionnelle femmes-hommes et les chercheurs universitaires

- Renforcer le lien entre ces réseaux dans une démarche de progrès, avec l'appui de regards extérieurs, de spécialistes.
➔ Pistes : faire de la veille sur les événements en lien avec l'égalité et partager l'actualité des recherches et des avancées ; réaliser des publications communes (analyses chiffrées, méthodes...) ; évaluer l'évolution de la situation professionnelle des femmes et des hommes dans l'ESS.

➔ Organiser des temps forts d'échange sur l'égalité professionnelle femmes-hommes

- Rassembler les acteur-trices de l'ESS de Midi-Pyrénées autour du thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour sensibiliser, former et partager les outils et les pratiques innovantes.
➔ Pistes : Organiser des rencontres départementales et présenter des pratiques concrètes ayant permis des avancées en termes d'égalité professionnelle, présenter des outils pratiques et leur mise en œuvre ou encore aider à la réflexion autour des indicateurs à prendre en compte dans un rapport de situation comparée (RSC).

➔ OBJECTIF : Créer un Réseau ESS et égalité professionnelle femmes-hommes, nouvelle instance ressource

- ➔ Inscrire l'égalité femmes-hommes dans les valeurs de l'ESS.
- ➔ Sensibiliser et informer (lois, droits, inégalités).
- ➔ Outiller, créer des outils communs.
- ➔ Echanger et capitaliser les expériences.
- ➔ Améliorer la situation dans les structures en matière d'inégalités.
- ➔ Favoriser les efforts en matière de conformité aux obligations légales, et les actions mieux-disantes par rapport aux objectifs réglementaires.
- ➔ Essaimer l'expérience dans d'autres régions.

Les revendications et propositions

Synthèse de la pétition « Cent femmes s'engagent pour l'Egalité maintenant dans l'économie sociale et solidaire »⁶⁷

C'est par une réelle prise en compte de l'égalité femmes/hommes que l'ESS pourra revendiquer sa spécificité en termes de transformation sociale et de développement humain durable.

Les mesures suivantes sont recommandées :

- Pour garantir l'égalité dans l'emploi, en faisant reculer la précarité du travail des femmes et leur absence de valorisation, notamment dans les secteurs où l'ESS est prédominante comme l'aide à domicile, en imposant l'égalité salariale, en assurant que le temps partiel est choisi.
- Pour garantir l'égalité d'accès à des mandats de responsabilité, au niveau local, départemental, régional, national, européen et international et à des postes de responsabilité au sein des entreprises.

Propositions :

- Reformuler systématiquement le principe : « Un homme, une voix » en : « Une personne, une voix » ; intégrer dans la préparation en cours de la Loi cadre sur l'ESS la reconnaissance de l'égalité femmes/hommes en ESS.
- Créer un Observatoire de l'égalité femmes/hommes en ESS (recenser travaux et pratiques, mener des recherche(s)-action(s), créer des indicateurs de genre et un diagnostic des structures de l'ESS permettant un classement).

Une série d'initiatives est à prendre rapidement pour que les entreprises de l'ESS mettent clairement leurs pratiques en phase avec leurs valeurs :

a) Expérimenter de nouvelles façons d'exercer les responsabilités et de prendre des décisions en se fondant davantage sur les logiques de coopération et de partage des responsabilités (co-direction, co-présidence tournante femme/homme), en limitant le cumul des mandats, en innovant en matière de gestion du temps et d'organisation interne des entreprises.

b) Saisir l'opportunité des nombreux futurs départs à la retraite des dirigeants de l'ESS pour inclure dans les accords de gestions prévisionnelles des emplois et compétences (GPEC) les conditions d'un renouvellement paritaire, égalitaire et intergénérationnel. Inviter les organisations concernées par des départs en retraite au sein de leur direction à en profiter pour promouvoir la parité dans leurs instances de gouvernance jusqu'à atteindre un objectif de 50 % de femmes.

c) Demander au GEMA, à l'UNIFED et à l'USGERES (Union de 26 syndicats et groupements d'employeurs et de 12 branches professionnelles au sein de l'ESS), d'ouvrir rapidement la négociation d'un accord collectif sur l'égalité en termes de salaires, de conditions de travail et de représentativité dans les différents collèges.

d) Favoriser au sein de l'ESS l'émergence et le développement des initiatives ainsi que l'exercice de responsabilités par les femmes grâce à des dispositifs de soutien collectifs et individuels spécifiques.

e) Inscrire cette thématique dans les débats qui se tiendront aux niveaux local, régional et national dans le cadre du Mois de l'ESS.

⁶⁷ Pétition du Collectif FemmESS, issue des Etats Généraux de l'Economie sociale et solidaire de juin 2011.

du collectif FemmESS

Synthèse de la rencontre entre le collectif FemmESS et Benoît Hamon, ministre délégué chargé de l'Économie sociale et solidaire et de la Consommation, dans le cadre de la préparation du projet de loi cadre sur l'ESS⁶⁸

« Le ministre a considéré qu'il s'agit d'un chantier constitutif de sa démarche de reconnaissance de l'économie sociale et solidaire, fondée autant sur des principes et des valeurs que sur des règles et des pratiques. En ce sens, il a présenté au collectif FemmESS trois principales orientations dans l'action de son ministère :

- lors de son prochain renouvellement intégral, le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire sera strictement paritaire, et il se verra confier une mission d'observation et de suivi des pratiques en matière d'égalité femmes/hommes, dont il rendra compte au ministre ;
- la loi en préparation sur l'économie sociale et solidaire comprendra des mesures favorisant l'effectivité des dispositions existantes à l'égalité femmes/hommes, tant dans le domaine de l'égalité professionnelle que dans celui de la gouvernance des entreprises et organisations ;
- le ministre saisira les syndicats d'employeurs et les organisations syndicales de salariés pour identifier, promouvoir et modéliser les bonnes pratiques existantes en matière d'égalité professionnelle.

En cohérence avec la politique conduite par l'ensemble du Gouvernement en matière d'égalité femmes/hommes, il sera établi un bilan annuel de la progression des droits des femmes dans l'économie sociale et solidaire. »

⁶⁸ Communiqué de presse du 8 mars 2013.

5. RESSOURCES

Institutions et plans d'action

La Préfecture Midi-Pyrénées et la DRDFE : Plan Régional Stratégique en faveur de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (PRSEFH) en Midi-Pyrénées 2012-2014

Le Ministère des droits des femmes, en application des directives européennes, a initié la mise en œuvre de plans régionaux stratégiques de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le PRSEFH de Midi-Pyrénées a été signé le 10 octobre 2012. Le PRSEFH renforce le caractère interministériel de la politique en faveur des droits des femmes et de l'égalité et mobilise tous les acteurs publics sur l'importance et les enjeux de l'intégration du genre dans les politiques publiques. Le PRSEFH est structuré en deux volets : un volet thématique (égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale, promotion des droits des femmes, prévention et lutte contre les violences sexistes) et un volet « État exemplaire » (actions en matière de ressources humaines, production de données sexuées).

Le PRSEFH s'articule avec l'expérimentation « territoires d'excellence » dont la DRDFE est copilote, notamment dans les actions favorisant la mixité dans les filières, dont les secteurs professionnels porteurs d'emploi, l'appui à l'entrepreneuriat féminin, la sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes-hommes, la diversification des choix professionnels des jeunes filles (filières scientifiques et techniques), ou encore des actions d'aide en milieu rural comme la défense et l'amélioration du statut d'agricultrice.

Contact : DRDFE, Préfecture Région Midi-Pyrénées (SGAR), Catherine Hugonet, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité / les chargées de mission départementales en DDCS-PP pour les actions départementales.

Le Conseil Régional Midi-Pyrénées : la Mission Égalité femmes-hommes

La Région Midi-Pyrénées s'investit en faveur de l'égalité femmes-hommes et plus particulièrement dans le secteur de l'égalité professionnelle. En effet, depuis 10 ans, le prix de l'égalité professionnelle permet de valoriser les bonnes pratiques des entreprises volontaires qui mettent en place une démarche d'égalité femmes-hommes. Les actions récompensées sont aussi variées que la mixité, l'égalité salariale, la flexibilité (horaires, télétravail), les services de proximité (crèche, commerce), la prise en charge de frais de garde. Il a lieu tous les deux ans.

La Région met en œuvre **21 actions en faveur de l'égalité dans les différents secteurs d'intervention de la collectivité (formation, économie, sport, lycées...)**. Elle **soutient les projets associatifs d'envergure régionale**, permettant des avancées en termes d'égalité (sensibilisation, amélioration des inégalités, réflexion..).

Pour toute information :

<http://www.midipyrenees.fr/l-egalite-femmes-hommes>

Contact : Région Midi-Pyrénées, Elsa Boyer-Croquette, chargée de mission égalité femmes-hommes

La région Midi-Pyrénées, territoire d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La région Midi-Pyrénées a été retenue, par le Ministère des Droits des Femmes, comme région expérimentatrice pour développer un programme territorial d'excellence⁶⁹. Une convention cadre pluriannuelle 2013-2015 engage l'Etat (DRDFE, DIRECCTE Rectorat) et le Conseil Régional Midi-Pyrénées et fixe les orientations de ce programme : favoriser l'égalité professionnelle dans les PME et TPE en mobilisant tous les acteurs de l'entreprise, développer la mixité des métiers et des filières et réduire l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du congé parental.

Pour favoriser l'égalité professionnelle dans les PME et les TPE des actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises pour la mise en œuvre de plans d'action négociés avec les organisations syndicales sont menées, dont certaines avec le concours du FSE. Des guides élaborés avec la commission paritaire régionale de la métallurgie (analyse des accords dans la métallurgie, préconisations, ressources utiles) sont disponibles sur les sites Direccte et Préfecture. L'inspection du travail effectue le contrôle de la conformité des accords et des plans d'action égalité professionnelle des entreprises de plus de 50 salarié-es.

Contact : DIRECCTE Midi-Pyrénées, Service Travail, Emploi et Formation Professionnelle, Marie-Germaine Juy, Directrice de Cabinet, Pierre Loubet référent égalité professionnelle / les Unités Territoriales de la DIRECCTE dans les départements et la DRDFE, SGAR, Catherine Hugonet, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité.

Acteurs de l'ESS

UDES, Union Des employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire (anciennement l'USGERES)

Création d'un réseau « Egalité et prévention des discriminations » en 2010, et signature d'un Accord Collectif avec les organisations syndicales de salarié-es sur « l'Egalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale » du 23 mai 2011 spécifique à l'ESS, visant à sensibiliser et mobiliser les employeurs et également à faire évoluer leurs pratiques.

Contact : UDES Midi-Pyrénées, Jean-Pierre Azais, Délégué régional, midipyrenees@usgeres.fr

UREI Midi-Pyrénées, Union Régionale des Entreprises d'Insertion

Sensibilisation et formation des structures de l'ESS et de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique), à la mise en place d'une politique promotion de la diversité dans les entreprises/structures et à la lutte contre toutes les formes de discriminations, au travers de la Charte de la diversité. Les thèmes abordés sont entre autres, le cadre législatif de la lutte contre les discriminations, la déconstruction des stéréotypes et des préjugés, les pratiques RH : le recrutement, la formation, la promotion...

Contact : UREI MP, Karine Roux, Déléguée régionale, urei-MP@live.fr

⁶⁹ Dans neuf régions expérimentatrices, il est prévu de travailler sur les trois axes suivants : la sensibilisation, l'accompagnement et le contrôle des entreprises, la mixité des emplois ainsi que l'accompagnement des personnes avant la fin de leur congé parental, afin d'expérimenter des méthodes d'intervention nouvelles.

Egalitère, coopérative d'utilité sociale

Formation à l'égalité femmes-hommes (entreprises, partenaires sociaux, responsables et intervenant-es socio-économiques) et à l'évaluation de sa prise en compte dans un service ou dans une politique.

Accompagnement et formation d'entrepreneures, accompagnement et développement de projets économiques dans l'ESS, gérés par des femmes.

Animation d'un réseau régional d'entrepreneures (mutualisation des compétences et des ressources, renforcement des compétences).

Contact : Egalitère, contact@egalitere.fr

FNARS Midi-Pyrénées, Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale

La Commission régionale Egalité femmes-hommes de la FNARS Midi-Pyrénées organise ponctuellement des Journées d'étude régionales, ouvertes à tous les partenaires associatifs et aux institutions, autour de la prise en compte du genre dans les pratiques du travail social (l'insertion égalitaire et la mixité dans les filières de l'IAE, la précarité au féminin, les transidentités, les violences conjugales, les violences sexuelles...). Elle produit aussi des documents supports, afin d'éclairer les acteurs sur les bonnes pratiques (répertoire des discriminations, outil d'accompagnement pour une insertion égalitaire...).

Contact : FNARS MP, Régis Barbau, regis.barbau.fnars@orange.fr

Maison de l'Initiative, 1^{ère} CAE de femmes en France

Coopérative créée initialement pour favoriser l'entrepreneuriat féminin en particulier dans les quartiers en difficulté : la Maison de l'Initiative accompagne aujourd'hui femmes et hommes en création d'entreprise dans une approche d'égalité F/H tant dans la sphère personnelle qu'économique (réflexion sur les stéréotypes, articulation des temps de vie et valorisation de réseaux de créateurs et créatrices).

Porteuse du projet européen LLP "100 Mirrors" en Midi-Pyrénées, pour la valorisation de l'entrepreneuriat féminin. 100 femmes de toute l'Europe partagent leurs expériences, leurs compétences, leurs connaissances et les obstacles rencontrés. www.100mirrors.eu

Contact : Maison de l'initiative, mi31@maisoninit.coop

Mond'Echange

Projet SocialCREA : accompagnement à la création d'activité dans l'ESS, pour les jeunes femmes (18-30 ans) porteuses de projet, en 4 étapes : prise de contact, sensibilisation et information, accompagnement dans la rédaction du plan d'affaires puis dans la mise en œuvre du projet.

Contact : Mond'Echange, Emmanuelle Fort, Responsable de projet social, projet2@mondechange.org

Fédération des Radios Associatives Non Commerciales de Midi-Pyrénées (FRANC MP)

La FRANC MP) organise régulièrement la production et la diffusion d'émissions sur la thématique de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes en Midi-Pyrénées. Une série est consacrée aux politiques publiques avec le témoignage des acteurs régionaux et départementaux, une autre série est consacrée à la valorisation des bonnes pratiques avec le témoignage de chercheurs, d'entreprises, d'enseignants et de lauréats du trophée de la région Midi-Pyrénées.

Retrouvez les émissions sur le site internet : www.francmp.fr

Autres acteurs ressources

MIDACT, association régionale de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) en Midi-Pyrénées

Information, sensibilisation, interventions en entreprises (diagnostic concerté, accompagnement ...), appui technique aux actions collectives, travail en réseau, diffusion d'outils et de méthodes, sur plusieurs thèmes : Prévention des risques professionnels et de la pénibilité, Gestion des compétences, Dialogue social...Egalité professionnelle femmes-hommes.
Contact : MIDACT, Rita Di Giovanni, chargée de mission, r.di-giovanni@anact.fr

Groupe AFNOR

Délivre le Label Egalité en évaluant les pratiques des entreprises en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Artemisia

Bureau d'étude et organisme de formation associatif agréé spécialisé sur la promotion de l'égalité femmes/hommes : appui-conseil, recherche-action, formation et sensibilisation d'acteurs publics ou privés, mise en place de projets innovants, accompagnement de structures. Accompagnement des entreprises candidates au Prix de l'Egalité professionnelle de la Région Midi-Pyrénées. Un outil : le « Guide des bonnes pratiques d'égalité professionnelle femmes-hommes en Midi-Pyrénées ». *Contact : Artemisia, Sophie Collard, assoartemisia@yahoo.fr*

Laboratoire Certop CNRS (UMR 5044) pôle SAGESSE, Université Toulouse 2-Le Mirail

Recherche sur le genre et les rapports sociaux de sexe. En charge du Master Genre, Egalité et Politiques Sociales (GEPS).

Des étudiant-es réalisent des stages en Master 1 et 2, et peuvent appuyer la réalisation de vos projets, évaluations ou réflexions autour de l'égalité femmes-hommes.

Contact : Pôle Sagesse, Nathalie Lapeyre, responsable formation GEPS, nathalie.lapeyre@univ-tlse2.fr

Réseaulument égalité

Réseau d'une soixantaine de structures (publiques, privées et ESS), qui agit en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le Gers : promotion et réflexion sur l'égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations et critique des stéréotypes.

Contacts : DDDFE, Nicole Pascolini, nicole.pascolini@gers.gouv.fr ; Association ID3

Id3

Id3 Association, organisme de formation et de conseil, est une équipe pluridisciplinaire spécialisée dans le droit de la formation professionnelle, l'égalité professionnelle et l'ingénierie de formation.

Contact : ID3, Alain Taché, alain.tache@id3.asso.fr

FemmESS

Collectif de femmes de l'ESS, lieu d'échanges et de partage d'expériences qui se mobilise pour l'égalité professionnelle femmes-hommes en proposant des actions concrètes en termes de responsabilités, organisation, articulation des temps de vie et bien d'autres thèmes. Voir l'appel "Cent femmes s'engagent pour l'Egalité maintenant dans l'économie sociale et solidaire".

La réalisation d'un annuaire de femmes expertes de l'ESS est en cours, à la demande de Benoit Hamon et de son cabinet.

Pétition et contact :

<http://www.petitionpublique.fr/?pi=FEMMESS>

Pour aller plus loin...

Guides pratiques et ressources sur l'égalité professionnelle dans les entreprises (de l'ESS)

- Ministère du Travail et Anact (Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail) sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, à destination des PME. Information, parcours personnalisé et outils gratuits d'aide au diagnostic : www.ega-pro.fr
- Ministère des Droits des Femmes, chiffres clés et fiches pratiques : www.femmes.gouv.fr
- Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) : www.haut-conseil-egalite.gouv.fr
- Observatoire des inégalités : www.inegalites.fr
- Les 100 mots pour l'égalité, Commission Européenne, Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, 1998.
- Guide des bonnes pratiques d'égalité professionnelle femmes/hommes en Midi-Pyrénées, Artemisia, novembre 2010
- Le Guide « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance », ANACT, 2011.
- Répertoire sur les « Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises, ORSE », mars 2009.
- Guide de ressources sur l'égalité des genres dans le monde du travail, Bureau International du Travail.
- Fiches « Des exemples de bonnes pratiques », Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.
- Agir pour la mixité et l'égalité professionnelle, une stratégie gagnante pour les petites et les moyennes entreprises, AGEFOS PME, 2008.
- L'égalité hommes-femmes et la parité dans les organisations, Coordination Sud, portail des ONG.
- La charte de l'égalité entre les hommes et les femmes, signée par 15 coordinations associatives, dont Coordination SUD, 8 mars 2004.
- L'égalité en pratique dans les associations, Retravailler, rapport d'étude remis à la DIES (Délégation interministérielle à l'économie sociale), juillet 2003.
- Guide expérimental d'appui méthodologique pour l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités dans les associations, Retravailler, janvier 2005.
- Guide méthodologique pour agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, Groupe de travail VITA Dynamiques territoriales et insertion, COORACE, mars 2008.
- Guide pratique de l'évolution professionnelle, Prévenir les discriminations et favoriser l'égalité de traitement, Usgeres (UDES).
- Agenda « Genre et ESS » de l'ADEL (Agence pour le Développement de l'Economie Locale) : <http://www.adel.asso.fr>
- 100 mirrors, portraits de femmes entrepreneur-es : <http://www.100mirrors.eu>

Retrouvez l'ensemble des liens pour télécharger les documents sur le site de la CRESS Midi-Pyrénées, Observatoire, Etude égalité professionnelle. <http://www.cress-midipyrenees.org/>

Travaux sur l'égalité professionnelle, les femmes et l'ESS

Genre, égalité et Economie sociale et solidaire

- Dussuet A. et Flahault E., *Nouveaux services et droits des femmes*, XIIe Rencontres du RIUESS (Réseau inter-universitaire de l'économie sociale et solidaire).
- Etienne J-M. et Narcy M., *Les femmes sont-elles moins discriminées dans l'associatif que dans le privé ? Une analyse par quantile*, ERMES, Université Panthéon-Assas, Paris II, France
- Flamin C., *Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes: l'ESS, un modèle à suivre ?*, Institut Catholique de Paris, septembre 2012.
- Guérin I., *Femmes et Economie Solidaire*, La découverte, Paris, 2003
- Guérin I., Hersent M., Fraisse L., *Femmes, économie et développement, De la résistance à la justice sociale*, IRD Editions Eres, 2011.
- Hersent M., *Initiatives économiques de femmes : potentialités, freins et obstacles*, Ecologie & politique 1/2004 (N°28).
- Richez-Battesti N., *Les conditions d'emploi des femmes : l'exemple de l'économie sociale et solidaire* ; in. « Egalité femmes-hommes : vers une intégration dans les politiques emploi-formation en PACA », Actes de la journée d'études du RREFH du 11 mars 2011, Etudes n°17, ORM, p. 56-62.
- Rapport et Film *Femmes au cœur de l'économie sociale et solidaire*, Forum international de l'économie sociale et solidaire (FIESS) 2011.
- *La place des femmes dans la vie associative française*, France Bénévolat, Janvier 2008.
- *L'ESS au féminin. Et si tout le monde y gagnait ?*, Actes de la Rencontre du 16 novembre 2011, Collectif FemmeESS.

Organisation, gouvernance, GRH et égalité

- Amossé T., *Professions au féminin : représentation statistique, construction sociale*, Travail, genre et sociétés n° 11, 2004.
- Angeloff T., *Le temps partiel : un marché de dupes ?*, Paris, Syros, 2000.
- Angeloff T. et Laufer J., *Genre et organisations*, Travail, genre et sociétés, 2007/1N° 17.
- Bereni L., Chauvin S., Jaunait A. et Revillard A., *Introduction aux études sur le genre*, De Boeck, Bruxelles, 2012.
- Bué J., *Temps partiel des femmes : entre choix et contraintes*, DARES, Premières synthèses, 08.2, 2002.

- Comeau Y. et Davister C., *La GRH en économie sociale : l'inclusion des travailleurs en tant qu'innovation "socialement responsable"*, Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels, 2008/33, Vol. XIV.
- Demoustier D. et Richez-Battesti N., *Introduction. Les organisations de l'Économie sociale et solidaire : gouvernance, régulation et territoire*, Géographie, économie, société, Lavoisier, 2010/1, Vol. 12, p. 5-14.
- Dussuet A., Flahault E., Dominique Loiseau, *Que représente le secteur associatif en tant qu'employeur ?*, La France associative en mouvement, in Bazin C., Malet J. (dir.), Paris, Recherches et Solidarités / Lextenso, 2009.
- Dussuet A., Flahault E., Loiseau D., *Quelle gestion des ressources humaines dans l'économie sociale ? Entre bénévolat et professionnalisation, la place du travail dans les associations*, ESO Travaux et documents, n°28, 2009.
- Enjolras B., « Gouvernance verticale, gouvernance horizontale et économie sociale et solidaire : le cas des services à la personne », Géographie, économie, société, Lavoisier, 2010/1 Vol. 12, p. 15-30.
- Everaere C., *Valeurs et pratiques de GRH dans l'économie sociale*, Revue française de gestion, Lavoisier, 2011/8, n° 217.
- Guillaume C. et Pochic S., *La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre*, Travail, genre et sociétés, La Découverte, 2007/1, n° 17.
- Kergoat D., *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe*, in Hirata H., Laborie F., Doaré H. et Senotier D. (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, 2000.
- Laufer J., *La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel*, Travail et Emploi, 102, avril-juin 2005.
- Laville J-L., *La pluralité des ressources humaines dans les associations*, Encyclopédie des Ressources Humaines, Vuibert, 2003, p. 83 à 89.
- Lemièrre S., *Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable*, Travail, genre et société, 15, 2006.
- Tabariès M., *Gouvernance des associations : profils les trajectoires des présidents d'associations*, rapport final remis au Ministère de la Jeunesse et des Solidarités Actives, 2010.
- Tchernonog V., *Enquête vie associative CNRS-Centre d'Économie de la Sorbonne*, 2012.
- Tchernonog V., Noguès H., Tabariès M., *Le paysage associatif français. Mesurer l'évolution*, Paris, Juris associations et Dalloz, 2007.
- *Nouveau vocabulaire de la philosophie et des sciences humaines*, A. Colin, Paris, 2005.
- *La palette des métiers exercés par les femmes est beaucoup plus réduite que celle des hommes*, Insee Synthèse n°33 - mars 2012.

ANNEXES

LEXIQUE

AFNOR	Association Française de NORmalisation	F/H	Femmes / Hommes
AG	Assemblée Générale	FNARS	Fédération Nationale des associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale
ANACT	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail	FRANC	Fédération des Radios Associatives Non Commerciales
CA	Conseil d'Administration	GEMA	Groupement des entreprises mutuelles d'assurance
CAE	Coopérative d'Activités et d'Emploi	GPEC	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
CDD	Contrat à Durée Déterminée	GRH	Gestion des Ressources Humaines
CDI	Contrat à Durée Indéterminée	IAE	Insertion par l'Activité Economique
CFDT	Confédération française démocratique du travail	MFMP	Mutualité Française Midi-Pyrénées
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens	MIDACT	Action régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Midi-Pyrénées
CIDES	Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale	PME	Petites et Moyennes Entreprises
CLAP	Connaissance Locale de l'Appareil Productif	PRSEFH	Plan Régional Stratégique pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique	RSC	Rapport de Situation Comparée
COORACE	COordination des comités et Organismes d'Aide aux Chômeurs par l'Emploi	SCOP	Société coopérative et participative
CPCA	Conférence Permanente des Coordinations Associatives	SGAR	Secrétariat Général pour les Affaires Régionales
CRESS	Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire	TPE	Très Petites Entreprises
CSP	Catégorie Socio-Professionnelle	UDES	Union des employeurs De l'Economie Sociale
		USGERES	Union des Syndicats et Groupements d'Employeurs de l'Economie Sociale
DADS	Déclaration Annuelle de Données Sociales	UNIFED	Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi	URCIDFF	Union Régionale des Centres d'Information et de Documentation des Femmes et des Familles
DRDFE	Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité	UREI	Union Régionale des Entreprises d'Insertion
ESS	Economie Sociale et Solidaire	URSCOP	Union Régionale des SCOP
ETP	Equivalent Temps Plein		

INDEX DES NOTIONS-CLÉS

Articulation des temps de vie	47
(Le) Care	40
Discriminations de sexe	6
Diversité	14
Division sexuée du travail : ségrégation verticale et horizontale	16
Egalité entre les femmes et les hommes	3
Egalité professionnelle femmes-hommes	6
Freins à l'égalité professionnelle	
Egalité salariale	33
Genre	10
Gouvernance	7
Masculin neutre	48
Mixité professionnelle	14
Nomenclature des métiers	16
Parité	24
Plafond de verre	18
Qualité de l'emploi	28
Stéréotypes	6
Temps partiel et temps partiel subi	30

INDEX DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableaux

Tableau 1. Répartition des effectifs salariés selon le sexe dans l'ESS	11
Tableau 2. Répartition des effectifs salariés selon le sexe dans les formes juridiques de l'ESS	11
Tableau 3. Ecart de poids des femmes dans les effectifs salariés selon les secteurs d'activité, entre l'ESS et le privé hors ESS	14
Tableau 4. Les 20 premiers métiers des femmes et des hommes parmi les 63 premiers métiers de l'ESS	15
Tableau 5. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le statut de cadre dans les formes juridiques de l'ESS	20
Tableau 6. Répartition des effectifs salariés des cadres selon le sexe et l'âge	21
Tableau 7. Part des femmes parmi les effectifs salariés et les cadres ; part des cadres selon le sexe, par secteur d'activité	22
Tableau 8. Part des femmes dans les effectifs salariés des métiers de cadres	23
Tableau 9. Ecart de poids des femmes dans les effectifs salariés des métiers de cadres, entre l'ESS et l'économie hors ESS	23
Tableau 10. Part de femmes dans les instances de décision de têtes de réseaux régionales de l'ESS, en Midi-Pyrénées	24
Tableau 11. Répartition des dirigeant-es des associations en Midi-Pyrénées selon le sexe	25
Tableau 12. Répartition des dirigeant-es des associations selon le sexe et le secteur d'activité	25
Tableau 13. Part de contrats de type CDI selon le sexe et le secteur d'activité dans l'ESS	29
Tableau 14. Part de contrats à temps complet selon le sexe et le secteur d'activité dans l'ESS	32
Tableau 15. Salaire horaire net moyen et écart de salaire entre les femmes et les hommes dans l'ESS	33
Tableau 16. Salaires bruts annuels moyens et écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans les différents champs économiques et dans les formes juridiques de l'ESS	33
Tableau 17. Écarts de salaires bruts annuels moyens entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle dans les différents champs économiques	34
Tableau 18. Écarts de salaires bruts annuels moyens entre les femmes et les hommes selon l'âge dans l'ESS et chez les cadres de l'ESS	35
Tableau 19. Écarts de salaires bruts annuels moyens entre les femmes et les hommes selon le secteur d'activité dans l'ESS	35
Tableau 20. Écarts de salaires bruts annuels moyens entre les femmes et les hommes selon le contrat de travail et le temps de travail dans l'ESS	36
Tableau 21. Écarts de salaires horaires nets entre les femmes et les hommes et taux de féminisation dans les principaux métiers de l'ESS	37
Tableau 22. Répartition des effectifs salariés de l'action sociale selon le sexe et la CSP	42
Tableau 23. Écarts de salaires bruts annuels moyens entre les femmes et les hommes dans l'action sociale et ses sous-secteurs	43
Tableau 24. Répartition des élu-es selon le sexe dans l'action sociale et la santé	43

Graphiques

Graphique 1. Répartition des effectifs salariés par sexe dans l'ESS et les autres champs économiques	11
Graphique 2. Pyramide des âges des salarié-es de l'ESS	12
Graphique 3. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le secteur Poids des femmes et des hommes dans chaque secteur d'activité	13
Graphique 4. Répartition des effectifs salariés selon les catégories socioprofessionnelles, encadrement selon le sexe dans l'ESS	19
Graphique 5. Répartition des effectifs salariés des cadres selon le sexe dans les différents champs économiques	19
Graphique 6. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le contrat de travail	29
Graphique 7. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le temps de travail dans les différents champs économiques	30
Graphique 8. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le temps de travail dans les formes juridiques de l'ESS	31
Graphique 9. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le temps de travail et le contrat de travail dans l'ESS	32
Graphique 10. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le sous-secteur Poids des femmes et des hommes dans chaque sous- secteur	41
Graphique 11. Répartition des effectifs salariés selon le sexe et le temps de travail et contrat de travail dans l'action sociale	42

LISTE DES 63 PREMIERS MÉTIERS DE L'ESS EN MIDI-PYRÉNÉES

CADRES, PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURES ET CHEFS D'ENTREPRISE

Chirurgiens dentistes
 Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non médecins)
 Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire
 Chefs d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteurs
 Professeurs et maîtres de conférences
 Professeurs agrégés et certifiés en fonction dans l'enseignement supérieur
 Personnel enseignant temporaire de l'enseignement supérieur
 Médecins salariés non hospitaliers
 Directeurs, responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et des spectacles
 Artistes de la musique et du chant
 Artistes dramatiques
 Artistes de la danse
 Artistes du cirque et des spectacles divers
 Professeurs d'art (hors établissements scolaires)
 Cadres spécialistes de la formation
 Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises
 Cadres des marchés financiers
 Cadres des opérations bancaires
 Cadres commerciaux de la banque
 Chefs d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire
 Ingénieurs et cadres d'étude et développement de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts

PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

Instituteurs
 Professeurs des écoles
 Professeurs d'enseignement général des collèges
 Professeurs de lycée professionnel
 Maîtres auxiliaires et professeurs contractuels de l'enseignement secondaire
 Conseillers principaux d'éducation
 Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement
 Formateurs et animateurs de formation continue
 Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels
 Infirmiers psychiatriques

PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

Autres spécialistes de la rééducation
 Cadres de l'intervention socio-éducative
 Assistants de service social
 Conseillers en économie sociale familiale
 Educateurs spécialisés
 Moniteurs éducateurs
 Educateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier
 Directeurs de centres socioculturels et de loisirs
 Animateurs socioculturels et de loisirs
 Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)
 Chargés de clientèle bancaire
 Techniciens des opérations bancaires
 Professions intermédiaires techniques et commerciales des assurances
 Techniciens d'étude et de conseil en agriculture, eaux et forêts
 Techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, eaux et forêts

EMPLOYES

Agents de service des établissements primaires
 Agents de service hospitaliers
 Aides-soignants
 Aides médico-psychologiques
 Secrétaires
 Employés qualifiés des services comptables ou financiers
 Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises
 Employés administratifs des services techniques de la banque
 Employés des services commerciaux de la banque
 Employés des services techniques des assurances
 Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transports, tourisme)
 Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales

OUVRIERS

Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés
 Ouvriers non qualifiés divers de type industriel
 Nettoyeurs
 Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal

POIDS DES FEMMES ET DES HOMMES DANS CHAQUE SECTEUR D'ACTIVITÉ

	Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Action sociale	39 943	78,3%	11 081	21,7%
<i>Accueil de jeunes enfants</i>	2 337	97,3%	65	2,7%
<i>Aide à domicile</i>	11 557	97,3%	315	2,7%
<i>Aide par le travail</i>	2 737	43,8%	3 516	56,2%
<i>Autres actions sociales</i>	5 268	77,9%	1 495	22,1%
<i>Hébergement médico-social et social</i>	18 044	76,0%	5 690	24,0%
Activités financières et d'assurance	7 505	59,4%	5 131	40,6%
Agriculture, sylviculture, pêche	126	25,9%	360	74,1%
Arts, spectacles	1 005	50,9%	968	49,1%
Commerce	1 179	37,2%	1 987	62,8%
Enseignement	9 263	72,6%	3 502	27,4%
Hébergement et restauration	708	59,2%	488	40,8%
Industries et construction	660	30,1%	1 534	69,9%
Non-classés	6 831	67,9%	3 225	32,1%
Santé humaine	5 908	78,9%	1 579	21,1%
Services divers	783	60,6%	510	39,4%
Soutien aux entreprises	3 458	57,6%	2 541	42,4%
Sport et loisirs	1 587	45,8%	1 875	54,2%
ENSEMBLE	78 956	69,4%	34 781	30,6%

Source : Observatoire Régional de l'ESS / CRESS Midi-Pyrénées, d'après INSEE, CLAP 2010.

Champ : Midi-Pyrénées, nombre de postes (non annexes) au 31/12.

Périmètre statistique

En 2008, le périmètre statistique de l'ESS a été normalisé conjointement par l'INSEE, le CNCRES et la DIISES. Il est constitué d'une série de codes juridiques regroupés en quatre familles : Associations (associations lois 1901, 1908), Coopératives (coopératives d'usagers, de production, multisociétaires, d'entreprises et coopératives bancaires), Mutuelles (mutuelles de santé et prévoyance, mutuelles d'assurance), Fondations. Ce périmètre concerne les seules structures ayant une fonction d'employeur.

De ces regroupements juridiques sont exclues certaines activités (via leur code APE – activité principale exercée) : Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire (APE 84), Organisations patronales et consulaires (APE 94.11Z), Syndicats de salariés (APE 94.20Z), Organisations religieuses (APE 94.91Z), Organisations politiques (APE 94.92Z).

L'utilisation de ce périmètre statistique offre une lecture cohérente et harmonisée entre territoires et au fil des années, tout en étant compatible avec d'autres sources de données.

L'observation des organisations de l'économie sociale et solidaire ayant, sous d'autres formes juridiques que celles incluses dans le périmètre d'observation de l'ESS, des activités d'insertion par l'activité économique, de commerce équitable, d'agriculture biologique, de finances solidaires, d'éco-construction, etc., relève de travaux complémentaires, ces activités n'étant pas identifiables comme telles dans la nomenclature d'activité française.

Articulation des sources INSEE CLAP et DADS

La source INSEE CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif) est utilisée depuis 2008 par le réseau des Observatoires de l'ESS pour déterminer les volumes régionaux et départementaux de l'ESS. Elle résulte de la mise en cohérence des sources DADS, URSSAF, MSA et des données de la fonction publique d'Etat. CLAP est la source utilisée pour fournir des statistiques localisées jusqu'au niveau communal. Elle est donc devenue la référence pour les comptages par territoire des volumes d'entreprises et d'emplois.

La base DADS (Déclaration Annuelle des Données Sociales) est utilisée pour les analyses en termes de structures d'emploi sur les indicateurs absents de la source CLAP (tranches d'âge, tailles d'entreprise...).

La présente publication articule ces deux sources d'information. Certaines données issues de CLAP et DADS sont absentes des tableaux et graphiques présentés. Elles sont soit égales à zéro, soit non significatives ou masquées par les règles prédéfinies par l'Insee de "secret statistique".

Ces données CLAP et DADS sont livrées systématiquement 2 ans après leur collecte, ainsi les données traitées dans ce document portent sur l'année disponible la plus récente.

Le réseau des Observatoires de l'ESS

L'Observatoire régional de l'ESS de la CRESS Midi-Pyrénées fait partie du dispositif de mesure et d'observation de l'ESS en France et dans les régions, réseau de compétences et d'expertise mis en place par les CRES(S) et le CNCRES.

Lieux de convergences et de mutualisation des travaux sur l'ESS, les Observatoires de l'ESS s'appuient sur une méthodologie homogène, scientifique et cohérente entre les territoires, afin d'assurer leurs fonctions d'étude, de veille, d'aide à la décision et de prospective.

Ils ont pour objectifs :

- d'observer le dynamisme atypique des entreprises de l'ESS en matière de création d'établissements et d'emplois,
- de définir et mesurer les richesses (économiques, sociales, culturelles...) générées par l'ESS à l'aide d'indicateurs spécifiques,
- d'améliorer les conditions d'observation quantitative et qualitative de l'ESS afin de disposer de données fiables et pertinentes pour alimenter la réflexion prospective et permettre d'orienter les choix stratégiques des entreprises et organisations de l'Economie sociale et solidaire, ainsi que l'action publique en faveur du développement économique et social.

Publication réalisée par :



70, boulevard Matabiau – 31000 TOULOUSE
tél : 05 62 16 65 50

Elvire de Almeida-Loubière, **Présidente**

Aurélie Zussy-Stirer, **Chargée de projets Observatoire**

tél : 05 62 16 65 52, a.zussy.stirer@cress-midipyrenees.org

Audrey Chalumeau, **Etudiante en Master 2 « Genre, Egalité et Politiques Sociales », UTM**

Disponible en téléchargement sur www.cress-midipyrenees.org (espace Observatoire)

Avec le soutien de :

