

..... Observatoire de  
l'égalité femmes-hommes  
dans l'économie sociale  
et solidaire



L'étude

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

Mars 2019

## SOMMAIRE

<b>ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UNE DYNAMIQUE ENCLENCHÉE</b>	<b>4</b>
<b>PANORAMA DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ESS</b>	<b>6</b>
<b>ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ESS : OÙ EN EST-ON ?</b>	<b>8</b>
<b>1. UNE MIXITÉ DURE A TROUVER</b>	<b>8</b>
1.1. Une mixité qui évolue en fonction des structures	8
1.2. Des secteurs moins mixtes dans l'ESS	8
1.3. Une très forte ségrégation des métiers	9
<b>2. DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PRÉCAIRES POUR LES FEMMES</b>	<b>11</b>
2.1. Des situations spécifiques à l'ESS	11
2.2. Des femmes davantage concernées par des situations de précarité	12
2.3. Des risques professionnels plus fréquents pour les femmes ?	13
<b>3. UN PLAFOND DE VERRE QUI RÉSISTE</b>	<b>14</b>
3.1. Un plafond de verre globalement plus fort dans l'ESS	14
3.2. Des mutuelles particulièrement concernées	14
3.3. Des plafonds de verre plus ou moins importants d'un secteur à l'autre	14
3.4. Un plafond de verre qui se renforce avec l'âge	15
<b>4. DES INÉGALITÉS QUI SE RETROUVENT AUSSI DANS LES SALAIRES</b>	<b>16</b>
4.1. Une politique salariale propre à l'ESS	16
4.2. Des écarts de salaires entre femmes et hommes qui perdurent	16
4.3. Une situation préoccupante pour les femmes	19
<b>5. ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET TERRITOIRES, DES ENJEUX SPÉCIFIQUES ?</b>	<b>22</b>
5.1. Les femmes, forces vives de l'emploi dans l'ESS : un constat partagé sur tous les territoires	22
5.2. Un temps partiel plus fort dans les quartiers prioritaires de la ville et les zones rurales	22
5.3. Des postes en CDI moins fréquents	23
<b>6. CONCLUSION</b>	<b>24</b>
<b>Glossaire</b>	<b>25</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>25</b>
<b>Méthodologie</b>	<b>26</b>

**Responsable éditorial** : Benjamin Roger, CNCRESS

**Rédaction** : Lisa Pleintel, CNCRESS

**Directeur de la publication** : Florent Duclos, CNCRESS

**Maquette et mise en page** : Syrinx Communication



## Christophe Itier

Haut-Commissaire à l'Économie sociale et solidaire et à l'Innovation sociale

L'égale entre les femmes et les hommes est au cœur même des valeurs de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) qui œuvre pour le développement d'une société plus juste, inclusive et durable. Nous avons donc un devoir d'exemplarité.

Le premier rapport triennal de la Commission égalité Femmes-Hommes du Conseil supérieur de l'ESS de février 2017 a confirmé qu'en termes d'emploi, l'ESS compte plus de femmes salariées que d'hommes. Néanmoins, de la même manière que l'ESS n'échappe malheureusement pas au constat dressé dans le reste de l'économie, l'accès des femmes aux postes à responsabilités reste difficile.

Face à ce constat, et suite aux recommandations de la commission Égalité femmes-hommes du Conseil Supérieur de l'ESS, nous avons mis en place en juin 2018 un Observatoire de l'égalité et la parité femmes-hommes dans l'ESS. Près d'un an après sa création, l'Observatoire

présente les premiers résultats de ses travaux sous la forme de cet état des lieux de l'Égalité femmes-hommes dans l'Économie Sociale et Solidaire.

Par ailleurs, le 8 mars dernier, plusieurs grands réseaux de l'ESS et moi-même avons signé une charte d'engagement de l'égalité femmes-hommes, afin d'atteindre la parité dans les instances de gouvernance d'ici à 2020.

Un an après, de nombreuses actions restent à mener pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Économie Sociale et Solidaire. En ce sens, le travail de recueil et d'analyse de données de l'Observatoire est primordial pour comprendre les spécificités de l'ESS et pour lever les freins existants.

Je salue donc le travail d'état des lieux effectué, qui est indispensable pour contribuer à la connaissance des enjeux et pouvoir ainsi sensibiliser, légitimer et fonder l'action à venir. Une action qui appelle la mobilisation de tous les acteurs pour qu'en ce domaine aussi, les entreprises de l'ESS montrent la voie de l'économie de demain. ●

© Vincent Boudon



## Marie Leclerc-Bruant

Responsable du marché ESS du réseau Caisse d'épargne

## et Jérôme Voiturier

Directeur général de l'UNIOPISS\*



© Michel Le Moine

sociale, santé humaine) qui composent une partie importante de l'emploi.

Les structures de l'ESS doivent partager une même urgence d'agir pour promouvoir et assurer l'égalité en leur sein, que ce soit dans les grandes banques coopératives, les mutuelles ou les associations de quartier. Elles doivent prévenir et réagir face aux discriminations multiples et cumulées (aussi bien en raison du sexe, que de l'origine ou de l'âge) que peuvent vivre leurs salarié.e.s, mais également témoigner de la richesse sociale et sociétale produite par le travail de ces femmes et ces hommes sur le territoire.

C'est justement pour accompagner les structures de l'ESS dans ces défis que l'observatoire de l'égalité femmes-hommes a été lancé en 2018. Il réunit toutes les familles de l'ESS et ses principaux réseaux, afin d'abord de mieux connaître, comprendre collectivement, et surtout agir : produire une culture commune de l'égalité, renforcer les ressources et les outils sur le sujet, promouvoir les bonnes pratiques, etc. Les enjeux sont à la hauteur des valeurs portées par les structures de l'ESS. ●

Coprésidence de l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS

ors que l'ESS est l'économie la plus féminisée (68% des salarié.e.s de l'ESS sont des femmes), pouvant laisser penser que la situation est plus favorable que dans le reste de l'économie, elle n'échappe pas aux inégalités femmes-hommes.

Comme le montre cet état des lieux, l'emploi des femmes est fortement polarisé (1 femme sur 2 travaille dans l'action sociale), le plafond de verre perdure (1 femme a 2 fois moins de chance qu'un homme d'accéder à un poste de cadre), le temps partiel pèse plus sur les femmes (41% de l'emploi des femmes contre 25% pour les hommes), tous ces constats engendrent des inégalités qui se traduisent dans les salaires : 23% d'écart entre femmes et hommes tous métiers confondus dans l'ESS (contre 24% dans le reste du secteur privé).

L'ESS fait également face à des défis qui lui sont propres : atteindre la parité et l'égalité dans les instances de gouvernance, soutenir la création d'entreprises et l'innovation sociale par les femmes ou encore valoriser les métiers dits « féminins » (action

\* Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux.

## Article 4-V de la loi du 31 juillet 2014.

*Le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire est chargé d'établir tous les trois ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale et solidaire et de formuler des propositions pour :*

*1° Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale et solidaire, en permettant notamment une meilleure articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salarié.e.s de l'économie sociale et solidaire ;*

*2° Favoriser l'accès des femmes à tous les postes de responsabilité, de dirigeant.e.s salarié.e.s comme de dirigeant.e.s élu.e.s ;*

*3° Assurer la parité entre les femmes et les hommes dans toutes les instances élues des entreprises de l'économie sociale et solidaire.*



# ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET ESS :

## De la prise de conscience...

L'économie sociale et solidaire, parce qu'elle porte des actions prioritaires (action sociale, santé, citoyenneté, éducation) agit pour une société plus juste et plus durable sur les territoires et entre les citoyen.ne.s. Si l'égalité est au cœur des valeurs et des activités de l'ESS, elle est longtemps restée un angle mort des modes d'organisation. On constate **un déni renforcé par les valeurs de l'ESS et des enjeux économiques des structures souvent prioritaires.**

C'est justement parce que l'égalité entre les femmes et les hommes ne va pas de soi que **le collectif femmESS, composé de femmes engagées dans l'ESS, a choisi de porter le sujet dès 2011 jusqu'à obtenir son inscription dans la loi du 31 juillet 2014 sur l'ESS.**

La Loi ESS a rendu obligatoire la production d'**un rapport triennal sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS** réalisé par la commission égalité femmes-hommes du Conseil supérieur de l'ESS. Dans le même temps, **cette thématique fait partie intégrante du guide d'amélioration continue des bonnes pratiques** dont doivent se saisir les structures de l'ESS.

**Le premier rapport du CSESS, voté le 7 février 2017, formule 11 propositions regroupées en 4 axes :**

- ❶ La parité et l'égalité dans les modes et pratiques de gouvernance
- ❷ L'égalité dans l'emploi et les métiers
- ❸ La création d'entreprises et d'initiatives par les femmes
- ❹ Des moyens pour rassembler, soutenir et dynamiser les ressources existantes

Suite aux préconisations du rapport et grâce au soutien du Haut-Commissariat à l'ESS et à l'innovation sociale, **l'observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS**, porté par le Conseil National des Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire (CNCRESS) a pu voir le jour en juin 2018.

**Le 8 mars 2018, aux côtés du Haut-Commissariat à l'ESS et à l'innovation sociale, plusieurs réseaux nationaux de l'ESS se sont engagés à atteindre la parité dans leurs instances de gouvernance d'ici 2020.**

# UNE DYNAMIQUE ENCLENCHÉE

## .... à l'action

### Une accélération du nombre d'accords d'égalité

En 2017, **10%** des structures de l'ESS de plus de 50 salarié.e.s ont négocié un accord égalité, soit une augmentation de **38%** par rapport à 2014. Une progression plus forte que dans le reste de l'économie.

En novembre 2015, un premier **accord cadre** avait été signé par l'UDES et les représentant.e.s des cinq confédérations syndicales de salarié.e.s (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO). Cet accord demandait no-

tamment aux branches professionnelles d'ouvrir des négociations sur le sujet. **Un guide pratique sur l'égalité femmes-hommes a été réalisé par l'UDES.**

En 2017, c'est donc **741** accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui ont été signés dans l'ESS. Dans **79%** des cas, il s'agit d'associations. De plus, 3% de structures de l'ESS non soumises à des obligations légales ont signé un accord.

Figure 1 : Répartition des accords égalité signés par structures

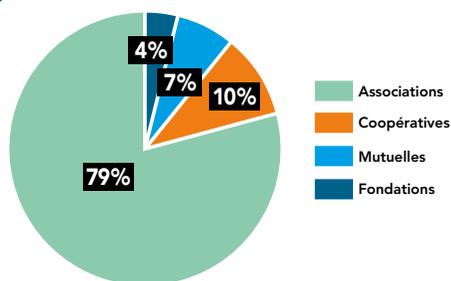
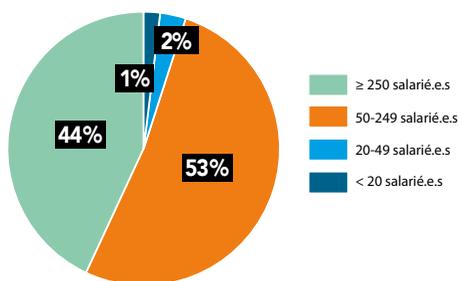


Figure 2 : Répartition des accords égalité signés en fonction de la taille des structures



Source : DARES

### Des réseaux de femmes

Plusieurs structures de l'ESS ont créé des réseaux de femmes pour renforcer les dynamiques en interne des structures.

Banque populaire Caisse d'épargne	<a href="#">Les Elles de BPCE</a>
Crédit agricole	<a href="#">Potentielles</a>
Groupe Covea	<a href="#">Cov&amp;elles</a>
Maif	<a href="#">Alter-natives</a>
Mutualité française	<a href="#">Mut'elles</a>
Crédit coopératif	<a href="#">Coopération'elles</a>

Le groupe **GAP ESS** (genre analyse de pratiques ESS) a été créé, suite à la **recherche-action de la manufacture coopérative**, à destination des référent.e.s genre de l'ESS pour aborder les questions de genre auxquelles sont confrontées les structures.

### Un prix de l'égalité dans l'ESS

Pour la première année en 2018, le mois de l'ESS a choisi de récompenser par un prix les structures de l'ESS qui œuvrent au quotidien pour promouvoir l'égalité femmes-hommes sur les territoires. C'est l'association **femmes et cinéma** qui a remporté le prix national.



# PANORAMA DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

## Emploi : L'ESS est l'économie la plus féminisée

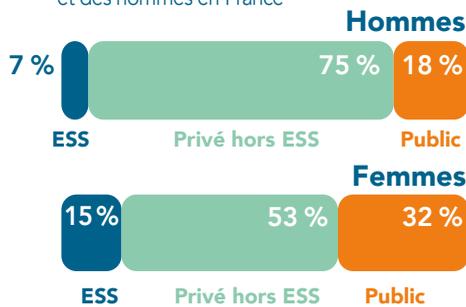
En France, **1 femme sur 7** travaille dans l'ESS, soit 2 fois plus que les hommes. L'ESS regroupe dans ses salarié.e.s **68 % de femmes**, ce qui fait d'elle **une économie non-mixte**<sup>1</sup>.

Ce constat n'est pas étonnant au vu des premiers secteurs d'activités de l'ESS. **A eux seuls, les sec-**

**teurs de l'action sociale et de la santé humaine cumulent près de la moitié des emplois dans l'ESS** (49 % de l'emploi selon la base INSEE-CLAP 2015). Les métiers exercés au sein de ces secteurs, souvent appelés « **métiers du Care** », sont « historiquement et culturellement » considérés comme des métiers de femmes et vont donc concentrer un emploi à forte majorité « féminin ».

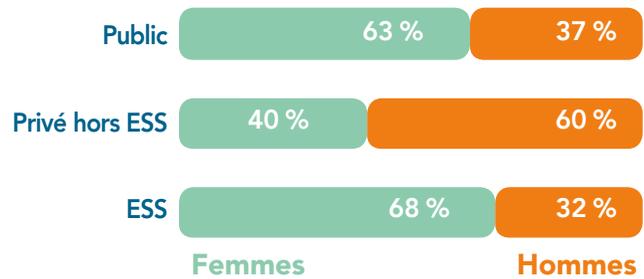
1. Consulter le glossaire p. 25.

Figure 3 : Répartition de l'emploi des femmes et des hommes en France



Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2015  
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS – CNCRESS, d'après INSEE CLAP

Figure 4 : Part des femmes et des hommes selon les champs économiques



Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2015  
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS – CNCRESS, d'après INSEE CLAP

## Bénévolat : 42 % des femmes et 45 % des hommes engagé.e.s

Si les femmes et les hommes sont autant investi.e.s dans le bénévolat, leur engagement diffère sur certains points. **Le domaine d'activité le plus prisé chez les femmes est la défense de droits, causes ou intérêts alors que c'est le sport chez les hommes.** Les femmes représentent 52 % des bénévoles avec plus de 3 participations contre

50 % des bénévoles d'une participation. **Elles y consacrent globalement moins de temps, plus souvent sans être adhérentes et moins sur la durée** (les hommes sont plus nombreux à être bénévoles depuis 10 ans et plus).

Sources : Enquête CRA-CSA 2017

# DANS L'ESS

## Gouvernance : des femmes sous-représentées

### LA REMONTÉE DE DONNÉES

sur la gouvernance n'étant pas systématisée, comme pour l'emploi, par une procédure administrative, leur collecte doit faire l'objet d'enquêtes spécifiques auprès des structures. Un travail spécifique sera mené en 2019 par l'observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS.

Les femmes représentent :

- **45 % des responsables associatif.ve.s et 36 % à 39 % des président.e.s d'associations.** On note qu'il s'agit plutôt de petites associations, dans des secteurs dits « féminins ».
- **4 à 50 % des administrateur.trice.s des coopératives : entre 5 et 7 % des coopératives agricoles, 30 % des caisses locales des banques coopératives, 50 % des président.e.s des coopératives scolaires**
- **24 % dans les CA des mutuelles, dont 13 % seulement des président.e.s**

Sources : Données Coop FR et FNMF, Rapport sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CSESS, 2017 ; Viviane Tchernonog, [Les associations, Etat des lieux et évolution](#), vers quel secteur associatif demain, 2018 ; Lionel Prouteau, Enquête CRA-CSA, 2019

## Entrepreneuriat : 1 tiers d'entrepreneures femmes

**LA NOTION DE COLLECTIF** dans l'ESS rend difficile d'isoler un ou une créatrice, et la plupart des travaux sur la création d'entreprises concerne le champ marchand non agricole, excluant une partie substantielle de l'ESS. Ainsi les chiffres suivants ne couvrent pas de manière stricte le champ de l'ESS.

Selon le Mouves<sup>2</sup>, **les femmes représentent 1 tiers des entrepreneur.e.s.**

**Un accompagnement fort : Parmi les entreprises financées par France Active, les femmes représentent 46 % des créatrices d'associations et de coopératives et 54 % des créatrices des entreprises sociales.**

Des programmes spécifiques : [Lead'her](#) du Mouves, [Women'Act](#) de Empow'her, [les Audacieuses](#) de la Ruche.

## DES PARCOURS DIFFÉRENTS

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

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

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

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ESS : OÙ EN EST-ON ?

## 1. UNE MIXITÉ DURE A TROUVER

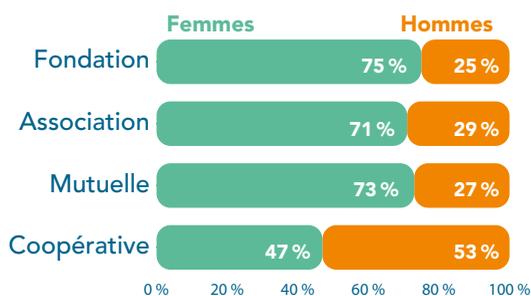
*L'ESS, parce qu'elle porte en premier lieu des secteurs dits très « féminins », a du mal à gagner en mixité.*

### 1.1. Une mixité qui évolue en fonction des structures

Si l'ESS est globalement non mixte, avec 68 % de femmes, la part des femmes et des hommes varie fortement en fonction des structures. Les fondations, associations et mutuelles présentent une part de femmes supérieure à 70 %, ce qui peut résulter des secteurs d'activité sur lesquels elles se développent : action sociale, santé, enseignement. Les fondations sont les structures les plus « féminisées » avec 75 % de femmes.

Seules les coopératives ont une part de femmes et d'hommes qui leur permet d'atteindre la mixité. Cependant, cette mixité de façade cache selon les types de coopératives une très forte ségrégation des femmes et des hommes (par exemple sur les coopératives agricoles à dominante « masculine » ou les coopératives scolaires ou de consommateur.trice.s à dominante « féminine »).

Figure 5 : Part des femmes et des hommes par catégories juridiques de l'ESS



Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2015  
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE-CLAP, 2015

### 1.2. Des secteurs moins mixtes dans l'ESS

Dans l'ensemble de l'économie, on constate **une division sexuée du travail** avec d'un côté des métiers « de femmes » et de l'autre des métiers « d'hommes ». Cette non-mixité des métiers découle tout droit des stéréotypes de genre véhiculés dans la société par l'éducation et la socialisation et qui se cristallisent au moment de l'orientation professionnelle.

**Cette division s'accompagne d'une dévalorisation et d'une disqualification<sup>1</sup> des métiers dits « de femmes ».** Les métiers considérés comme « typiquement féminin » sont dévalorisés, « les qualités propres à la main d'œuvre féminine ne sont pas reconnues parce qu'elles ne sont pas considérées comme des savoir-faire mais comme des aptitudes innées, liées à la nature féminine »<sup>2</sup>.

Ces métiers, comme par exemple les métiers du *Care*<sup>3</sup>, du fait de leur nature non monétaire et non marchande offrent aux femmes des conditions d'emplois plus précaires : temps partiel, faible rémunération, évolution de carrière réduite.

**L'ESS n'échappe pas à la règle, cette division sexuée du travail y est même globalement renforcée. Sur 15 secteurs d'activités, on compte 6 secteurs mixtes dans l'ESS contre 8 secteurs mixtes hors ESS.**

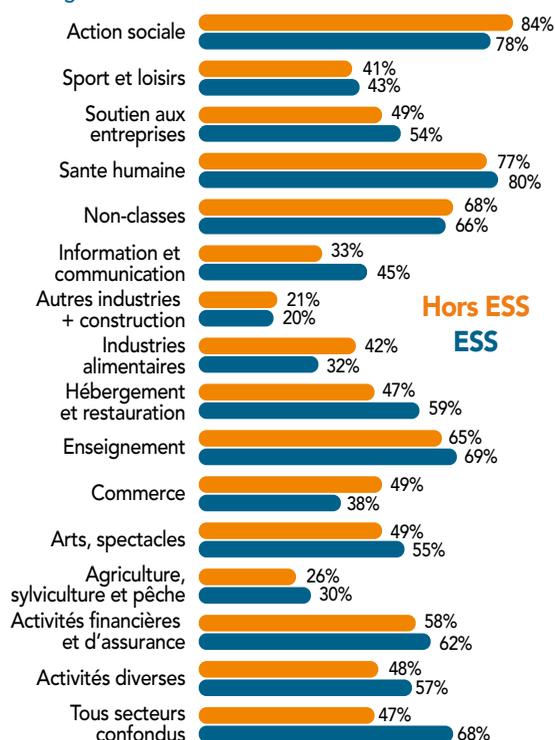
Les secteurs fortement masculinisés (agriculture, industrie, commerce) représentent une part faible de l'emploi dans l'ESS.

1. Florence Jany-Catrice, « Femmes et économie : revisiter nos représentations et nos cadres interprétatifs », dans *Les femmes dans l'économie sociale et solidaire : un idéal subordonné au genre ?*, Presses universitaires de Louvain, 2017

2. Magali Saussey et Florent Degrave « Une économie solidaire peut-elle être féministe », dans *Les femmes dans l'économie sociale et solidaire : un idéal subordonné au genre ?*, Presses universitaires de Louvain, 2017

3. Métiers de la santé, du social. De l'anglais « to care » : prendre soin

Figure 6 : Part des femmes selon les secteurs d'activité



Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2015  
 Source : Observatoire de l'égalité FH dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE-Clap

### 1.3. Une très forte ségrégation des métiers

► Une ségrégation horizontale plus forte que dans le privé hors ESS et la fonction publique

Sur les 82 métiers les plus fréquents de l'ESS, on compte 19 métiers mixtes, contre 23 métiers mixtes dans le privé et 20 métiers mixtes dans le public. Ces écarts résultent globalement de la plus forte présence des femmes. Prenant compte du volume d'emplois, les métiers mixtes ne représentent que 14% de l'emploi dans l'ESS (contre 13% de l'emploi privé hors ESS et 33% de l'emploi public).

La ségrégation des métiers est particulièrement forte sur certains métiers dans lesquels la part de l'un des 2 sexes excède 85%. On retrouve ici les mêmes métiers que dans le reste de l'économie.

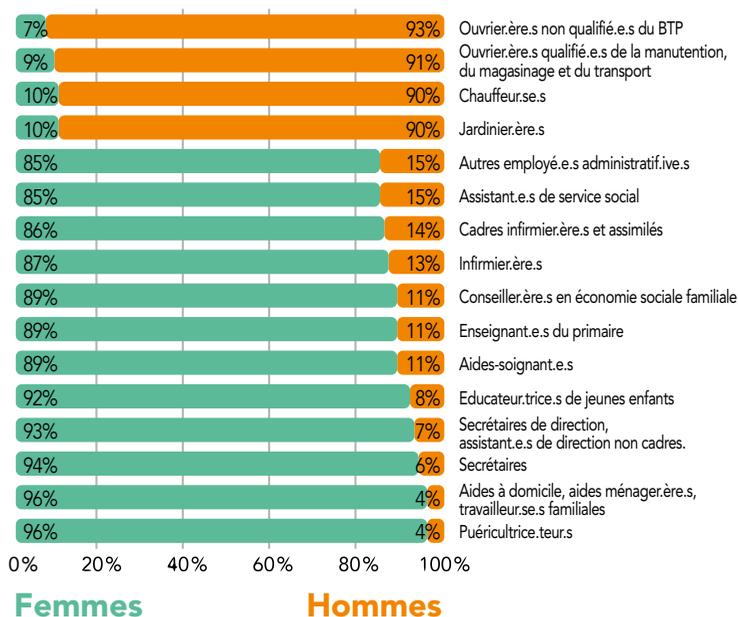
#### ► Une mixité introuvable ?

De manière globale en France, la mixité des métiers s'améliore avec les nouvelles générations. Cette évolution témoigne sûrement d'une orientation professionnelle moins stéréotypée et d'un plafond de verre moins fort pour les nouvelles générations.

### Des secteurs aux composantes différentes dans l'ESS :

- Activités financières et d'assurances : ce secteur est non mixte dans l'ESS car les femmes y occupent une part supérieure à 60%. Cela peut résulter de la place plus importante des femmes dans les mutuelles et les banques coopératives.
- Commerce : le nombre de femmes est moins important dans l'ESS, rendant le secteur non mixte. Cela peut résulter du type de commerce. On note en effet davantage de commerce de gros à dominante « masculine » (centrale d'achat alimentaire) plutôt que le commerce de détail davantage « féminin », comme on peut le voir hors ESS.
- Action sociale : même si le secteur reste très « féminin » et donc non mixte (comme dans le reste de l'économie), on constate plus d'hommes dans l'ESS, cela est dû au secteur de l'aide par le travail où les hommes représentent 41% des effectifs.

Figure 7 : Les métiers les moins mixtes dans l'ESS



Champ : Postes non annexes dans l'année 2015  
 Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, d'après INSEE-DADS

Or, ce constat n'est pas partagé dans l'ESS. On observe, quand on regarde les 82 métiers de l'ESS, une constante en termes de mixité d'une classe d'âge à une autre, alors que l'évolution est très forte hors ESS. Ce constat est à suivre à moyen et long terme.

# UN EMPLOI « FÉMININ » FORTEMENT POLARISÉ

## 1 femme sur 2 travaille dans le secteur social

Figure 8 : Répartition de l'emploi des femmes sur les principaux secteurs de l'ESS

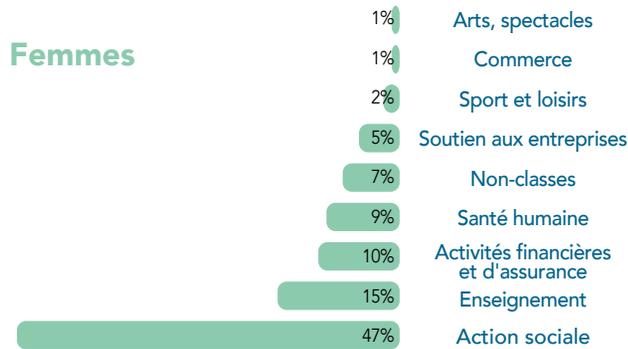
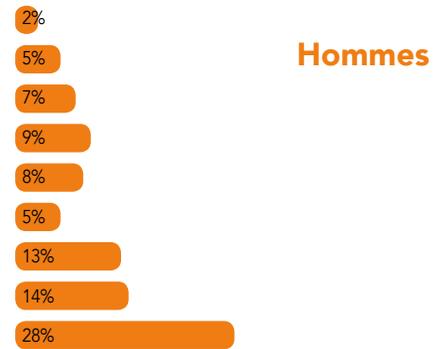


Figure 9 : Répartition de l'emploi des hommes sur les principaux secteurs de l'ESS



Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2015  
 Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE – CLAP, 2015

## 1 femme sur 2 est employée

Figure 10 : Répartition de l'emploi des femmes sur les principales CSP de l'ESS

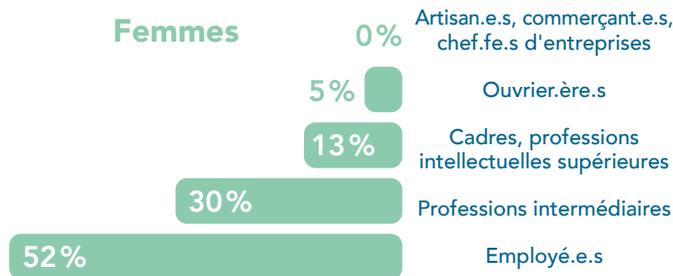
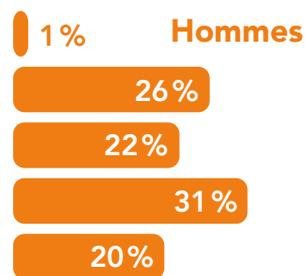


Figure 11 : Répartition de l'emploi des hommes dans les principales CSP de l'ESS



Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2015  
 Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE – CLAP, 2015

**12%** des femmes occupent le métier d'aide à domicile

Près d'**un quart** des femmes (24%) est concentré sur 3 métiers : aides à domicile, aides-soignantes, agentes de service hospitalier

## 2. DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PRÉCAIRES POUR LES FEMMES

*L'ESS, parce qu'elle joue un rôle important d'insertion soutient des emplois spécifiques, parfois plus précaires.*

### 2.1. Des situations spécifiques à l'ESS

► **Les associations sont plus ciblées par la problématique**

A elles seules, les associations portent **1,8 millions** de postes soit **78%** de l'emploi ESS...

... soit **81%** des femmes et **71%** des hommes qui travaillent dans l'ESS

Les associations constituent les premiers employeurs de l'ESS. Or, parce qu'elles portent plus souvent des activités d'utilité sociale moins rémunératrices délaissées par le reste de l'économie et qu'elles souffrent pour la plupart de contractions des finances publiques, les associations offrent un emploi en moyenne plus précaire.

► **Un recours plus fréquent aux contrats à durée déterminée (CDD)**

L'ESS est plus concernée que le secteur privé hors ESS par le recours au CDD. Cette situation peut résulter de la situation propre aux associations, pour lesquelles il peut être compliqué de se projeter à long terme et de favoriser l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI). **Les CDD représentent 1 emploi sur 5 dans l'ESS alors qu'ils représentent 14% des emplois dans le privé hors ESS.** Ils concernent aussi bien les femmes que les hommes (19% des salarié.e.s femmes et hommes sont embauché.e.s en CDD). On compte ainsi parmi les emplois en CDD 34% d'hommes et 66% de femmes. **68% des femmes sont embauchées en CDI contre 57% des hommes.**

► **Une forte contribution à l'emploi aidé**

Parce que l'un des enjeux de l'ESS est de permettre à des personnes éloignées de l'emploi et peu qualifiées d'accéder à une activité, l'ESS a un recours important aux emplois aidés notamment dans l'action sociale et l'animation socioculturelle.

#### Certains métiers sont d'autant plus concernés :

- Agent.e.s de service hospitaliers : 31% de femmes et 27% des hommes sont embauché.e.s en CDD
- Animateur.trice.s socio-culturel.le.s : 30% des femmes et 28% des hommes sont embauché.e.s en CDD
- Formateur.trice.s : 38% des femmes et 33% des hommes sont embauché.e.s en CDD

Champ : postes non annexes dans l'année 2015  
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE-DADS

**L'emploi aidé représente 9% de l'emploi dans l'ESS contre 2% hors ESS. L'emploi aidé regroupe 44% d'hommes et 56% de femmes (ce qui représente 12% des hommes travaillant dans l'ESS et 7% des femmes).**

Champ : postes non annexes au 31/12 de l'année 2015  
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE-CLAP

► **Des postes à temps très partiel et à courte durée plus importants dans l'ESS**

Dans l'analyse de l'emploi, l'INSEE isole la notion de « poste annexe » qui correspond à un emploi n'atteignant pas certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail.<sup>1</sup> Ces postes correspondent par exemple à des agent.e.s d'entretien qui interviennent auprès de plusieurs employeur.e.s sur des courtes durées, des animateur.trice.s qui cumulent plusieurs heures de travail périscolaire, ou encore des saisonnier.ère.s qui ne travaillent que pendant les périodes scolaires.

**Les postes annexes représentent 10% de l'emploi ESS contre 6% dans le privé et 8% dans le public.** Les hommes sont globalement plus exposés.

1. Si la rémunération annuelle est inférieure à 3 SMIC mensuels ou si la durée d'emploi ne dépasse pas 30 jours et 120 heures et 1,5 h/jour

### ► Les emplois de l'ESS sont davantage à temps partiels

On constate un fort recours au temps partiel dans l'ESS, **plus d'1 tiers de l'emploi se fait à temps partiel** contre 1 quart dans l'emploi public et 1 cinquième dans le privé hors ESS. **Ce constat peut en partie s'expliquer par une typologie d'emploi spécifique dans l'ESS.** En 2017, 75 % des emplois aidés du secteur non marchand étaient des temps non complets<sup>1</sup>. Dans certains cas, le temps partiel découle de la nature des métiers, par exemple les métiers d'animateur.trice.s socioculturels et de loisirs ou d'aide à domicile.

Le recours au faible temps partiel<sup>2</sup>, même s'il reste marginal (3 % de l'emploi) est également plus important que dans le reste de l'économie.

Figure 12 : Condition d'emploi selon les différents champs de l'économie



Champ : postes au 31/12 de l'année 2015  
 Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE - DADS

Ce constat est valable aussi bien pour les femmes que pour les hommes. **Occuper un emploi à temps partiel est deux fois plus fréquent pour les hommes dans l'ESS que dans le reste de l'économie.** 25 % des hommes salariés de l'ESS sont à temps partiel contre 12 % des hommes salariés du privé et 13 % des hommes fonctionnaires.

Certaines structures sont davantage concernées. On constate que **les associations ont recours au temps partiel pour 40 % des postes.** A l'opposé, les coopératives ont de très faibles recours au temps partiel, 15 % des postes. Il représente 25 % des postes dans les mutuelles et 29 % dans les fondations.

## 2.2. Des femmes davantage concernées par des situations de précarité

### ► Des femmes davantage concernées par le temps partiel

En France, 1 femme sur 3 travaille à temps partiel

Dans l'ESS, 2 femmes sur 5 travaillent à temps partiel

#### Cette situation est d'autant plus forte dans certaines situations :

- Dans les associations, 45 % des femmes salariées sont à temps partiel (D'après INSEE-DADS, Postes au 31/12 de l'année 2015)
- 64 % des femmes aides-soignantes sont à temps partiel contre 54 % des hommes.
- 39 % des femmes infirmières sont employées à temps partiel contre 25 % des hommes.

(D'après INSEE-DADS, Postes non annexes de l'année 2015)

### ► Un temps partiel qui augmente avec l'âge

Le recours au temps partiel augmente avec l'âge, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Cette progression est particulièrement forte pour les femmes. Les emplois à temps partiel sont ainsi moins fréquents chez les nouvelles générations, faut-il y voir un moindre recours au temps partiel ?

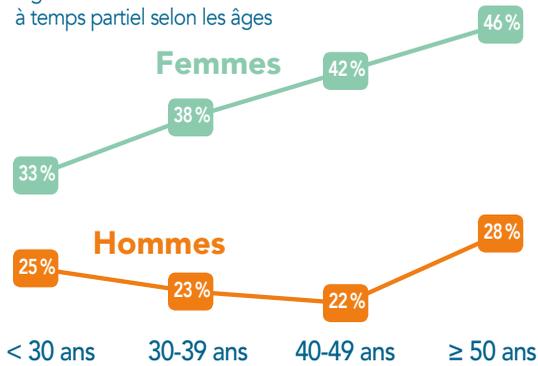
Il faudra comparer ces données sur plusieurs années pour pouvoir y répondre.

Cette progression selon les âges montre plutôt que le temps partiel est en partie déconnecté de la parentalité, souvent avancée comme une des motivations du temps partiel. On constate par exemple pour la dernière tranche d'âge, qui n'est plus en charge d'enfants, que le temps partiel est encore plus important.

1. Source : DARES, Caractéristiques des contrats aidés 2017.

2. Inférieur à un seuil de 40 à 55% de 1820 heures dans l'année.

Figure 13 : Part des femmes et des hommes à temps partiel selon les âges



Champ : Postes au 31/12 de l'année 2015  
 Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE – DADS

Le temps partiel pris par les femmes sénières est souvent justifié par une position particulière des femmes dans la société, plus souvent en situation d'aidantes familiales, en charge de petits enfants ou bien sur des emplois s'exerçant sur des temps morcelés. Les femmes renoncent ainsi plus tôt que les hommes à un emploi salarié pour un emploi domestique non rémunéré, situation qui découle ensuite sur des écarts de rémunération particulièrement renforcés au moment de la retraite.

Un autre facteur explicatif dans l'ESS pourrait être qu'une part importante de femmes, souvent en situation de précarité, fait de nouveau son entrée sur le marché du travail après 45 ans sur des postes peu qualifiés offrant plus de temps partiel comme l'aide à domicile, le périscolaire, ou l'insertion par l'activité économique.

Si le débat entre temps partiel « choisi » et temps partiel « subi » reste souvent stérile puisqu'il ne permet pas de rendre conscience des schémas sociétaux qui s'immiscent dans les choix des individus, **on peut tout de même souligner pour l'ESS que le temps partiel est trop souvent un mode d'emploi « par défaut ». Il est même la norme dans certains métiers comme l'aide à domicile.** Le temps partiel résulte ainsi plutôt des modes d'organisations que des préférences des salarié.e.s.

#### ► Des cumuls de précarité

**Tous métiers confondus, les femmes représentent 75% des effectifs en CDD à temps partiel (contre 68% des effectifs globaux).** A titre de comparaison, le décrochage est plus fort dans le privé hors ESS où les femmes alors qu'elles représentent 40% de l'effectif, occupent 62% des postes en CDD à temps partiel.

**Certains métiers cristallisent les situations de précarité cumulant emploi en CDD et temps partiel, obligeant des salarié.e.s à chercher des activités complémentaires et parfois non déclarées.**

- 33% des femmes aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales sont employées en contrats à durée déterminée. De plus, 83% des femmes sont à temps partiel, contre 67% des hommes.

(D'après INSEE-DADS, Postes non annexes dans l'année 2015)

### 2.3. Des risques professionnels plus fréquents pour les femmes ?

D'un point de vue global, dans l'ensemble de l'économie, on constate des évolutions préoccupantes en termes de santé au travail pour les femmes : augmentation des maladies professionnelles pour les femmes, violences sexistes et sexuelles.

Parce que les femmes dans l'ESS sont concentrées sur des métiers dans lesquels le lien ou la dépendance au public est forte, on pourrait retrouver ce même constat. **Les salariées de l'ESS sont également confrontées à des discriminations multiples et intersectionnelles (en raison de leur sexe, origine, âge, etc.).**

**En effet, il apparaît dans le baromètre Cides-Chorum de 2016 que les femmes sont davantage confrontées que les hommes aux risques professionnels.**

- 64% des femmes se sentent « souvent/parfois » « affectées par l'attitude ou les agressions verbales des bénéficiaires, du public, des adhérents, des clients » contre 53% des hommes.
- 27% des femmes ont « souvent/parfois » « peur d'être agressées physiquement dans l'exercice de leur métier » contre 20% des hommes.

Extraits baromètre qualité de vie au travail – Cides-Chorum

### 3. UN PLAFOND DE VERRE QUI RÉSISTE

*L'ESS, comme le reste de l'économie, n'échappe pas au plafond de verre, rendu plus fort dans certaines organisations ou certains secteurs.*

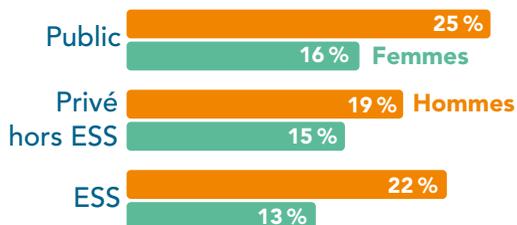
#### 3.1. Un plafond de verre globalement plus fort dans l'ESS

Le plafond de verre signifie la difficulté pour les femmes d'accéder aux postes à responsabilité. Dans tous les secteurs professionnels, plus on monte dans la hiérarchie, moins la part des femmes est élevée. On parle également de **ségrégation verticale**. Ce constat est valable dans tous les champs de l'économie.

Dans l'ESS, femmes et hommes ont respectivement moins de chance d'être cadres que dans le public (3 points de moins).

- ① **Une femme a moins de chance d'être cadre dans l'ESS que hors ESS** : dans l'ESS 13% des salariées sont cadres contre 15% dans le privé hors ESS et 16% dans le public.
- ② **Un homme a plus de chance d'être cadre dans l'ESS que dans le privé** : 22% des salariés de l'ESS sont cadres contre 19% dans le privé hors ESS.
- ③ **Un homme dans l'ESS a deux fois plus de chance d'être cadre qu'une femme** : 13% des salariées de l'ESS sont cadres contre 22% des hommes. Les femmes représentent 55% des cadres dans l'ESS alors qu'elles représentent 68% des effectifs globaux.

Figure 14 : Part des femmes et des hommes cadres et professions intellectuelles supérieures en fonction des champs de l'économie



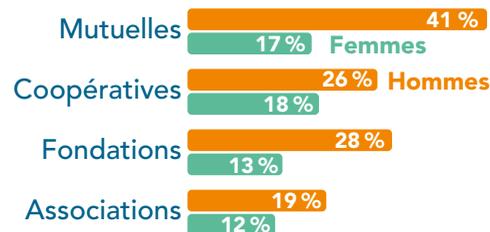
Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2015  
 Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE-CLAP, 2015

#### 3.2. Des mutuelles particulièrement concernées

La part de l'emploi cadre n'est pas égale d'une structure à une autre. L'emploi cadre représente respectivement 14% et 16% de l'emploi dans les associations et les fondations, alors qu'il représente 23% de l'emploi des mutuelles et coopératives.

On note ensuite un écart entre les femmes et les hommes propre à chaque structure. **Les mutuelles sont particulièrement concernées creusant un écart de 24 points entre femmes et hommes, alors même que les femmes représentent 73% des salariées, elles n'occupent que 17% des fonctions cadres. A l'opposé, les associations sont les structures dans lesquelles l'écart entre les femmes et les hommes est le moins fort, avec 7 points d'écart.**

Figure 15 : Part des femmes et des hommes cadres et professions intellectuelles supérieures selon les structures de l'ESS



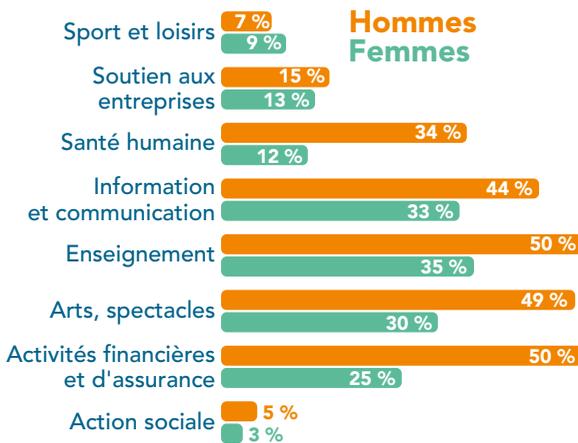
Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2015  
 Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE-CLAP, 2015

#### 3.3. Des plafonds de verre plus ou moins importants d'un secteur à l'autre

Le volume d'emploi cadre évolue d'un secteur à l'autre. L'action sociale et le secteur des sports et loisirs présentent des taux très faibles d'emploi cadre (les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent respectivement 4% et 6% de l'emploi).

Parmi les secteurs au plafond de verre le plus tenace, on compte 2 secteurs très « féminisés » : les activités financières et d'assurance (62% de femmes) avec un écart de 25 points entre femmes et hommes et la santé humaine (80% de femmes) avec un écart de 22 points, ce qui correspond dans les deux cas à de forts décrochages.

Figure 16 : Part des femmes et des hommes cadres et professions intellectuelles supérieures selon les principaux secteurs de l'ESS



Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2015  
 Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE-CLAP

### 3.4. Un plafond de verre qui se renforce avec l'âge

La proportion pour les femmes et les hommes d'être cadres ou professions intellectuelles supérieures augmente avec l'âge.

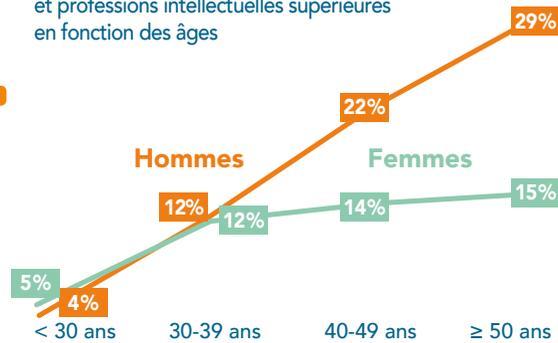
Femmes et hommes commencent à peu près au même niveau. La proportion pour les femmes d'être cadre ou profession intellectuelle supérieure est même légèrement plus forte pour les moins de 30 ans. Cela peut résulter du niveau de diplômes qui est globalement plus élevé pour les femmes que pour les hommes et qui amène donc les femmes à être davantage positionnées sur des postes de cadres en sortie d'études.

**Cependant, la probabilité à occuper un poste de cadre chez les hommes est plus importante tout au long de leur carrière, quel que soit l'âge. On compte 4% d'hommes cadres avant 30 ans et 30% après 50 ans, alors qu'on compte 5% de femmes cadres avant 30 ans et 15% après 50 ans, soit une progression moitié moindre.**

### Des situations différentes dans l'ESS :

- ▶ A titre de comparaison avec le reste de l'économie, concernant le secteur de la santé humaine, l'écart entre les femmes et les hommes est légèrement plus fort dans l'ESS que hors ESS (2 points d'écart de plus). Cependant on note que l'emploi cadre y est plus fréquent que hors ESS.
- ▶ Concernant le secteur des activités financières et d'assurance, l'écart entre les femmes et les hommes est équivalent. On note que l'emploi cadre est moins fréquent que hors ESS.

Figure 17 : Part des femmes et des hommes cadres et professions intellectuelles supérieures en fonction des âges



Champ : Postes au 31/12 de l'année 2015  
 Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE-DADS

Ce constat permet de mettre en lumière un plafond de verre résultant de plusieurs facteurs : positionnement des femmes sur des métiers dans lesquels les potentiels et les habitudes d'évolution professionnelle sont moindres, impact de la parentalité sur la carrière, auto-censure des femmes résultant de l'éducation, discriminations directes rencontrées par les femmes, etc.

Une analyse plus optimiste de ce chiffre pourrait être d'y voir un effet de génération. Le plafond de verre tendrait-il à s'effacer ? Il faudra pour cela comparer les évolutions à long terme.

## 4. DES INÉGALITÉS QUI SE RETROUVENT AUSSI DANS LES SALAIRES

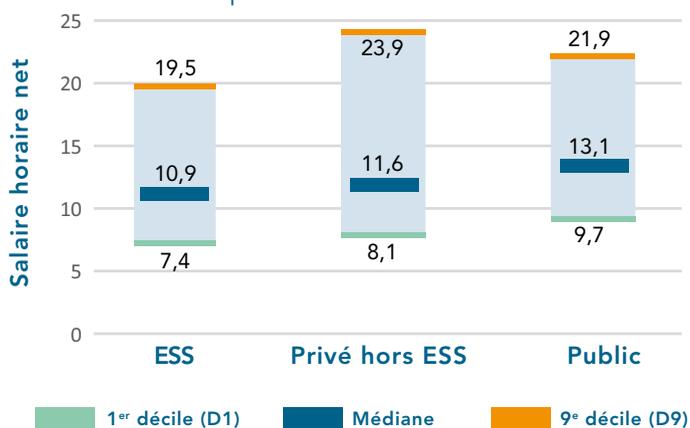
*Des inégalités qui découlent globalement de l'emploi des femmes dans l'ESS, plus précaire et avec des évolutions de carrière plus contraintes.*

### 4.1. Une politique salariale propre à l'ESS

#### ► Des salaires globalement plus faibles :

Les niveaux de salaires dans l'ESS sont globalement moins élevés que dans le reste de l'économie. Le salaire horaire net médian dans l'ESS (10,87€) est plus faible que celui du privé hors ESS (11,64€) et du public (13,09€), ce qui témoigne d'un poids important de petits salaires.

Figure 18 : Echelle des salaires selon les différents champs de l'économie



Champ : Postes non annexes de l'année 2015  
 Source : Observatoire de l'égalité FH dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE-DADS  
 D1 correspond au 10% des salaires les plus faibles et D9 au 10% des salaires les plus élevés.

Ce constat résulte du type d'emplois soutenus par l'ESS, concentrés sur des secteurs moins rémunérateurs, et de plus faibles qualifications. Ces emplois sont considérés comme moins « performants » et donc déclassés, alors qu'ils constituent le pilier de la société : éducation, prise en charge des personnes dépendantes, amélioration du cadre de vie, économie circulaire, etc.

#### ► Des écarts salariaux moins grands dans l'ESS que dans le reste de l'économie

Les salaires de l'ESS présentent des amplitudes moins fortes que dans le reste du privé. Cela témoigne des valeurs de l'ESS de plafonner les hauts salaires et d'éviter des écarts de salaires injustifiés. Les sociétés commerciales qui demandent l'agrément « Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (ESUS) » ont notamment l'obligation de plafonner la plus haute rémunération de la structure à 10 fois le SMIC. Le resserrement des écarts salariaux dans l'ESS est également entretenu par un tissu économique constitué principalement de petites structures.

Ce chiffre peut également attester d'évolutions salariales plus faibles dans l'ESS que dans les autres champs de l'économie.

### 4.2. Des écarts de salaires entre femmes et hommes qui perdurent

#### ► Des inégalités salariales entre femmes et hommes légèrement moins fortes dans l'ESS

L'ensemble du monde du travail est confronté à des inégalités de salaires entre femmes et hommes. Ces inégalités de salaires sont légèrement moins fortes dans l'ESS, cela peut être en partie lié à un écart de salaire globalement moins fort dans l'ESS.

**23%** d'écart de salaire dans l'ESS tous métiers confondus, contre **24%** d'écart de salaire en France, tous champs confondus

Ce qui correspond à **58** jours de travail non payés pour une femme dans l'ESS en 2017, contre **60** jours en France tous champs confondus

À équivalent temps plein, l'écart de salaire est de **16%** dans l'ESS contre **22%** dans le privé hors ESS et **17%** dans le public.

**Le salaire annuel brut moyen d'une femme dans l'ESS est de 29 168 euros et de 33 856 euros pour les hommes.**

### ► Des organisations particulièrement concernées

Les niveaux de salaires sont très différents d'une organisation à une autre. Les niveaux de salaires les plus élevés sont comptabilisés dans les coopératives et les niveaux les plus bas dans les associations. Les écarts les plus importants sont à noter dans les mutuelles.

**L'écart de salaire entre femmes et hommes atteint 61% dans les mutuelles pour la tranche d'âge « plus de 50 ans ».** Cet écart s'explique comme nous l'avons vu plus haut par le très fort plafond de verre présent dans les mutuelles.

Tableau 1 : Salaire annuel brut moyen et écart de salaire selon les structures de l'ESS

Catégories juridiques	Salaire annuel brut moyen des hommes	Salaire annuel brut moyen des femmes	Ecart femmes/hommes
Associations	29 684,3 €	27 511,6 €	8%
Coopératives	42 866,4 €	37 186,4 €	15%
Mutuelles	51 046,2 €	35 573,0 €	43%
Fondations	38 276,7 €	31 555,4 €	21%

Champ : Postes au 31/12 de l'année 2015  
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes, CNCRESS, d'après INSEE-DADS

### ► Des secteurs particulièrement concernés

D'un secteur à l'autre, les niveaux de salaires sont très différents. **Les secteurs sur lesquels les femmes sont massivement concentrées (aide à domicile, santé humaine), respectivement 12% et 9% de l'emploi féminin de l'ESS, figurent parmi les secteurs les moins rémunérateurs.**

Tous les secteurs présentent des inégalités de salaire en faveur des hommes sauf l'aide par le travail dans lequel on note un écart de salaire de 7% au détriment des hommes. Ce constat est en lien avec les catégories socio-professionnelles des femmes et des hommes dans ce secteur.

- Femmes : 19% sont professions intermédiaires, 52% sont employées et 29% ouvrières
- Hommes : 17% sont professions intermédiaires, 15% employés et 69% ouvriers

**On peut constater que 7 secteurs ont des écarts supérieurs à 20%**

Tableau 2 : Salaire annuel brut moyen et écart de salaire selon les secteurs dans l'ESS

Secteurs d'activités	Salaire annuel brut moyen des hommes	Salaire annuel brut moyen des femmes	Ecart femmes/hommes	Nombre d'ETP
Agriculture Sylviculture Pêche	32 851	26 601	23%	9 830
Industries alimentaire	38 401	31 616	21%	22 352
Activités financières et d'assurances	50 983	39 314	30%	230 962
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	50 050	39 521	27%	148 213
Enseignement	37 424	31 312	20%	278 413
Enseignement primaire / secondaire / supérieur	38 095	31 303	22%	214 501
Santé Humaine	49 048	34 343	43%	154 330
Aide à domicile	27 457	21 549	27%	117 337
Activités diverses	35 432	29 551	20%	20 286

ETP : Equivalent temps plein  
Champ : Postes non annexes dans l'année 2015  
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes, CNCRESS, d'après INSEE-DADS

**Parmi les secteurs les plus exposés à de forts écarts salariaux, on retrouve sans étonnement les secteurs cités plus hauts pour lesquels le plafond de verre est tenace. C'est le cas par exemple de la santé humaine avec 43% d'écart de salaire et du secteur des activités financières et d'assurances avec 30% d'écart de salaire.**

### ► Des écarts particulièrement forts en fonction des catégories socio-professionnelles

6% d'écart pour les professions intermédiaires

7% d'écart pour les employé.e.s

23% d'écart pour les cadres et professions intellectuelles supérieures

C'est parmi les cadres que les écarts de salaires sont les plus forts. Pour expliquer cet écart, on peut supposer, de même que dans le reste de l'économie, que les hommes sont plus nombreux à occuper des postes de cadres supérieurs et à être dans des positions de management. Il nous faudrait, pour vérifier cette hypothèse, accéder à des niveaux de détails plus fins.

A titre d'exemple, **les femmes alors qu'elles représentent 62% des professeur.e.s et professions scientifiques ne représentent que 30% des ingénieurs et cadres techniques d'entreprises, or ces deux postes de cadres témoignent que femmes et hommes ne sont pas rémunéré.e.s de la même manière.** Le salaire horaire médian des femmes professeuses et professions scientifiques est de 15 euros et le salaire horaire médian des hommes ingénieurs et cadres techniques d'entreprises est de 21 euros.

**Cet écart est ensuite renforcé par des effets d'organisations et des effets de secteurs :**

- ▶ 30% d'écart de salaire entre les cadres et professions intellectuelles supérieures dans l'aide à domicile

D'après INSEE-DADS, postes au 31/12 de l'année 2015

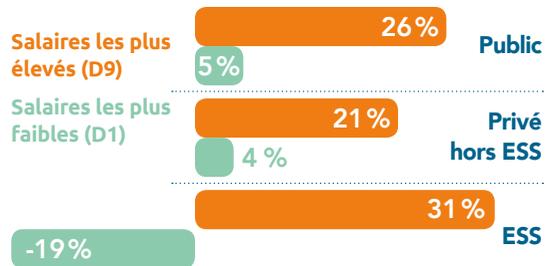
**Des écarts particulièrement forts sur les premiers et derniers niveaux de salaire**

On observe des situations très opposées dans l'ESS, entre le 1<sup>er</sup> décile (10% des salaires les plus faibles) et le 9<sup>e</sup> décile (10% des salaires les plus élevés).

L'ESS est le seul champ de l'économie dans lequel pour les salarié.e.s à plus faible revenu, l'écart de salaire entre femmes et hommes est inversé. À équivalent temps plein, les hommes gagnent 19% de moins que les femmes. Cette situation est due à la sur-représentation des hommes dans les métiers les moins rémunérateurs de l'ESS. Rappelons que 9% de l'emploi des hommes dans l'ESS est concentré sur le métier d'ouvrier non qualifié de type industriel avec un salaire horaire net médian de 4,96 euros (selon les activités d'insertion par l'activité économique, l'aide par le travail).

A l'opposé, **parmi les salaires les plus élevés, on compte un écart de 31% entre femmes et hommes, soit 10 points de plus que dans le privé lucratif.** Cela résulte de plusieurs facteurs : le plafond de verre plus prégnant dans l'ESS, une plus forte ségrégation des secteurs avec des niveaux de rémunération moins favorables pour les femmes et des faits de discriminations réelles à l'encontre des femmes. Notons que le temps partiel ne rentre pas en compte dans ces données puisqu'il s'agit du salaire net horaire.

Figure 19 : Écart de salaire en faveur des hommes pour le 1<sup>er</sup> et le 9<sup>e</sup> décile – comparaison ESS, Hors ESS privé, Hors ESS public



Champ : Postes non annexes, 2015  
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes, CNCRESS, d'après INSEE-DADS

**LECTURE** Dans l'ESS, à équivalent temps plein, on compte 31% d'écart de salaire entre femmes et hommes parmi les 10% des salaires les plus élevés.

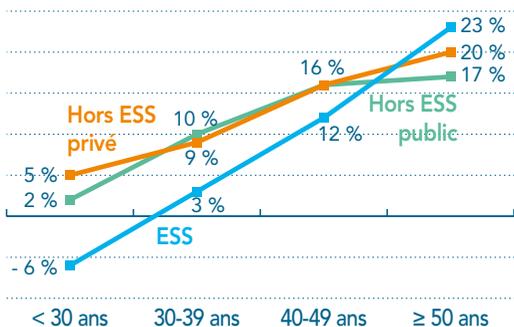
**Des écarts de salaires qui augmentent avec l'âge**

Les femmes gagnent en moyenne mieux leur vie que les hommes quand elles sont jeunes, cela résulte comme nous l'avons vu du plus fort taux d'emploi cadre.

Mais, tous métiers confondus, l'écart de salaire entre femmes et hommes augmente fortement avec l'âge, constat qu'on peut partager également dans le reste de l'économie.

**Après 50 ans, et considérant l'ensemble des postes de l'année 2015, l'écart de salaire entre femmes et hommes devient plus fort dans l'ESS que dans le reste de l'économie.** Cela résulte en partie du positionnement des femmes de 50 ans et plus sur des emplois plus précaires.

Figure 20 : Variations des écarts salariaux en faveur des hommes selon l'âge dans les différents champs de l'économie

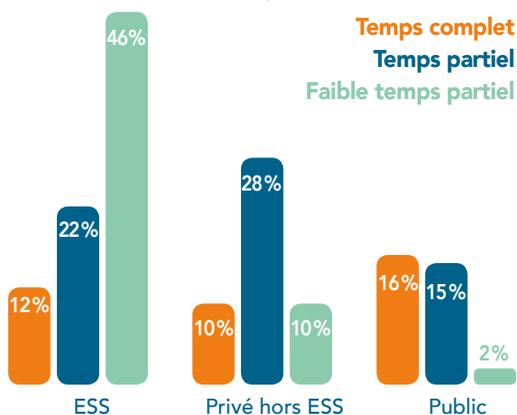


Champ : Postes non annexes de l'année 2015  
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes, CNCRESS, d'après INSEE-DADS

► **Des écarts qui se creusent en fonction des conditions d'emploi**

Les inégalités de salaires se renforcent en fonction des conditions d'emploi. Dans l'ESS, l'écart de salaire entre femmes et hommes à des postes de CDI à faible temps partiel monte même jusqu'à 46%. **Ainsi, les situations de précarité vécues par les femmes sont d'autant plus fortes. Elles cumulent davantage travail à temps partiel et faible rémunération.**

Figure 21 : Ecart de salaire en faveur des hommes en fonction des conditions de travail parmi les emplois en CDI selon les différents champs de l'économie



Champ : Postes non annexes, 2015  
 Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes, CNCRESS, d'après INSEE-DADS

**LECTURE** Dans l'ESS, on compte un écart de 46 % entre femmes et hommes parmi les salarié.e.s en CDI à faible temps partiel.

► **Des écarts résultant de discriminations réelles liées au sexe ?**

Les écarts de salaire entre femmes et hommes résultent pour la plupart d'effets structurels : temps partiels, ségrégation des métiers, plafond de verre. Ces mécanismes sont les mêmes dans l'ESS que dans le reste de l'économie.

En plus de ces éléments structurels s'ajoute une autre réalité : les écarts de salaires non justifiés. A poste équivalent, ancienneté et niveau de diplôme équivalents, on évalue en France un écart de salaire de 8 à 10 %, qui résulterait donc d'une discrimination réelle liée au sexe. Ces données restent cependant très dures à rassembler.

A l'heure actuelle, nous ne disposons pas de données assez fines pour avoir un tel chiffre dans l'ESS. Nous pouvons a minima avoir une analyse au niveau des métiers, en comparant pour un même métier et une même classe d'âge, l'écart de salaire à équivalent temps plein. Cette analyse permet d'identifier des écarts importants.

**Sur le poste de directeur.trice.s de centres socioculturels et de loisirs, on note par exemple un écart de 24 % de salaire pour les plus de 50 ans en faveur des hommes.**

(D'après INSEE-DADS, Postes non annexes de l'année 2015).

**Zoom sur le métier de personnel enseignant du secondaire et du supérieur :**

- Salarié.e.s en CDI à temps plein : 6 % d'écart en faveur des hommes
- Salarié.e.s en CDD à temps partiel (hors faible temps partiel) : 39 % d'écart en faveur des hommes

**4.3. Une situation préoccupante pour les femmes**

► **Les femmes restent concentrées sur les métiers les moins rémunérateurs :**

Sur les 10 premiers métiers occupés par les femmes, prenant comme référence le salaire horaire médian dans l'ESS (10,87 euros), 7 métiers sont en dessous. On ne relève également qu'un seul métier de cadre (personnel enseignant du secondaire et du supérieur) au sens de la nomenclature de l'INSEE qui n'est d'ailleurs pas comptabilisé comme un emploi cadre par l'Apec (Agence pour l'emploi des cadres).

**Le métier d'aide à domicile, aide-ménagère, travailleuse familiale, qui rassemble 12% de femmes,** a un salaire horaire de 3 euros de moins que le salaire horaire médian. Sur ce métier, les 10% des salaires les plus élevés n'atteignent pas le salaire horaire médian (cf. tableau 3). Ce métier est également le métier de l'ESS à avoir un rapport interdécile le plus faible, ce qui signifie également de faibles évolutions salariales.

Tableau 3 : Caractéristiques des 10 premiers métiers exercés par les femmes dans l'ESS

Métiers de l'ESS	Part de l'emploi des femmes	Salaire net horaire médian	Salaire net horaire 1 <sup>er</sup> décile	Salaire net horaire 9 <sup>e</sup> décile
Aides à domicile, aides ménager.ère.s, travailleur.se.s familiales	11,73%	7,95	7,19	9,58
Aides-soignant.e.s	6,16%	10	8,33	11,99
Agent.e.s de service hospitaliers	5,58%	9,1	7,56	10,77
Secrétaires	4,82%	10,51	7,89	14,66
Personnel enseignant du secondaire et du supérieur	4,49%	14,54	10,31	20,31
Autres employé.e.s administratif.ive.s	3,85%	10,28	7,5	14,68
Infirmier.ère.s	3,68%	13,49	11,01	16,78
Animateur.trice.s socioculturels et de loisirs	3,67%	8,85	7,41	12,39
Aides médico-psychologiques	3,02%	9,73	7,88	11,38
Educateur.trice.s spécialisé.e.s	2,96%	11,68	9,01	15,1

Champ : Postes non annexes, 2015

Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes, CNCRESS, d'après INSEE-DADS

En comparaison, sur les 10 premiers métiers occupés par les hommes, 8 sont en-dessous du salaire horaire médian, mais ils regroupent moins de salariés et 2 sont largement au-dessus.

Tableau 4 : Caractéristiques des 10 premiers métiers exercés par les hommes dans l'ESS

Métiers de l'ESS	Part de l'emploi des hommes	Salaire net horaire médian	Salaire net horaire 1 <sup>er</sup> décile	Salaire net horaire 9 <sup>e</sup> décile
Ouvrier.ère.s non qualifié.e.s de type industriel	9,01%	4,96	4,22	10,08
Personnel enseignant du secondaire et du supérieur	4,75%	15,45	10,58	23,23
Moniteur.trice.s et éducateur.trice.s sportifs, sportifs professionnel-le-s	4,34%	9,95	7,46	16,7
Animateur.trice.s socioculturels et de loisirs	3,56%	9,26	7,46	13,52
Ouvrier.ère.s agricoles et assimilés	3,23%	8,46	5,14	11,41
Agent.e.s de service hospitaliers	3,19%	8,91	4,78	11,12
Autres employé.e.s administratif.ive.s	2,89%	10,54	7,44	16,11
Ouvrier.ère.s qualifié.e.s du bâtiment et des travaux publics	2,48%	10,15	7,33	14,45
Cadres des services administratifs et financiers	2,47%	23,09	15,55	41,28
Divers personnels des services directs aux particuliers	2,45%	9,17	7,38	14,03

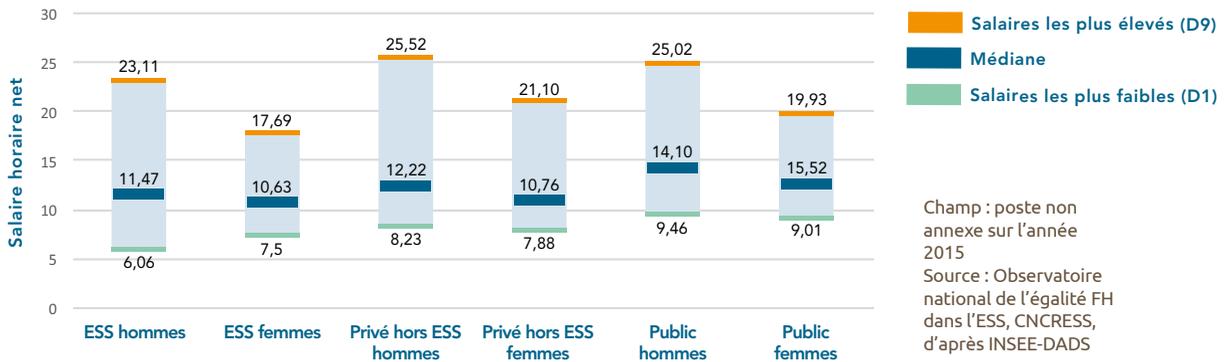
Champ : Postes non annexes, 2015

Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes, CNCRESS, d'après INSEE-DADS

### ► Une amplitude salariale plus faible pour les femmes

Les amplitudes de salaires entre le 1<sup>er</sup> et le 9<sup>e</sup> décile sont plus fortes pour les hommes que pour les femmes tous champs économiques confondus. Ce phénomène est particulièrement renforcé dans l'ESS où le rapport inter décile (D9/D1) s'établit à 3,8 pour les hommes contre 2,4 pour les femmes.

Figure 22 : Echelle des salaires selon les sexes et les différents champs de l'économie



### ► Une évolution salariale plus faible en fonction des âges

On constate également une évolution salariale chez les femmes bien plus faible en fonction des âges. Ces données sont à prendre avec précaution car il ne s'agit pas là de suivi de cohortes mais bien de comparaison entre différentes tranches d'âges. Des éléments complémentaires sur les primes et sur l'accès à la formation seraient également pertinents pour développer cette analyse. Il nous est tout de même possible au vu des analyses précédentes, et plus globalement, d'en déduire **une évolution de carrière plus faible pour les femmes que les hommes.**

### Des métiers particulièrement concernés :

- Cadres chargé.e.s d'études économiques, financières, commerciales : le rapport interdécile des hommes est de 3,2 chez les hommes contre 2,6 chez les femmes.
- Cadres des services administratifs et financiers : le rapport interdécile des hommes est de 3,1 contre 2,4 chez les femmes.
- Cadres des opérations financières et des marchés financiers : le rapport interdécile des hommes est de 4,3 contre 2,7 chez les femmes.

A noter : plus le rapport interdécile est faible, plus cela signifie que l'amplitude salariale entre les salaires les plus faibles et les plus élevés est réduit.

Figure 23 : Evolution du salaire des femmes et des hommes selon les âges dans les associations

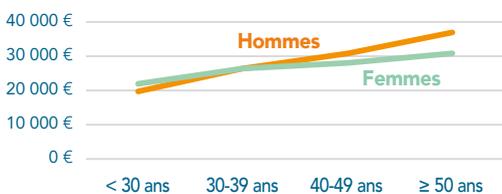


Figure 25 : Evolution du salaire des femmes et des hommes selon les âges dans les fondations

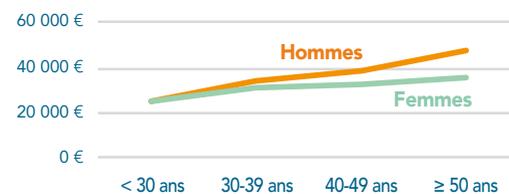


Figure 24 : Evolution du salaire des femmes et des hommes selon les âges dans les mutuelles

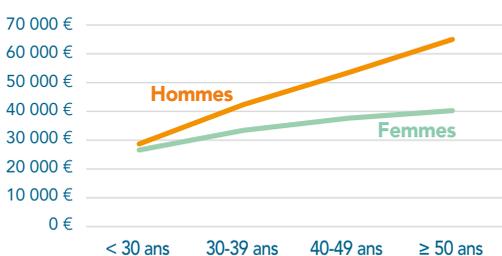
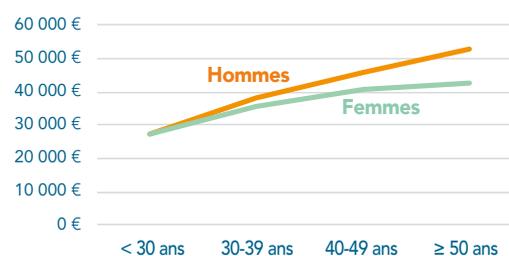


Figure 26 : Evolution du salaire des femmes et des hommes selon les âges dans les coopératives



Champ : Postes au 31/12 de l'année 2015  
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE-DADS

## 5. ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET TERRITOIRES, DES ENJEUX SPÉCIFIQUES ?

Cette partie vise à mettre en perspective les situations des femmes et des hommes dans l'ESS selon les types de territoire. Les analyses, loin d'être exhaustives, permettent un premier niveau de lecture. Ces premières données pourront être complétées par des approches spécifiques portées par le réseau des observatoires régionaux de l'ESS.

**LES NOTIONS DE TERRITOIRES** (urbain, périurbain, rural) présentées dans cette partie s'appuient sur une méthodologie développée par le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) et l'Institut National des Statistiques et des Études Économiques (INSEE). Cette typologie des espaces croise à la fois un critère morphologique (densité de population) et un critère fonctionnel (liens entre les territoires, en particulier via les déplacements domicile-travail). Les données présentées sont issues de travaux menés dans le cadre de partenariats entre l'Observatoire national de l'ESS, le CGET (politique de la ville<sup>1</sup>), l'AVISE et le RTES (ESS et ruralité<sup>2</sup>).

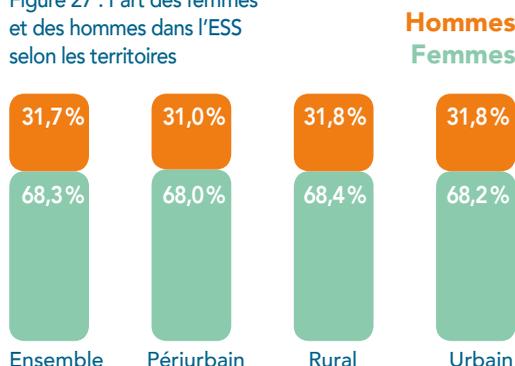
### 5.1. Les femmes, forces vives de l'emploi dans l'ESS : un constat partagé sur tous les territoires

La part de femmes salariées de l'ESS est globalement la même, peu importe les territoires. Partout, on constate une forte présence des femmes, représentant entre 68 et 69% de l'effectif global.

1. Les entreprises de l'économie sociale et solidaire dans les quartiers « politique de la ville ». Observatoire national de l'ESS - CNCRESS, CGET, 2017

2. Dans le cadre du projet TRESSONS (Territoires Ruraux et Économie Sociale et Solidaire, Outils et Nouvelles Synergies) porté par l'AVISE et le RTES.

Figure 27 : Part des femmes et des hommes dans l'ESS selon les territoires



Champ : Postes non annexes au 31/12 de l'année 2015  
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE-CLAP

On note un emploi plus vieillissant sur les zones rurales : 30% des femmes travaillant dans l'ESS dans les zones rurales ont 50 ans et plus (contre près de 29% dans les autres zones).

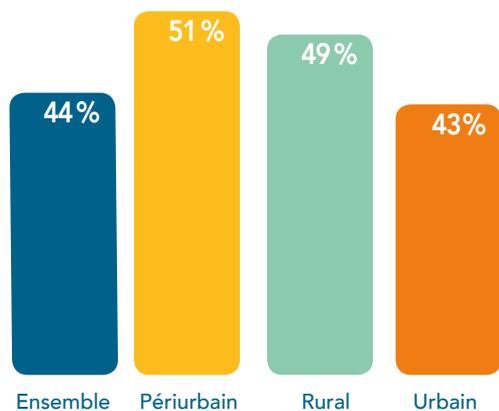
### 5.2. Un temps partiel plus fort dans les quartiers prioritaires de la ville et les zones rurales

Le temps partiel est plus fort dans les zones périurbaines et les zones rurales. Un des facteurs explicatifs peut être la part plus importante des femmes dans les secteurs de l'action sociale et de la santé humaine, par rapport aux zones urbaines. Or, comme nous avons déjà pu le voir, il s'agit de secteurs, avec un fort rôle d'insertion dont l'emploi est spécifique.

On peut également présager des modes de garde moins nombreux dans les zones périurbaines et zones rurales, ce qui amène parfois les femmes, qui restent majoritairement en charge des tâches domestiques et parentales, à rechercher un emploi à temps partiel.

Enfin, et parce qu'il s'agit d'emplois concentrés sur des secteurs délaissés par l'économie classique, souffrant de baisses de dotation, le temps partiel peut souvent être un mode d'emploi par défaut.

Figure 29 : Part des femmes à temps partiel dans l'ESS selon les territoires



Champ : Postes sur l'année 2015

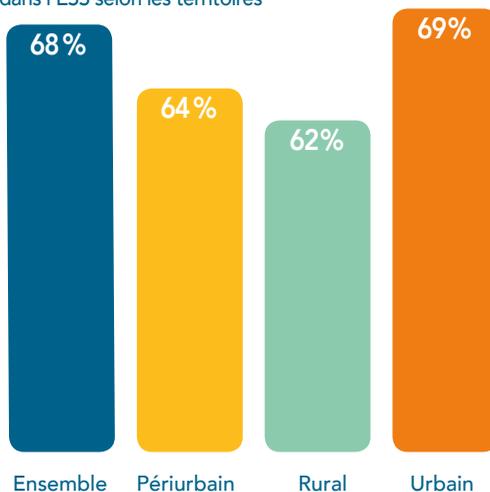
Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE-DADS

Dans les quartiers prioritaires de la ville, 48% des femmes (Postes au 31/12) sont employées à temps partiel. Ce constat peut en partie s'expliquer par un nombre de postes en contrats aidés plus important. Cette donnée ne prend pas compte des emplois saisonniers et des CDD durant l'année.

### 5.3. Des postes en CDI moins fréquents

Les femmes en zone périurbaine et en zone rurale ont moins tendance à être embauchées en CDI. Là encore les secteurs de l'action sociale et de la santé humaine, sur lesquels les femmes sont davantage représentées peuvent être un facteur explicatif.

Figure 29 : Part des femmes employées en CDI dans l'ESS selon les territoires



Champ : Postes sur l'année, 2015

Source : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CNCRESS, d'après INSEE DADS

## 6. CONCLUSION

# ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ESS : DES ENJEUX FORTS À LA HAUTEUR DES VALEURS PORTÉES PAR L'ESS

### Un déni renforcé dans l'ESS

L'économie sociale et solidaire, parce qu'elle agit pour une société plus juste et plus durable est source d'égalité sur les territoires et entre les citoyen.ne.s. Si l'égalité est au cœur des valeurs et des activités de l'ESS, elle est longtemps restée un angle mort des modes d'organisation. On constate un déni renforcé par les valeurs de l'ESS et des enjeux économiques des structures souvent prioritaires.

### Gouvernance, entrepreneuriat, emploi : des enjeux forts en termes d'égalité femmes-hommes

Alors que les femmes et les hommes sont autant engagé.e.s dans l'action bénévole, les femmes restent sous-représentées parmi les instances de gouvernance : 36 à 39% de présidentes d'associations, 4 à 50% d'administratrices dans les coopératives, 24% de femmes dans les conseils d'administration des mutuelles, dont 13% seulement sont présidentes. De même, alors que les femmes sont la cible de programmes d'accompagnement, elles ne représentent qu'1 entrepreneur.e social.e sur 3.

L'ESS, même si elle est l'économie la plus féminisée avec 68% de femmes, n'est pas épargnée par les inégalités femmes-hommes : ségrégation des métiers, temps partiel, plafond de verre, inégalités salariales, etc.

L'emploi des femmes dans l'ESS est concentré sur les métiers du *Care* : 1 femme sur 2 travaille dans l'action sociale et 12% des femmes occupent le métier d'aide à domicile. Parce que l'ESS joue un rôle important d'insertion ou intervient sur des territoires plus fragiles et des secteurs dévalorisés, elle porte un emploi spécifique, parfois plus précaire. Ainsi, 41% des femmes travaillent à temps partiel, contre 1 sur 3 en France (secteurs privé et public confondus) et les femmes représentent 76% des travailleur.se.s de

l'ESS en CDD à temps partiel. De plus, les métiers sur lesquels se concentrent les femmes sont en général des métiers d'employées (52%) où les potentiels d'évolution de carrière sont plus faibles. Les femmes ont 2 fois moins de chance que les hommes d'être cadre dans l'ESS. Enfin, on compte 23% d'écart de salaire tous métiers confondus dans l'ESS contre 24% en France (secteurs privé et public confondus) et 16% à équivalent temps plein contre 18% en France.

### Une dynamique à amplifier

La production de cet état des lieux témoigne d'une réelle dynamique dans l'ESS. La Loi ESS de 2014 a rendu obligatoire la production d'un rapport triennal sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS réalisé par la commission égalité femmes-hommes du Conseil supérieur de l'ESS. Dans le même temps, cette thématique fait partie intégrante du guide d'amélioration continue des bonnes pratiques dont doivent se saisir les structures de l'ESS.

Les organisations de l'ESS ont un rôle crucial à jouer. Un certain nombre d'entre elles l'ont déjà compris. Le 8 mars 2018, aux côtés du Haut-Commissariat à l'ESS et à l'innovation sociale, plusieurs réseaux nationaux de l'ESS se sont engagés à atteindre la parité dans leurs instances de gouvernance d'ici 2020. 10% des entreprises de l'ESS ont négocié un accord égalité, on constate un nombre grandissant de réseaux de femmes, d'actions de sensibilisation ou de formations en interne.

Cette dynamique doit être amplifiée et portée par l'ensemble des réseaux et organisations de l'ESS à travers différentes actions : production de chiffres pour objectiver les situations d'inégalités, sensibilisation et formation, groupes de travail pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans les activités des structures et initier un véritable changement.

# Glossaire

Glossaire terminologique repris par l'UDES dans l'Accord du 27 novembre 2015 et le Guide pour l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, 2016. (D'après le site [femmes.gouv.fr](http://femmes.gouv.fr) et le glossaire de la Charte de la Diversité)

**Egalité professionnelle** : 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).

**Mixité** : C'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire. Par convention, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi.

**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, ni l'égalité. (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).

**Plafond de verre** : Phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

**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 ».<sup>1</sup> 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 »<sup>2</sup> (Extrait du glossaire de la publication de la CRESS Bretagne, Mixité et égalité professionnelle dans l'économie sociale et solidaire en Bretagne, 2014).

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

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

## Sources bibliographiques

### Publications du CNCRESS et des CRESS :

L'atlas commenté de l'économie sociale et solidaire, « la place des femmes dans l'ESS », Nadine Richez-Battesti, 2017

[Mixité et égalité professionnelle dans l'économie sociale et solidaire en Bretagne](#), Observatoire régional de l'ESS Bretagne, 2014

[La place des femmes dans l'économie sociale et solidaire en Corse](#), CRESS Corse, 2016

[L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale et solidaire en Midi-Pyrénées](#), CRESS Occitanie, 2013

L'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire en Ile-de-France, Observatoire régional de l'ESS d'Ile-de-France, 2014

### Guides, études, enquêtes :

[Rapport triennal de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS](#), Commission égalité femmes-hommes du CSESS, février 2017

[Baromètre qualité de vie au travail](#) de Chorum-Cides, 2016

[Economie sociale, solidaire... et égalitaire ?](#), Manufacture coopérative, 2018

[Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS - Passer de la conviction à l'action](#), guide de l'Udes (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire), 2019

Lionel Prouteau [Bénévolat et bénévoles en France, état des lieux et tendances](#), centre de recherche sur les associations, 2018

Viviane Tchernonog, Lionel Prouteau - Le paysage associatif français - Mesures et évolutions - 3ème édition Dalloz Juris Associations en mai 2019

Viviane Tchernonog, [Les associations, Etat des lieux et évolution](#), vers quel secteur associatif demain, 2018

### Ouvrages de recherche :

Saussey Magali (dir), Les femmes dans l'économie sociale et solidaire : un idéal subordonné au genre ? Presses Universitaires de Louvain, 2017

Christine Verschuur, Isabelle Guérin, Isabelle Hillenkampf, Une économie solidaire peut-elle être féministe ? l'Harmattan, 2015

## Méthodologie

Le périmètre de l'économie sociale et solidaire a été établi en collaboration avec l'INSEE, le CNCRESS et le réseau des CRESS (Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire). Il est constitué d'un ensemble de catégories juridiques regroupées en 4 grandes familles (coopératives, mutuelles, associations et fondations), dont sont exclues certaines activités définies par le code APE de l'établissement : administration publique, organisations patronales et consulaires, syndicats de salarié.e.s, organisations politiques ou religieuses. Ce périmètre stabilisé et harmonisé permet de mesurer la place et le poids de l'ESS sur les territoires, et de préciser les caractéristiques des établissements et des emplois qui la composent, au regard notamment du reste de l'économie.

### Principales sources de données utilisées dans ce document :

#### ► INSEE CLAP (Connaissance locale de l'appareil productif) : 31 décembre 2015

CLAP est un système d'information alimenté par différentes sources dont l'objectif premier est de fournir des statistiques localisées jusqu'au niveau communal, par activité, sur l'emploi et les rémunérations.

#### ► INSEE DADS (Déclaration Annuelle des Données Sociales) : 31 décembre 2015

La Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salarié.e.s, en application du Code de la Sécurité Sociale et du Code Général des Impôts. C'est l'unique source annuelle statistique donnant un décompte exhaustif des établissements et de leurs effectifs salariés.

### Repères

#### ► Champs

En fonction des graphiques, les champs peuvent évoluer. On dispose dans certains cas du nombre de postes non annexes au 31 décembre d'une année ou bien des postes sur l'année. Dans le dernier cas, le volume de postes est plus important (il prend notamment en compte les emplois saisonniers ou les CDD au cours de l'année).

#### ► Emploi, effectifs, postes ou salarié.e.s

Les termes, employés indifféremment dans cette production désignent les effectifs ou postes au 31 décembre de l'année de référence. Les données de cette publication n'incluent que les postes non-annexes (par opposition aux postes annexes), c'est-à-dire les postes qui atteignent certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail. Si un même salarié travaille dans 2 établissements distincts, il est comptabilisé 2 fois, soit 2 postes.

#### ► Postes annexes

Un poste est considéré dans DADS comme annexe s'il n'atteint pas certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail : si la rémunération annuelle est inférieure à 3 SMIC mensuels ou si la durée d'emploi ne dépasse pas 30 jours et 120 heures et 1,5 h/jour.

#### ► Masse salariale brute (ou salaires bruts)

L'Insee fournit des données sur les salaires versés sous la terminologie « Masse salariale » ou « Rémunération ». Les rémunérations sont le cumul des rémunérations brutes des salarié.e.s de l'établissement, au cours de l'année d'exercice. Les rémunérations regroupent les salaires et les primes des salarié.e.s, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Elles correspondent à la masse des rémunérations sur laquelle est calculée la CSG. Elles ne comptabilisent pas les charges patronales.

#### ► Privé (secteur)

Le champ ou secteur privé regroupe l'ensemble des établissements dont les statuts juridiques ne relèvent pas du secteur public (voir définition). Dans cet ensemble, certains établissements relèvent de statuts d'associations, coopératives, mutuelles et fondations et constituent le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS). Les autres relèvent du champ dénommé « Privé hors ESS ».

#### ► Public (secteur)

La définition du secteur public est basée sur le statut juridique de l'établissement (employeur ou pas) : les personnes morales et organismes soumis au droit administratif (Ministères, régions, départements, collectivités territoriales et autres établissements publics administratifs) et les personnes morales de droit public soumises au droit commercial (FranceAgriMer, ADEME, CEA, ONF, ...). Les organismes au sein du secteur public couvrent les personnes morales que constituent l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics.

## LE RÉSEAU DES CRESS

Les 18 Chambres Régionales de l'ESS (CRESS) ont pour mission, dans les territoires, de représenter les intérêts de l'ESS auprès des pouvoirs publics, d'appuyer la création, le développement et le maintien des entreprises du secteur, d'appuyer la formation des dirigeant.e.s et des salarié.e.s, d'observer et de promouvoir l'économie sociale et solidaire ainsi que d'informer les entreprises sur la dimension européenne de ce champ de l'économie.

Au regard de l'article 73 de la Constitution, les CRESS d'Outre-mer ont également pour mission le développement et l'animation de la coopération transfrontalière entre les collectivités concernées par l'ESS.

Le Conseil National des CRESS (CNCRESS) représente les chambres régionales au niveau national, soutient leur développement et favorise leur harmonisation. Il coordonne le mois de l'ESS chaque année en novembre, et porte l'Observatoire national depuis 2008.

## L'OBSERVATOIRE NATIONAL ET LES OBSERVATOIRES RÉGIONAUX DE L'ESS

Créé en 2008 par le CNCRESS, l'**Observatoire national de l'ESS** est un dispositif inédit de suivi et de mesure de l'ESS en France. Il s'appuie sur une méthodologie homogène, scientifique et cohérente entre les territoires, pour assurer des services d'étude, de veille, d'aide à la décision et de prospective tant pour les acteurs de l'ESS que les pouvoirs publics.

Dans les régions, les **Observatoires régionaux de l'ESS** réalisent des diagnostics et panoramas territoriaux, des analyses comparatives et prospectives, des études thématiques et territoriales, des notes de conjoncture, des enquêtes et baromètres. L'ensemble de leurs publications est disponible sur le site Internet du CNCRESS.

## L'OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il a vu le jour en juin 2018 conformément aux préconisations du premier rapport triennal sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS adopté le 7 février 2017 par le Conseil Supérieur de l'Économie Sociale et Solidaire (CSESS).

Soutenu par le Haut-Commissariat à l'ESS et à l'innovation sociale et porté par le Conseil National des Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire (CNCRESS), **l'observatoire vise à percuter l'illusion de l'égalité dans l'ESS et à accompagner les acteurs et actrices de l'ESS à engager une dynamique commune sur le sujet.**

### Contacts

**Benjamin Roger,**  
responsable de l'Observatoire national de l'ESS (CNCRESS)

[benjamin.roger@cncres.org](mailto:benjamin.roger@cncres.org)

**Lisa Pleintel,**  
cheffe de projet Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS (CNCRESS)

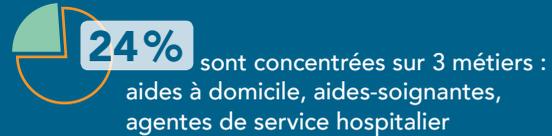
[lisa.pleintel@cncres.org](mailto:lisa.pleintel@cncres.org)

### CONSEIL NATIONAL DES CRESS

3 - 5 rue de Vincennes, 93100 Montreuil  
01 49 88 52 53 | [www.cncres.org](http://www.cncres.org) | [@CNCRES](https://twitter.com/CNCRES)

# 68 % de femmes travaillent dans l'ESS

## Un emploi des femmes fortement polarisé



## Des conditions d'emploi plus précaires



## Un plafond de verre qui résiste

Les femmes ont **2 fois moins** de chance que les hommes d'être cadre dans l'ESS : 13% des femmes contre 22% des hommes

## Des inégalités de salaires



L'Observatoire national de l'ESS, est soutenu par