

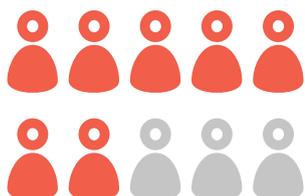
ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Objectif 50/50



ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ESS EN PAYS DE LA LOIRE

L'ESS EN PAYS DE LA LOIRE, UNE ÉCONOMIE NON MIXTE



7 salarié.e.s sur **10** dans l'ESS sont des femmes (idem au national)



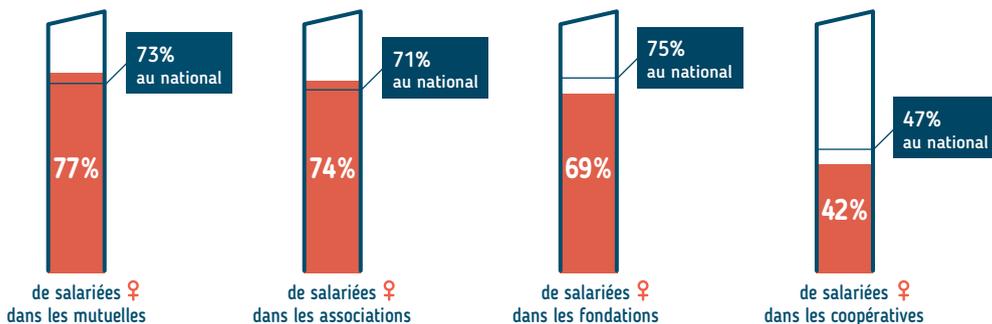
5 salarié.e.s sur **10** dans l'économie totale sont des **femmes**



4 salarié.e.s sur **10** du privé hors ESS sont des **femmes**

L'INSEE définit une économie mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 et 60 % des effectifs.

Au sein de l'ESS en Pays de la Loire, des différences selon les statuts juridiques :



Objectif 5♀/5♂

DES SECTEURS D'ACTIVITÉ FORTEMENT FÉMINISÉS VOIRE « FÉMININS »

En Pays de la Loire dans l'ESS, les femmes représentent :



* Certaines associations ayant une pluriactivité, œuvrant généralement dans les secteurs jeunesse et animation, environnement solidarité internationale, etc.

Plus de la moitié des secteurs d'activité (7 sur 11) présentés ci-dessus sont non-mixtes, c'est-à-dire que les femmes ou les hommes y occupent une part supérieure à 60 %. Ce constat illustre une division forte du travail, présente dans toute l'économie, avec des métiers dits de femmes et d'autres dits d'hommes.

L'ESS ne fait pas figure d'exception par rapport au reste de l'économie. Les secteurs d'activité fortement féminisés représentent une part importante de l'emploi ESS. Ainsi, dans la santé humaine, l'action sociale ou encore l'enseignement, on trouve beaucoup de femmes et peu d'hommes. Souvent dévalorisés, les métiers que l'on retrouve dans ces secteurs d'activité offrent également des conditions d'emplois plus précaires (temps partiel fréquent, faible rémunération, évolution de carrière réduite).

UNE FAIBLE MIXITÉ DES MÉTIERS DANS L'ESS

Pays de la Loire



Les métiers mixtes* représentent :



National

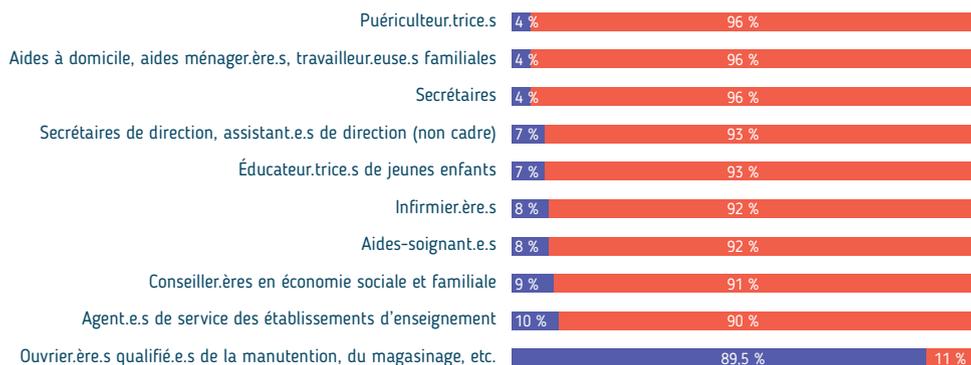


Globalement, en Pays de la Loire, la mixité des métiers semble donc plus faible qu'au national.

* Un métier est dit « mixte » lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 et 60 % des effectifs.

Cette non-mixité est davantage présente dans certains métiers, pour lesquels la part de l'un des deux sexes excède 85 %, comme on peut le voir sur le graphique ci-dessous. Ainsi, 39 % des femmes salariées dans l'ESS occupent des métiers quasi-exclusivement exercés par des femmes. La très forte présence de l'ESS dans les secteurs de la santé et du social, les stéréotypes liés à l'orientation professionnelle et l'importance du plafond de verre expliquent ces constats.

Les 10 métiers les moins mixtes dans l'ESS



■ Hommes ■ Femmes

Objectif 50/50

DES CONDITIONS D'EMPLOI PLUS PRÉCAIRES POUR LES FEMMES

Contrats de travail

En Pays de la Loire et comme au national, le recours au CDD dans l'ESS est un peu plus fréquent que dans le privé hors ESS. Dans l'ESS, parmi les salarié.e.s embauché.e.s en CDD, **70 %** sont des femmes, alors qu'elles représentent **68 %** des effectifs. Dans l'ESS, les femmes sont donc particulièrement concernées par des contrats à durée déterminée.

Temps de travail en Pays de la Loire

Économie Sociale et Solidaire

Économie totale



Dans l'ESS en Pays de la Loire, **42 %** des femmes sont à temps partiel (**41 %** au niveau national). Les hommes le sont à **20 %**. Ce constat s'explique en partie par la typologie d'emplois fortement présents dans l'ESS (métiers d'animation, d'aides à domicile... etc.) pour lesquels le temps partiel est fortement répandu. Or, ceux-ci sont particulièrement féminisés, comme on l'a vu précédemment.

Des profils plus précaires

Tous métiers confondus, les femmes représentent **78 %** des CDD à temps partiel (**75 %** au national), alors qu'elles représentent **68 %** des effectifs globaux. Certains métiers cumulent les situations de précarité :



AIDES À DOMICILE



25 % en CDD
75 % en temps partiel



ANIMATRICES SOCIOCULTURELLES



43 % en CDD
47 % en temps partiel



TECHNICIENNES DES SPECTACLES VIVANTS



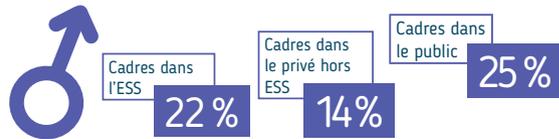
66 % en CDD
32 % en temps partiel

DES INÉGALITÉS QUI SE CREUSENT DANS LES POSTES À RESPONSABILITÉS

Contrairement au national, en Pays de la Loire, les femmes sont plus nombreuses à être cadres dans l'ESS que dans le privé hors ESS.

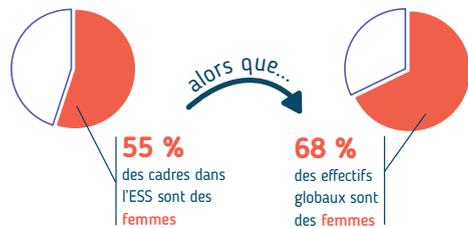


De la même façon, les hommes sont plus nombreux à être cadres dans l'ESS que dans le privé hors ESS.

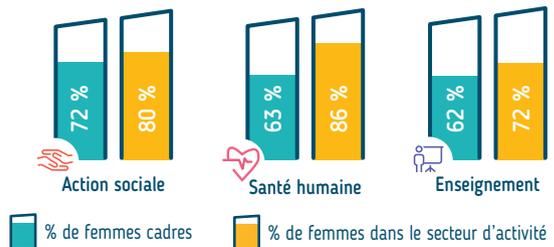


Un plafond de verre toujours plus présent

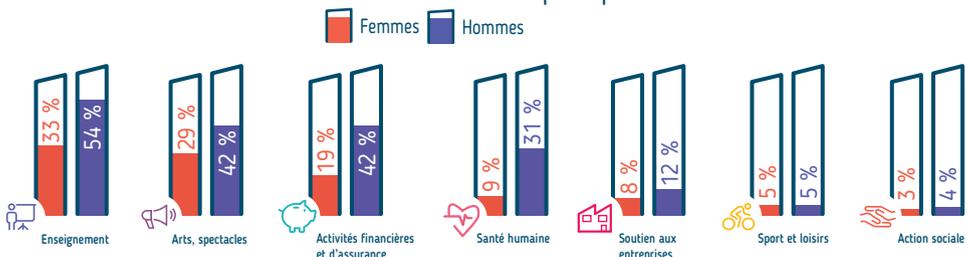
À l'instar du national, en Pays de la Loire, un homme a 2 fois plus de chance d'être cadre qu'une femme.



Si les femmes sont majoritaires dans les effectifs d'un secteur d'activité, elles demeurent moins nombreuses aux postes de cadres :



Part des femmes et des hommes cadres selon les principaux secteurs de l'ESS :

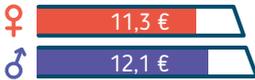


Objectif 5♀/5♂

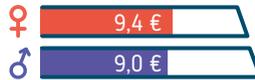
DES INÉGALITÉS QUI SE RETROUVENT AUSSI DANS LES SALAIRES

Salaires nets horaires médians :

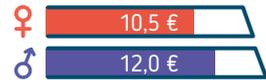
TEMPS COMPLET



TEMPS PARTIEL



TOUTES CONDITIONS D'EMPLOI CONFONDUES



Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont moins importants dans l'ESS (22 %) que dans le privé hors ESS (25 %) et dans le public (24 %), ce qui peut témoigner d'écarts de salaire globalement moins importants dans l'ESS. C'est parmi les cadres et les ouvrier.e.s que l'on retrouve les écarts les plus importants (25 %). On constate 19 % d'écart chez les employé.e.s et 11 % parmi les professions intermédiaires.

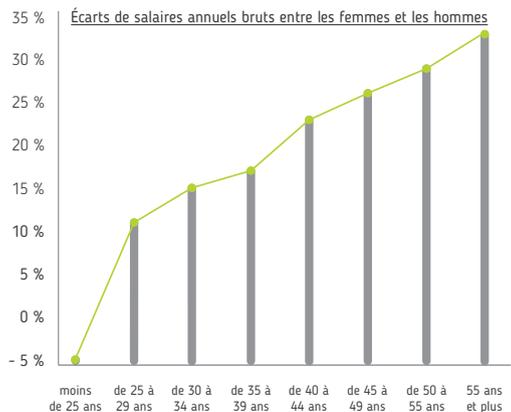
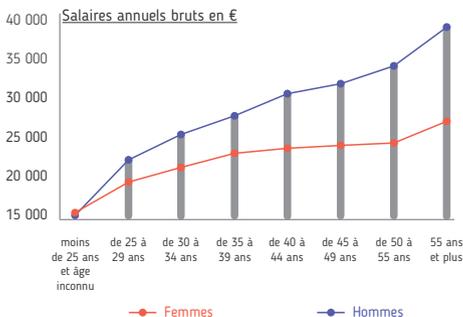
Le temps partiel explique, en partie, ces écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Mais en partie seulement car ces écarts perdurent lorsque l'on s'intéresse au salaire horaire (et sont particulièrement importants sur le faible temps partiel : + 2,1 € nets à l'heure pour les hommes). Les secteurs d'activité très féminisés (aide à domicile, santé humaine etc.) sont également

parmi les moins rémunérateurs, tendant à renforcer ce constat.

Ces écarts de salaires augmentent avec l'âge et révèlent des inégalités fortes dans la progression de carrière entre les femmes et les hommes. Les écarts se creusent nettement autour de 35 ans et encore davantage après 50 ans.

Quelques pistes d'explications :

- Impact de la parentalité des femmes sur leur carrière : « plafond de mère »
- Emplois plus précaires pour les femmes après 50 ans : retour sur le marché du travail sur des postes moins qualifiés et moins rémunérateurs (parentalité, reconversion professionnelle)
- Baisse d'activité en fin de carrière pour des femmes qui ont des rôles d'aidantes auprès de leurs parents, beaux-parents.



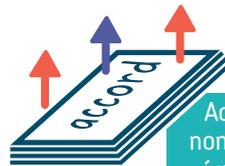
L'ESS N'ÉCHAPPE PAS AUX INÉGALITÉS

Comme le reste de l'économie, l'ESS n'est donc pas épargnée par les inégalités femmes-hommes : ségrégation des métiers, plafond de verre, temps partiels, inégalités de salaires, etc.

Points forts sur lesquels s'appuyer



L'égalité, au centre
des valeurs de l'ESS



Accélération du
nombre d'accords
égalité dans les
entreprises de l'ESS



Des réseaux
professionnels de femmes

Ex : Mut'elles (Mutualité Française), Coopération'elles (Crédit Coopératif), etc.



Les Pays de la
Loire, une région
dynamique

Ex : Mise en place d'un plan régional en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'un plan d'action régional pour l'entrepreneuriat des femmes dans les Pays de la Loire, des réseaux locaux de femmes, des événements, etc.

Des enjeux spécifiques

Renforcer
la place des femmes dans les
instances de gouvernances

Valoriser
les métiers dits
« féminins »

Accompagner
l'entrepreneuriat des
femmes dans l'ESS

50♀/50♂

Favoriser
un emploi durable pour
toutes et tous

Objectif 50/50

L'OBSERVATOIRE NATIONAL 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 de 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 analyser la question de l'égalité dans l'ESS et à accompagner les acteurs et actrices de l'ESS à engager une dynamique commune sur le sujet.**

LE RÉSEAU DES OBSERVATOIRES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

L'Observatoire régional de l'ESS de la CRESS des Pays de la Loire fait partie du dispositif de mesure et d'observation de l'ESS en France et dans les régions, réseau de compétences et d'expertises mis en place par les CRESS et le CNCRESS. Lieux de convergence 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 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'ESS, ainsi que l'action publique en faveur du développement économique et social.

Sources : Observatoire de l'ESS - CRESS des Pays de la Loire, d'après INSEE, CLAP et DADS 2015



Directeur de la publication :
Alain DURAND

Comité de rédaction :

Céline DURAND
Charlotte FARINEL
Karine FENIES-DUPONT
Anne LE POCHAT
Marie TEYSSIER

Vous pouvez retrouver les publications de l'Observatoire sur le site de la CRESS :
www.cress-pdl.org rubrique
« L'ESS en Pays de la Loire »