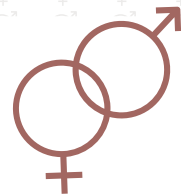


# L'Égalité



## FEMMES-HOMMES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN OCCITANIE





# SOMMAIRE

## P. 5

### **PARTIE 1. PANORAMA DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ESS RÉGIONALE**

- p.7*      ▷ Synthèse
- p.6*      ▷ 1. L'ESS, une économie très féminisée
- p.12*     ▷ 2. Une ségrégation verticale particulièrement forte dans l'ESS
- p.14*     ▷ 3. Une précarisation marquée de l'emploi dans l'ESS, particulièrement pour les femmes
- p.17*     ▷ 4. D'importantes disparités salariales

## P. 25

### **PARTIE 2. ETAT DES LIEUX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE DES ENTREPRISES DE L'ESS RÉGIONALE**

- p.26*     ▷ Synthèse
- p.27*     ▷ Présentation de l'échantillon
- p.29*     ▷ 1. La place des femmes dans les instances de gouvernance des entreprises de l'ESS : des cas de figure multiples
- p.33*     ▷ 2. Les fonctions exercées : une forme de spécialisation sexuée
- p.34*     ▷ 3. Le profil des administrateur.trice.s : un effet générationnel significatif
- p.36*     ▷ 4. Les freins invoqués : des facteurs organisationnels minimisés
- p.37*     ▷ 5. Les démarches pour favoriser la parité et l'égalité dans les instances de gouvernance : un sujet non prioritaire

## P. 40

### **PARTIE 3. LES OBLIGATIONS LÉGALES ET ENGAGEMENTS S'APPLIQUANT AUX ENTREPRISES DE L'ESS**

## P. 43

### **PARTIE 4. PASSER À L'ACTION**

- p.44*     ▷ Quelques guides pratiques sur lesquels s'appuyer
- p.45*     ▷ Quelques pistes de travail / Bonnes pratiques
- p.46*     ▷ Être récompensés
- p.46*     ▷ Pour aller plus loin

# INTRODUCTION

La présente étude a pour objet de rendre compte de la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de l'ESS en Occitanie, aussi bien sur le volet de l'égalité professionnelle, qui concerne donc les salarié.e.s, que sur le volet de la parité au sein des instances de gouvernance, relatif aux élu.e.s.

Cette étude correspond à la déclinaison régionale de travaux menés au niveau national par l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, lequel est porté par le Conseil National des Chambres régionales de l'ESS (CN Cress). Les méthodologies utilisées diffèrent selon les volets considérés :

- ▷ S'agissant de l'égalité professionnelle, l'analyse produite repose sur l'exploitation de données statistiques fournies par l'Insee (fichiers Clap et DADS au titre de l'année 2015, pour l'essentiel). Ces données ont été obtenues dans le cadre d'une commande mutualisée effectuée par le réseau des Cress et le CN Cress.
- ▷ En ce qui concerne la parité au sein des instances de gouvernance, l'analyse réalisée repose sur une enquête en ligne qui a été diffusée auprès des entreprises de l'ESS en région, sur la base d'un questionnaire conçu en partenariat avec l'Observatoire national de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS / CN Cress.

Comme le montrent les chiffres présentés dans les deux premières parties de cette étude, des marges de progrès existent sur ces deux volets, ce qui contribue à justifier le portage politique fort dont fait l'objet ce sujet, aussi bien de la part des pouvoirs publics que des réseaux de l'ESS. Un récapitulatif des textes législatifs et engagements s'appliquant aux entreprises de l'ESS en la matière est d'ailleurs présenté dans la troisième partie. On rappellera aussi que la loi sur l'ESS du 31 juillet 2014, au travers de son article 4-V, a chargé le Conseil Supérieur de l'ESS d'établir, tous les trois ans, un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS et de formuler des propositions pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité et assurer la parité dans les instances élues des entreprises de l'ESS.

Mais au-delà des obligations légales, plusieurs autres raisons font qu'il est essentiel que les entreprises de l'ESS s'engagent résolument en vue de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes :

- ▷ Afin d'être en cohérence avec les valeurs de l'ESS et de pouvoir ainsi afficher leur exemplarité.
- ▷ Car cela contribue à améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) de l'ensemble des salarié.e.s, femmes et hommes confondus, et, partant, à renforcer la performance globale de l'entreprise.
- ▷ Parce que, s'agissant cette fois des élu.e.s, cela permet aux instances de gouvernance des entreprises d'être plus représentatives de leurs membres, adhérents ou sociétaires, et, en conséquence, mieux à même de percevoir leurs attentes et de pouvoir y répondre.

La quatrième et dernière partie de l'étude propose donc un certain nombre de pistes pour aider les entreprises à passer à l'action sur le sujet de l'égalité femmes-hommes, aussi bien sur le volet professionnel que celui des instances de gouvernance.

**PARTIE 1.**

# **PANORAMA DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ESS RÉGIONALE**



## SYNTHÈSE

Les effectifs de l'ESS régionale sont très fortement féminisés, ce qui est révélateur d'un phénomène de ségrégation horizontale, qui fait que certains secteurs et métiers sont, avant tout pour des raisons culturelles, essentiellement exercés par des salarié.e.s du même sexe. En l'occurrence, il s'agit ici des activités et métiers dit du Care, très majoritairement occupés par des salariées de sexe féminin. Ce phénomène n'est pas plus marqué dans l'ESS qu'ailleurs, mais il y ressort nettement en raison de sa spécialisation sectorielle.

En revanche, l'ESS régionale est plus marquée que les autres champs de l'économie par la ségrégation verticale, qui fait que les femmes ont moins accès que les hommes aux postes à responsabilité, alors même qu'elles sont largement majoritaires dans les effectifs. Ce phénomène est plus ou moins développé selon les composantes juridiques de l'ESS ou les secteurs d'activité.

D'une manière générale, les femmes sont plus touchées que les hommes par les formes d'emploi précaires, travail à temps partiel et/ou en CDD. De ce point de vue, les inégalités entre les sexes ont tendance à être sensiblement moins importantes dans l'ESS régionale que dans le reste de l'économie, notamment l'économie privée hors ESS. Néanmoins, ces formes de précarisation de l'emploi, tous sexes confondus, étant plus répandues dans l'ESS que dans les autres champs économiques, un nombre important de salarié.e.s, particulièrement de femmes, y connaissent de telles situations. Ceci est très marqué pour le travail à temps partiel, dont on peut penser qu'il y est assez fréquemment subi, notamment au sein de la composante associative.

Une configuration quelque peu analogue à celle décrite ci-dessus à propos des formes d'emploi précaires est observée en matière de rémunérations : les disparités entre les femmes et les hommes ont tendance à être moins prononcées dans l'ESS que dans les

autres champs économiques, mais les faibles rémunérations y sont, globalement, plus fréquentes qu'au sein de ces derniers. Il n'en reste pas moins que des disparités de salaires significatives entre les femmes et les hommes existent aussi au niveau de l'ESS, qui s'avèrent plus ou moins fortes selon les secteurs d'activité, les catégories socioprofessionnelles ou les métiers<sup>1</sup>. On constate également que ces disparités tendent à se renforcer avec l'âge des salarié.e.s.

Au final, l'ensemble des éléments dont nous venons de faire état montrent que de substantielles marges de progrès demeurent en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'ESS en Occitanie. Au passage, on notera que pour tous les indicateurs considérés, les résultats obtenus en région sont assez comparables à ceux observés au niveau national (cf. : Etat des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, CN Cress / Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, mars 2019).

Ces marges de progrès appellent la mise en œuvre d'actions spécifiques dans de multiples domaines, tels que ceux prévus par l'accord professionnel qu'ont signé les partenaires sociaux de l'ESS le 27 novembre 2015 : attractivité et mixité des métiers ; recrutement et évolution professionnelle ; égalité salariale ; parentalité ; articulation des temps de vie... Il est également à noter que le Guide des bonnes pratiques de l'ESS, que toute entreprise de l'ESS doit appliquer et dont elle doit présenter les résultats lors de son Assemblée générale annuelle (article 3 de la loi sur l'ESS du 31 juillet 2014), peut constituer un précieux outil pour aider à la mise en place et au suivi de telles actions.

<sup>1</sup> Des différences significatives existent aussi selon les composantes juridiques, mais nous ne disposons pas des données correspondantes en région. Au niveau national, l'étude réalisée par le CN Cress a montré que les disparités salariales entre les femmes et les hommes sont très élevées dans les mutuelles, assez significatives dans les fondations et les coopératives, et plus restreintes dans les associations.

# 1. L'ESS, UNE ÉCONOMIE TRÈS FÉMINISÉE

Répartition des effectifs selon le sexe des salarié.e.s par champ économique en Occitanie

EFFECTIFS SALARIÉ.E.S	ESS	PRIVÉ HORS ESS	PUBLIC	TOTAL
Nombre de femmes	148 681	431 199	301 544	881 424
	69,5 %	40,2 %	61,8 %	49,7 %
Nombre d'hommes	65 187	641 667	186 442	893 296
	30,5 %	59,8 %	38,2 %	50,3 %
<b>Total</b>	<b>213 868</b>	<b>1 072 866</b>	<b>487 986</b>	<b>1 774 720</b>
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, Clap 2015 (Postes au 31/12)

Près de 149 000 femmes travaillent dans les établissements de l'ESS en région, ce qui représente 69,5 % des effectifs de ce champ économique. Cette proportion est nettement plus importante que dans le reste de l'économie privée (40,2 %) et sensiblement plus forte que dans l'économie publique (61,8 %).

En Occitanie, l'ESS emploie ainsi 17 % de l'ensemble des salariées de sexe féminin, contre seulement 7 % des salariés de sexe masculin.





## LES COOPÉRATIVES, SEULE COMPOSANTE « MIXTE » DE L'ESS

Répartition des effectifs selon le sexe des salarié.e.s par composante juridique de l'ESS en Occitanie

EFFECTIFS SALARIÉ.E.S	Associations	Coopératives	Fondations	Mutuelles	Total
Nombre de femmes	122 577	13 765	2 387	9 952	148 681
	72,9 %	47,1 %	71,3 %	75,1 %	69,5 %
Nombre d'hommes	45 469	15 457	960	3 301	65 187
	27,1 %	52,9 %	28,7 %	24,9 %	30,5 %
<b>Total</b>	<b>168 046</b>	<b>29 222</b>	<b>3 347</b>	<b>13 253</b>	<b>213 868</b>
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, Clap 2015 (Postes au 31/12)

Les taux de féminisation de l'emploi sont très élevés (plus de 7 salarié.e.s sur 10) dans trois des quatre composantes juridiques de l'ESS, dont celle des associations qui représente, à elle seule, près de 79 % du total des effectifs de l'ESS en région.

Seule la composante coopérative se révèle « mixte », c'est-à-dire avec une répartition de ses effectifs quasi égale entre les femmes et les hommes<sup>2</sup>. Ceci est à mettre en relation avec la structuration sectorielle de cette dernière, un nombre relativement important de coopératives relevant des secteurs de l'industrie (notamment agroalimentaire, avec les coopératives agricoles) et de la construction, du commerce ou des services aux entreprises, qui sont ceux dans lesquels les taux de féminisation de l'emploi

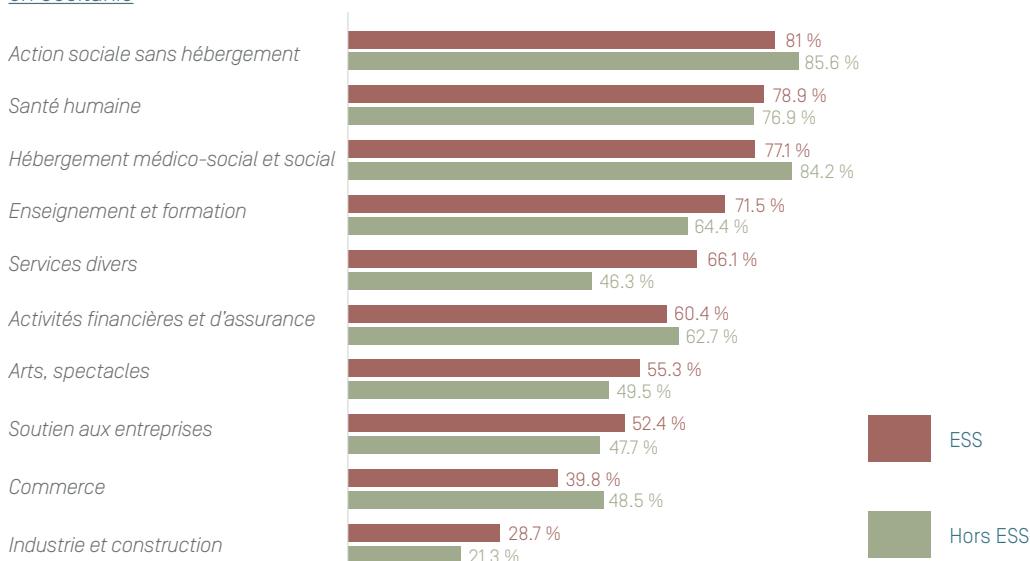
sont les plus réduits (cf. infra). Cela étant, cette composante comprend aussi les coopératives bancaires, qui appartiennent au secteur des activités financières et d'assurance, dont les effectifs sont assez fortement féminisés (cf. infra).

<sup>2</sup> Au sens de l'Insee, un secteur est dit « mixte » lorsqu'il compte entre 40 % et 60 % de l'un des deux sexes parmi ses effectifs.



## UNE FÉMINISATION PRINCIPALEMENT LIÉE À L'ORIENTATION SECTORIELLE DES ACTIVITÉS ET MÉTIERS DE L'ESS

Taux de féminisation des effectifs par secteur d'activité dans l'ESS et dans le reste de l'économie<sup>3</sup> en Occitanie



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, Clap 2015 (Postes au 31/12)

Si l'on fait abstraction des services divers<sup>4</sup>, qui ne représentent, de toute façon, qu'une faible part de l'emploi au sein de l'ESS régionale (1,4 %), les taux de féminisation des effectifs dans l'ESS et dans le reste de l'économie régionale présentent des niveaux assez comparables pour tous les secteurs d'activité considérés<sup>5</sup>.

La forte féminisation de l'emploi dans l'ESS renvoie donc, avant tout, à son orientation sectorielle, les secteurs d'activité les plus développés dans ce champ économique comportant de nombreux métiers « historiquement et culturellement » considérés comme « féminins ». Ainsi, en Occitanie, les secteurs relevant de ce que l'on appelle le Care (le Soins, au sens de « prendre soin »), soit l'action sociale, avec ou sans hébergement, la santé humaine et l'enseignement, tous très féminisés, concentrent 63 % des effectifs de l'ESS, contre seulement 20 % de ceux du reste de l'économie.

Il se trouve qu'en raison de leur nature généralement non marchande, ces secteurs proposent souvent des conditions d'emploi plutôt précaires : nombreux postes à temps partiel, faibles rémunérations, évolutions de carrière réduites.

L'ensemble de ces chiffres illustrent la division sexuée du travail, avec d'un côté des métiers « de femmes » et de l'autre des métiers « d'hommes ». Cette forme de non-mixité est, avant tout, la conséquence de stéréotypes véhiculés par l'éducation et la socialisation, lesquels sont portés aussi bien par les employeur.se.s que par les salarié.e.s eux-mêmes. Ils se cristallisent au moment de l'orientation professionnelle et conduisent à des rôles sociaux différents pour les femmes et pour les hommes.

<sup>3</sup> Afin de limiter les cas d'occurrence du secret statistique, nous avons agrégé les champs de l'économie privée hors ESS et de l'économie publique.

<sup>4</sup> Ce « secteur » regroupe, pour l'essentiel, les activités immobilières, de transport et d'entreposage, d'information et de communication.

<sup>5</sup> La règle du secret statistique s'est appliquée pour les secteurs de l'agriculture, sylviculture, pêche, du sport, loisirs, de l'hébergement, restauration et des établissements dits non-classés (soit les associations affectées au code APE 94.99Z). Ces secteurs ne représentant que 14 % du total des effectifs de l'ESS régionale, cela ne remet nullement en cause l'analyse pouvant être tirée des données présentées.

Répartition des effectifs selon le sexe des salarié.e.s pour les principaux métiers de l'ESS en Occitanie

MÉTIER	Nombre de femmes	Part des femmes dans le total des effectifs	Nombre d'hommes	Part des hommes dans le total des effectifs	Total des effectifs	Part du métier dans le total des effectifs de l'ESS
Aides à domicile, aides ménager.ère.s, travailleur.se.s familiaux.iales	21 541	96,5 %	788	3,5 %	22 329	10,4 %
Agents de services hospitaliers	9 494	77,0 %	2 828	23,0 %	12 322	5,8 %
Ouvrier.ère.s non qualifié.e.s de type industriel	4 130	37,6 %	6 869	62,4 %	10 999	5,1 %
Aides-soignant.e.s	8 667	89,1 %	1 061	10,9 %	9 727	4,5 %
Animateur.trice.s socioculturel.le.s et de loisirs	6 487	67,0 %	3 190	33,0 %	9 677	4,5 %
Personnels enseignant du secondaire et du supérieur	4 915	67,2 %	2 396	32,8 %	7 311	3,4 %
Secrétaires	6 513	94,3 %	391	5,7 %	6 904	3,2 %
Autres employé.e.s administratif.ive.s	5 052	74,1 %	1 770	25,9 %	6 822	3,2 %
Infirmier.ère.s	5 122	85,6 %	864	14,4 %	5 986	2,8 %
Educateur.trice.s spécialisé.e.s	4 008	68,9 %	1 806	31,1 %	5 814	2,7 %
Ouvrier.ère.s agricoles et assimilés	1 645	28,4 %	4 145	71,6 %	5 791	2,7 %
Aides médico-psychologiques	4 477	81,3 %	1 028	18,7 %	5 505	2,6 %
<b>Total</b>	<b>82 051</b>	<b>75,1 %</b>	<b>27 136</b>	<b>24,9 %</b>	<b>109 187</b>	<b>51,1 %</b>

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, DADS et Clap 2015

Les douze métiers concentrent, à eux seuls, un peu plus de la moitié des effectifs de l'ESS en région (51,1 %) (cf. tableau). Dix d'entre eux, dont la plupart sont spécifiques à des secteurs d'activité particuliers très développés dans l'ESS, s'avèrent fortement féminisés : c'est notamment

le cas pour celui d'aides à domicile, aides ménager.ère.s, travailleur.se.s familiaux.iales, principal métier de l'ESS, qui représente à lui seul 15,2 % des effectifs féminins de l'ESS en région. Les deux métiers pour lesquels les femmes sont minoritaires, et de façon marquée, sont

<sup>6</sup> La règle du secret statistique s'est appliquée pour 9 des 82 métiers les plus développés dans l'ESS. Les données dont nous disposons par ailleurs montrent qu'un seul de ces métiers est susceptible de représenter un volume en termes d'emploi relativement important, celui d'employé.e.s des services commerciaux de la banque. Cela ne remet néanmoins pas en cause l'analyse pouvant être tirée des données présentées.

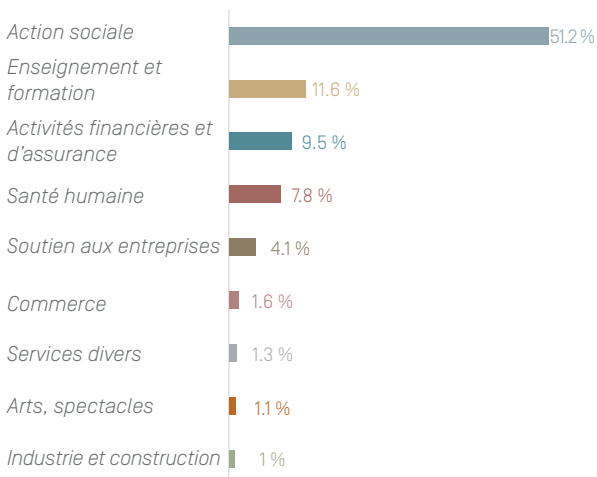
des métiers d'ouvriers, que l'on trouve, en particulier, dans le secteur de l'industrie et de la construction.

Il est à noter que pour ces douze métiers, les taux de féminisation des effectifs au niveau de l'économie hors ESS présentent des niveaux relativement comparables à ceux observés dans l'ESS. Mais ces métiers y représentent seulement 19 % du total de l'emploi, soit nettement moins qu'au sein de l'ESS.

En définitive, l'ensemble des résultats précédents est révélateur d'un phénomène dit de **ségrégation horizontale**, qui fait que des activités et métiers sont principalement exercés par des personnes du même sexe. En proportion, ce phénomène n'est pas plus prononcé dans l'ESS que dans le reste de l'économie régionale, mais la nature des activités dans lesquelles l'ESS est très développée fait qu'il y ressort nettement. Ceci transparaît au travers de la forte polarisation des effectifs féminins de l'ESS en termes de secteurs d'activité, beaucoup plus marquée que pour les effectifs masculins (cf : répartition des effectifs féminins et masculins par secteur d'activité dans l'ESS en Occitanie).

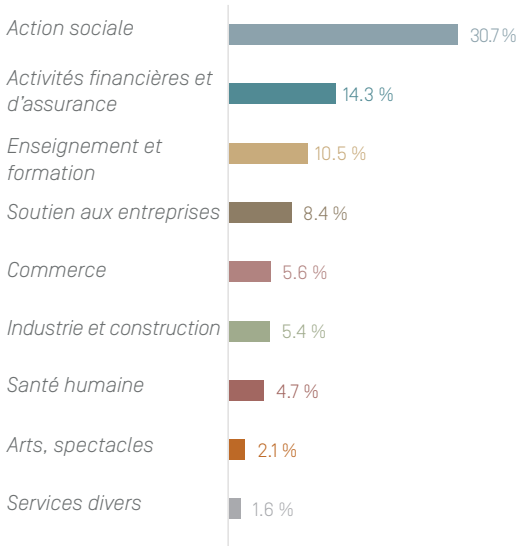
Les trois secteurs de l'action sociale, de l'enseignement et des activités financières et d'assurance concentrent, à eux seuls, un peu plus de 72 % des effectifs féminins de l'ESS, dont un peu plus de la moitié relevant de celui de l'action sociale. Ces mêmes secteurs regroupent « seulement » 55,5 % des effectifs masculins de l'ESS régionale<sup>7</sup>.

#### Répartition des effectifs féminins par secteur d'activité dans l'ESS en Occitanie



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, Clap 2015 (Postes au 31/12)

#### Répartition des effectifs masculins par secteur d'activité dans l'ESS en Occitanie



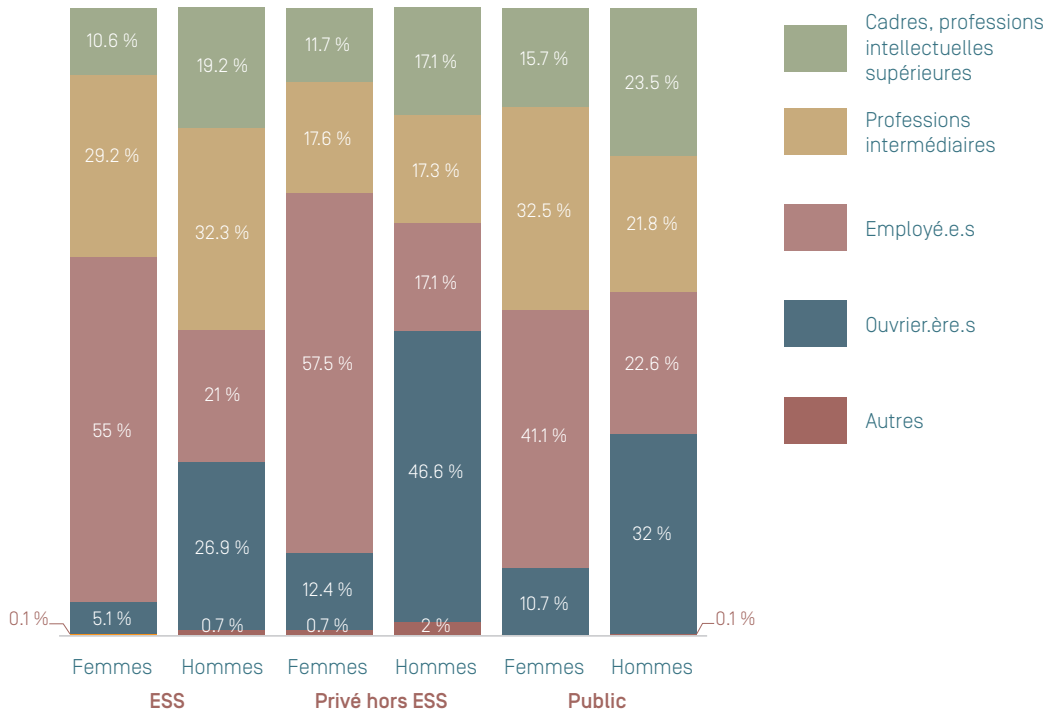
Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, Clap 2015 (Postes au 31/12)

<sup>7</sup> Du fait de l'application du secret statistique pour les secteurs de l'agriculture, sylviculture, pêche, du sport, loisirs, de l'hébergement, restauration et des non-classés, la somme des pourcentages portés dans chacun des deux graphiques ci-dessus ne fait pas 100 %. Comme on l'a vu, ces secteurs ne représentent toutefois que 14 % des effectifs de l'ESS en région : 11 % de ses effectifs féminins et 17 % de ses effectifs masculins.

## 2. UNE SÉGRÉGATION VERTICALE PARTICULIÈREMENT

### FORTE DANS L'ESS

Répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle<sup>8</sup> selon le sexe des salarié.e.s et les champs économiques en Occitanie



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, Clap 2015 (Postes au 31/12)

Quel que soit le champ économique considéré, la répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle diffère nettement selon le sexe des salarié.e.s. Des constantes existent, notamment le fait que les femmes sont systématiquement sous-représentées au niveau de la catégorie des ouvrier.ère.s et sur-représentées au niveau de celle des employé.e.s. Elles renvoient, au moins en partie, aux éléments d'ordre historique et culturel déjà évoqués plus haut, qui induisent une spécialisation sexuée des métiers.

Autre constante, particulièrement significative par rapport à la question de l'égalité professionnelle entre les sexes, les femmes s'avèrent systématiquement sous-représentées chez les cadres et professions intellectuelles supérieures.

Cette sous-représentation est révélatrice d'un phénomène dit de **ségrégation verticale**, qui fait que les femmes accèdent plus difficilement que les hommes aux postes à responsabilité. Or ce phénomène apparaît plus marqué dans l'ESS que dans les autres champs économiques : l'écart entre la part des femmes et celle des hommes appartenant à cette catégorie s'y élève à - 8,6 points de pourcentage, contre - 5,4 points dans le reste de l'économie privée et - 7,8 points dans l'économie publique. En d'autres termes, s'agissant de l'ESS, cela signifie qu'alors que les femmes y représentent 69,5 % du total des effectifs (cf. supra), elles n'occupent qu'à hauteur de 55,6 % les postes de cadres et de professions intellectuelles supérieures.

<sup>8</sup> La catégorie « Autres » comprend, d'une part, les agriculteur.trice.s exploitant.e.s et, d'autre part, les artisans, commerçant.e.s et chef.fe.s d'entreprise. La règle du secret statistique s'est appliquée pour ces deux catégories qui ne représentent, de toute façon, qu'une fraction très réduite des effectifs.

Quant à la catégorie des professions intermédiaires, des configurations différentes se font jour selon les champs de l'économie :

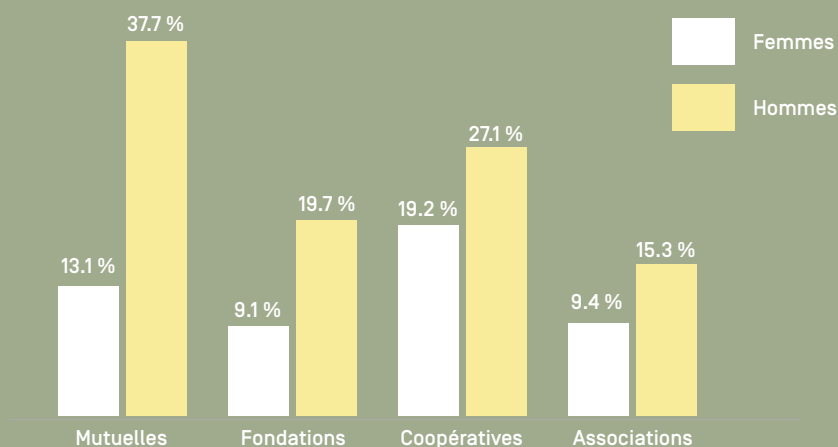
- **ESS** : les femmes y sont sensiblement sous-représentées par rapport aux hommes (- 3,1 points).
- **Privé hors ESS** : les femmes et les hommes y représentent des proportions tout à fait comparables (au passage, on peut noter que les professions intermédiaires sont, en proportion, nettement moins développées dans ce champ économique que dans l'ESS et l'économie publique).
- **Public** : les femmes y sont significativement sur-représentées (+ 10,7 points).

En définitive, ces différents résultats montrent qu'un « plafond de verre » relativement fort et plus prononcé que dans les autres champs économiques existe au niveau de l'ESS en Occitanie.

## ZOOM SUR LES CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURES

Si l'on se concentre sur les cadres et professions intellectuelles supérieures, on observe de nettes différences entre les composantes juridiques de l'ESS quant aux proportions de femmes et d'hommes appartenant à cette catégorie :

Part des femmes et des hommes appartenant à la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures selon les composantes juridiques de l'ESS en Occitanie



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, Clap 2015 (Postes au 31/12)

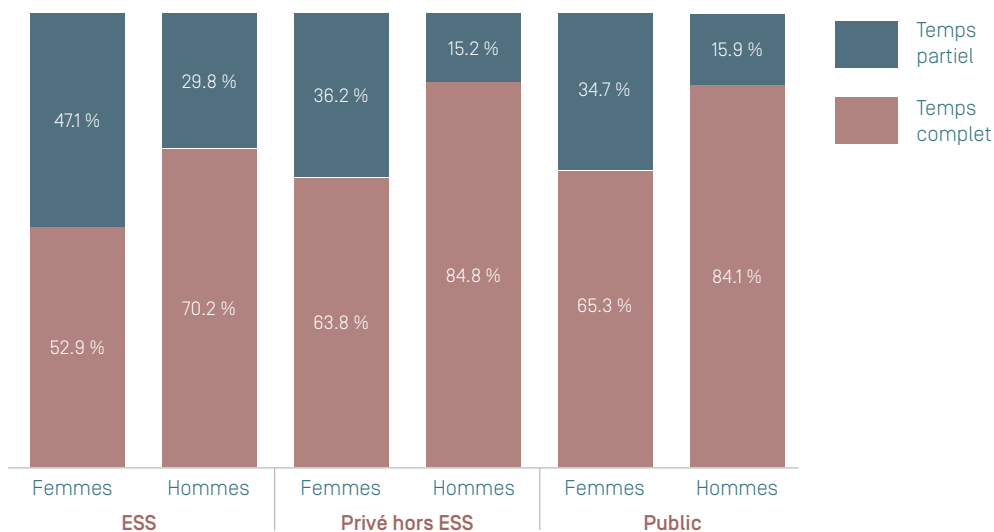
C'est au sein des **mutuelles** que le différentiel est le plus important : 13,1 % des femmes contre 37,7 % des hommes relèvent de cette catégorie, soit un écart de - 24,6 points. Viennent ensuite les **fondations** (- 10,6 points), les **coopératives** (- 7,9 points) et les **associations** (- 5,9 points), ces dernières déterminant pour l'essentiel, compte tenu de leur poids dans le total des effectifs de l'ESS, le résultat obtenu pour cet indicateur à l'échelle de ce champ économique dans son ensemble. Toujours au sein de l'ESS, des différences significatives se font également jour selon les secteurs d'activité, avec des écarts très forts au niveau<sup>9</sup> :

- **Des activités financières et d'assurance** : 19 % des femmes contre 39 % des hommes appartiennent à cette catégorie, soit un différentiel de - 20 points. Le différentiel correspondant est à peu équivalent dans l'économie privée hors ESS (- 25 points), mais significativement plus réduit dans l'économie publique (- 10 points).
- **De l'enseignement et de la formation** : 37 % des femmes contre 52 % des hommes appartiennent à cette catégorie, soit un différentiel de - 15 points. Le différentiel correspondant est nettement moins marqué dans l'économie privée hors ESS (- 7 points) et à peu près équivalent dans l'économie publique (- 17 points).
- **De la santé humaine** : 11 % des femmes contre 26 % des hommes appartiennent à cette catégorie, soit un différentiel de - 15 points. Ici aussi, le différentiel correspondant est nettement moins élevé dans l'économie privée hors ESS (- 5 points) et à peu près équivalent dans l'économie publique (- 18 points).

<sup>9</sup> Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, DADS 2015.

### 3. UNE PRÉCARISATION MARQUÉE DE L'EMPLOI DANS L'ESS, PARTICULIÈREMENT POUR LES FEMMES

Répartition des effectifs selon les conditions d'emploi et le sexe des salarié.e.s par champ économique en Occitanie



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, DADS 2015

Quel que soit le champ économique considéré, les femmes sont, en proportion, plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. C'est notamment le cas dans l'ESS, même si cette forme de précarisation de l'emploi féminin est sensiblement moins forte que dans les autres champs économiques : le différentiel entre la part des femmes et celle des hommes travaillant à temps partiel s'y établit à 17,3 points de pourcentage, contre 21 points dans l'économie privée hors ESS et 18,8 points dans l'économie publique.

Pour autant, le travail à temps partiel, tous sexes confondus, étant nettement plus développé dans l'ESS que dans les autres champs de l'économie (en région, les salarié.e.s travaillant à temps partiel représentent 41,3 % des effectifs de l'ESS contre 23,8 % dans le reste de l'économie privée et 27,2 % dans l'économie publique), cela signifie qu'un nombre relativement important

de salarié.e.s, particulièrement de femmes, y connaissent cette forme de précarisation de l'emploi : en Occitanie, un peu plus de 70 000 femmes et près de 19 500 hommes travaillent à temps partiel dans l'ESS<sup>10</sup>. Celui-ci est relativement répandue dans les associations, notamment du fait de la fragilité du modèle économique de beaucoup d'entre d'elles. On peut donc penser qu'il s'agit, pour une bonne part, de situations de temps partiel « par défaut ». Par ailleurs, même lorsqu'il est choisi, le travail à temps partiel peut renvoyer à certaines pratiques largement répandues, par exemple le fait que les femmes ont encore plus souvent en charge que les hommes les tâches domestiques et l'éducation des enfants. A cela, il faut encore ajouter, cas de plus en plus fréquents, qu'elles sont également très sollicitées pour s'occuper de personnes âgées dépendantes (parents ou beaux-parents).

<sup>10</sup> D'après Insee, Clap et DADS 2015.

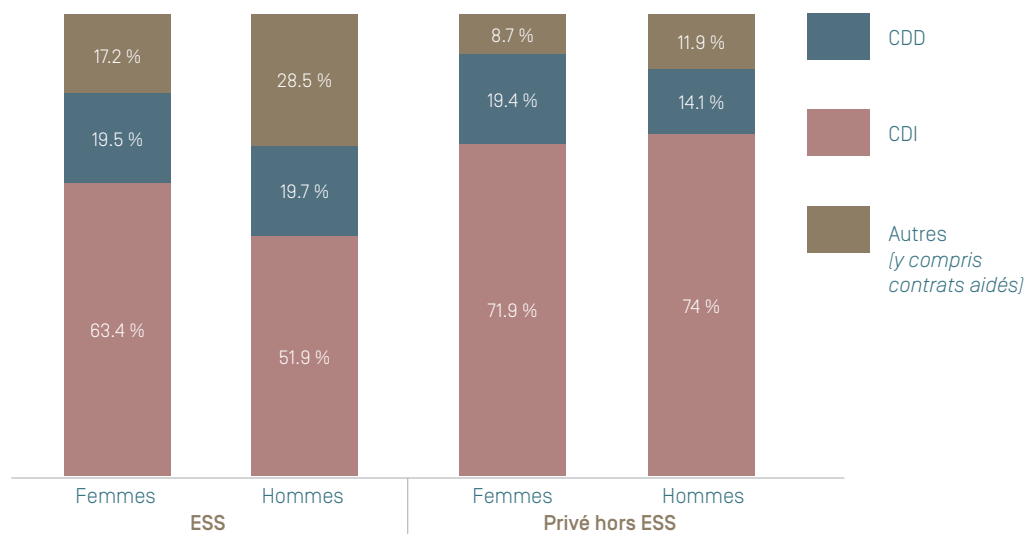
## ZOOM SUR QUELQUES MÉTIERS PARTICULIÈREMENT CONCERNÉS PAR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel est particulièrement développé pour certains métiers, avec des différentiels entre les femmes et les hommes plus ou moins importants selon les cas :

- **Aides à domicile, aides ménagère.s, travailleur.se.s familiaux.iales** : 84 % des femmes contre 66 % des hommes travaillent à temps partiel, soit 18 points d'écart.
- **Agents de service des établissements d'enseignement** : 75 % des femmes contre 47 % des hommes travaillent à temps partiel, soit 28 points d'écart.
- **Animateur.trice.s socioculturel.le.s et de loisirs** : 70 % des femmes contre 61 % des hommes travaillent à temps partiel, soit 9 points d'écart.
- **Technicien.ne.s médicaux.cales** : 56 % des femmes contre 28 % des hommes travaillent à temps partiel, soit 28 points d'écart.
- **Formateur.trice.s** : 55 % des femmes contre 44 % des hommes travaillent à temps partiel, soit 11 points d'écart.
- **Educateur.trice.s de jeunes enfants** : 49 % des femmes contre 27 % des hommes travaillent à temps partiel, soit 22 points d'écart.

Pour plusieurs de ces métiers, notamment celui d'aide à domicile, qui est le plus développé dans l'ESS [cf. supra], les taux de salarié.e.s travaillant à temps partiel sont si élevés qu'on peut affirmer que cette forme d'emploi résulte des modes mêmes d'organisation du travail, indépendamment des préférences que peuvent exprimer les salarié.e.s. Il en résulte donc certainement de nombreuses situations de temps partiel subi, en particulier pour les femmes.

### Répartition des effectifs selon le type de contrat de travail et le sexe des salarié.e.s dans l'ESS et le reste de l'économie privée en Occitanie<sup>11</sup>



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, DADS 2015

<sup>11</sup> Les données relatives à la nature des contrats de travail ne sont pas disponibles pour l'économie publique.



Alors que la part des femmes et celle des hommes travaillant en CDD sont quasiment identiques dans l'ESS : respectivement, 19,5 % et 19,7 % des effectifs correspondants, un différentiel assez significatif existe dans le reste de l'économie privée, au détriment des femmes : 19,4 % d'entre elles travaillent en CDD, contre 14,1 % des hommes.

S'agissant des autres types de contrats de travail, notamment les contrats aidés, on observe une surreprésentation systématique des hommes, d'ailleurs nettement plus marquée dans l'ESS que dans le reste de l'économie privée : 11,3 contre 3,2 points de pourcentage d'écart. Ceci peut s'expliquer, au moins en partie, par le fait que les CDD d'insertion relèvent de cette catégorie. Or on sait que les personnes accompagnées par les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) sont très majoritairement des hommes<sup>12</sup>. Plusieurs facteurs permettent de rendre compte de cette réalité, notamment le fait que beaucoup de SIAE exercent des activités centrées sur des métiers

considérés comme « masculins » et que de nombreuses femmes rencontrent de telles difficultés socio-économiques qu'elles les empêchent d'intégrer un parcours d'insertion.

Au final, au niveau de l'ESS, les femmes sont relativement plus nombreuses que les hommes à travailler en CDI (+ 11,5 points), alors que la situation inverse est observée dans le reste de l'économie privée, avec un différentiel toutefois nettement moins marqué (- 2,1 points).

NB : tous sexes confondus, les salarié.e.s en CDD représentent une part des effectifs sensiblement plus forte dans l'ESS que dans le reste de l'économie privée (19,5 % contre 16,3 %). En revanche, toujours tous sexes confondus, les salarié.e.s titulaires d'autres types de contrats de travail sont, en proportion, nettement plus nombreux dans l'ESS que dans le reste de l'économie privée (21 % contre 10,6 %).

## ZOOM SUR LES SITUATIONS DE CUMUL DE PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI

Au niveau de l'ESS, la proportion des femmes travaillant à la fois à temps partiel et en CDD est légèrement plus élevée que celle des hommes : 11,7 % et 10,6 % des effectifs correspondants, soit + 1,1 point d'écart.

Le différentiel est significativement plus élevé dans l'économie privée hors ESS, où 8,8 % des femmes contre 4,1 % des hommes cumulent ces deux formes de précarité de l'emploi, soit + 4,7 points d'écart.

S'agissant de l'ESS, parmi les métiers qui cumulent les formes de précarité de l'emploi, on peut mentionner les exemples suivants :

- **Formateur.trice.s** : 36 % des femmes et 30 % des hommes travaillent en CDD ; 55 % des femmes et 44 % des hommes travaillent à temps partiel.
- **Animateur.trice.s socioculturel.le.s et de loisirs** : 32 % des femmes et 34 % des hommes travaillent en CDD ; 70 % des femmes et 61 % des hommes travaillent à temps partiel.

<sup>12</sup> Les hommes représentent 71 % des salarié.e.s en parcours d'insertion dans les Entreprises d'Insertion et les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (Source : Les cahiers de l'Observatoire de la fédération des entreprises d'insertion n° 2 : Entreprises d'insertion : où sont les femmes ?, mars 2016, d'après Dares Analyse).

## 4. D'IMPORTANTES DISPARITÉS SALARIALES

### DES DISPARITÉS MARQUÉES DANS L'ESS, MAIS MOINS FORTES QU'AILLEURS

	Salaire annuel brut moyen des femmes (en euros)	Salaire annuel brut moyen des hommes (en euros)	Ecart hommes / femmes
ESS	22 649	28 026	+ 24 %
Privé hors ESS	24 951	33 425	+ 34 %
Public	26 064	32 267	+ 24 %

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, DADS 2015 (Postes au 31/12)

Quel que soit le champ économique considéré, le montant moyen des salaires des hommes est supérieur à celui des femmes. L'écart correspondant s'établit à + 24 % dans l'ESS, soit un niveau nettement moins élevé que dans le reste de l'économie privée (+ 34 %) et parfaitement équivalent à ce que l'on observe dans l'économie publique (+ 24 %).

Plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer ces écarts, notamment le fait que les femmes ont moins accès aux postes à responsabilité que les hommes et qu'elles sont plus touchées que ces derniers par les formes d'emploi précaires, en particulier le travail à temps partiel (cf. supra). Il est toutefois possible de neutraliser l'incidence de ce dernier en calculant le salaire annuel brut moyen à partir des effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP), et non sur la base du nombre total de postes. Les différentiels obtenus sont alors, de façon tout à fait logique, moins marqués que les précédents, mais la configuration d'ensemble entre les divers champs économiques demeure, à quelque chose près, identique : égal à + 14 %, l'écart

salarial entre les hommes et femmes dans l'ESS est significativement inférieur à celui enregistré dans le reste de l'économie privée (+ 23 %) et légèrement plus réduit que dans l'économie publique (+ 16 %).

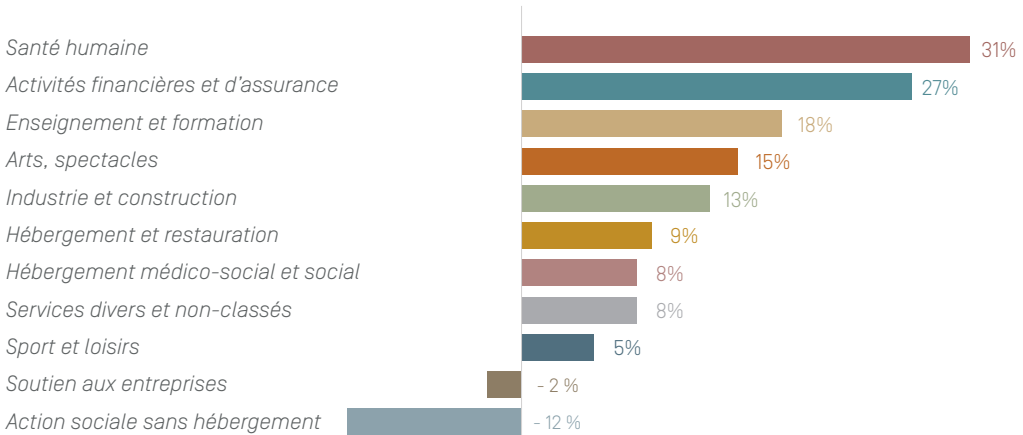
Le fait que ces disparités salariales soient moins fortes dans l'ESS renvoie probablement, au moins en partie, à ce que les rémunérations y sont assez réduites<sup>13</sup>, de sorte que des effets de plancher peuvent en résulter.



<sup>13</sup> Au niveau régional, pour l'ensemble des salarié.e.s, tous sexes confondus, le salaire annuel brut moyen s'établit à 24 365 euros dans l'ESS, contre 29 999 euros dans l'économie privée hors ESS et 28 551 euros dans l'économie publique.

## DES SECTEURS D'ACTIVITÉ PLUS OU MOINS CONCERNÉS

Ecart de salaire [annuel brut moyen] entre les hommes et les femmes dans l'ESS par secteur d'activité en Occitanie



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, DADS 2015 (Effectifs ETP)

Dans trois secteurs d'activité, l'écart est nettement supérieur à la moyenne obtenue pour l'ensemble de l'ESS : la santé humaine (+ 31 %), les activités financières et d'assurance (+ 27 %) et les services divers (+ 25 %). Pour la santé humaine et les activités financières et d'assurance, ceci peut s'expliquer, au moins partiellement, par le fait que les différentiels entre la proportion des femmes et celle des hommes appartenant à la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures y sont particulièrement élevés (cf. supra)<sup>14</sup>.

S'agissant de la santé humaine, l'écart des salaires est nettement moins important dans le reste de l'économie privée (+ 10 %), alors qu'il s'avère également assez fort dans l'économie publique (+ 24 %). En revanche, pour les activités financières et d'assurance, l'écart salarial est encore nettement plus élevé dans l'économie privée hors ESS (+ 60 %), alors qu'il est plutôt réduit dans l'économie publique (+ 9 %).

Les disparités salariales sont également assez fortes dans l'ESS pour le secteur de l'enseignement (+ 18 %), où le différentiel

entre la proportion des femmes et celle des hommes relevant de la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures est, là aussi, particulièrement marqué (cf. supra). Dans l'économie publique, l'écart des salaires pour ce secteur est identique à celui observé dans l'ESS (+ 18 %), alors qu'il est nettement plus fort dans l'économie privée hors ESS (+ 30 %).

Le secteur de l'action sociale sans hébergement se distingue par le fait que le salaire annuel brut moyen des hommes y est significativement inférieur à celui des femmes (- 12 %). Ceci renvoie probablement à la féminisation extrêmement forte de ce secteur (cf. supra), qui fait que les femmes y occupent forcément de nombreux postes d'encadrement et de management, aux rémunérations relativement élevées (il s'agirait donc avant tout d'un effet « volume » ; pour autant, il est tout à fait possible qu'au sein de ce secteur comme dans les autres, les hommes aient, en proportion, plus accès que les femmes aux postes de cadre).

<sup>14</sup> Concernant le secteur des services divers, la règle du secret statistique s'étant appliquée, il n'a pas été possible de calculer les parts de femmes et d'hommes relevant de cette catégorie socioprofessionnelle.

## UNE FORTE HÉTÉROGÉNÉITÉ SELON LES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle considérée, le salaire moyen des hommes s'avère supérieur à celui des femmes dans les trois champs de l'économie. Les disparités sont toutefois plus ou moins marquées selon les cas.

Ecart de salaire [annuel brut moyen] entre les hommes et les femmes selon les catégories socioprofessionnelles par champ économique en Occitanie

	ESS	Privé hors ESS	Public
Cadres et professions intellectuelles supérieures	+ 22 %	+ 22 %	+ 21 %
Professions intermédiaires	+ 6 %	+ 18 %	+ 11 %
Employé.e.s	+ 6 %	+ 4 %	+ 17 %
Ouvrier.ère.s	+ 18 %	+ 20 %	+ 16 %

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, DADS 2015 (Effectifs ETP)

C'est pour les cadres et professions intellectuelles supérieures que les disparités salariales sont les plus marquées, avec des différentiels quasiment identiques dans les trois champs économiques considérés : légèrement supérieurs à 20 %.

On peut supposer, pour expliquer l'importance de ces écarts, que les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à occuper des postes de cadres supérieurs et des positions de management. Il nous faudrait toutefois, pour valider cette hypothèse, accéder à des niveaux plus fins d'analyse.



## ZOOM SUR LES DISPARITÉS SALARIALES CHEZ LES CADRES DANS L'ESS

Si l'on prend comme indicateur le salaire horaire net médian<sup>15</sup>, on constate que le différentiel entre les hommes et les femmes s'établit, pour l'ensemble de l'ESS régionale, tous métiers confondus, à + 7 % [10,9 euros pour les hommes contre 10,2 euros pour les femmes]. Or, pour quasiment tous les métiers d'encadrement, les différentiels obtenus sont supérieurs, parfois très nettement, à ce ratio :

- **Cadres des services techniques des assurances** : + 22,7 % [24,2 contre 19,8 euros].
- **Cadres des services administratifs et financiers** : + 22,1 % [21,8 contre 17,9 euros].
- **Cadres commerciaux** : + 20,2 % [21,9 contre 18,2 euros].
- **Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement** : + 20,2 % [22,2 contre 18,5 euros].
- **Cadres chargé.e.s d'études économiques, financières, commerciales** : + 18,7 % [20,7 contre 17,4 euros].
- **Ingénieur.e.s et cadres techniques d'entreprise** : + 12,4 % [20,1 contre 17,9 euros].
- **Cadres de l'intervention socio-éducative** : + 12,1 % [20 contre 17,8 euros].
- **Cadres spécialistes de la formation** : + 10,2 % [17,2 contre 15,7 euros].
- **Cadres infirmier.ère.s et assimilés** : + 10,1 % [17,3 contre 15,7 euros].

Les différentiels sont plutôt réduits pour seulement deux métiers relevant de cette catégorie socioprofessionnelle :

- **Cadres de la communication et des arts et spectacles** : + 7,8 % [17,1 contre 15,9 euros].
- **Cadres de l'information, de la presse et de la documentation** : + 2,7 % [12,2 contre 11,8 euros].

NB : la règle du secret statistique s'est appliquée pour les métiers de cadres commerciaux de la banque et de cadres des opérations bancaires et des marchés financiers.

<sup>15</sup> Il s'agit du salaire horaire moyen tel que 50 % de la catégorie des salariés considérés perçoit un salaire supérieur, et 50 % un salaire inférieur. Ce salaire horaire permet de faire abstraction des différences en termes de développement plus ou moins fort du travail à temps partiel.

Les disparités salariales sont aussi relativement importantes pour la catégorie des ouvrier.ère.s, avec des différentiels présentant, là encore, des ordres de grandeur assez comparables dans tous les champs économiques considérés : sensiblement inférieurs ou égaux à 20 %.

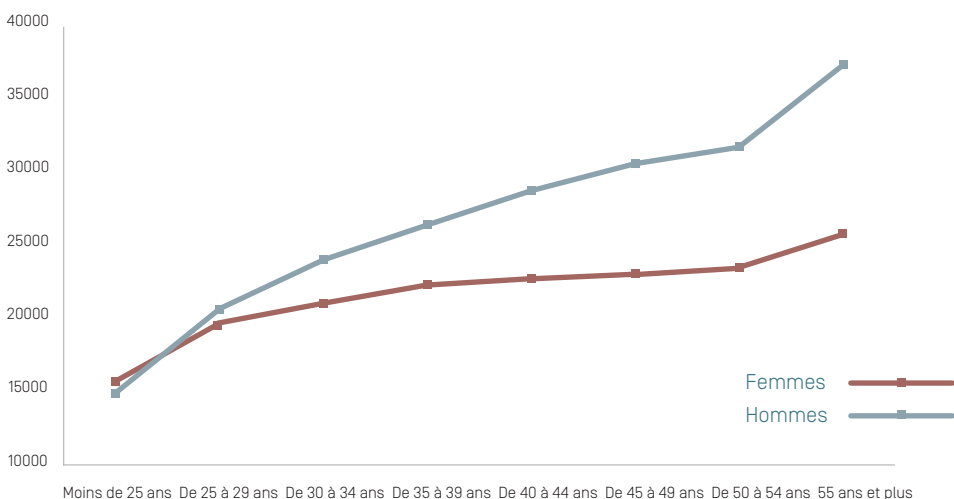
On peut supposer, pour expliquer ce résultat, que les hommes sont relativement plus nombreux que les femmes à occuper des postes d'ouvriers qualifiés. S'agissant de l'ESS, les données disponibles tendent à confirmer cette hypothèse : alors que les hommes représentent, par exemple, 65 % des ouvrier.ère.s non qualifié.e.s de type artisanal et 62 % des ouvrier.ère.s non qualifié.e.s de type industriel, les

ratios correspondants s'établissent à 79 % pour les ouvrier.ère.s qualifié.e.s de l'industrie agroalimentaire et à 75 % pour les ouvrier.ère.s qualifié.e.s de type industriel.

Pour les deux autres catégories, celles des professions intermédiaires et des employé.e.s, les écarts de salaires s'avèrent, tout au moins au niveau de l'ESS, plus limités : + 6 % dans les deux cas. En revanche, les différentiels sont nettement plus importants dans le privé hors ESS (+ 18 %) comme dans le public (+ 11 %) pour les professions intermédiaires. S'agissant des employé.e.s, le différentiel est sensiblement inférieur dans le privé hors ESS (+ 4 %), mais plus marqué dans le public (+ 17 %).

## DES DISPARITÉS SALARIALES QUI S'ACCROISSENT AVEC L'ÂGE

Salaire annuel brut moyen des femmes et des hommes dans l'ESS en fonction des tranches d'âge des salarié.e.s en Occitanie



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, DADS 2014 (Postes au 31/12)

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes au sein de l'ESS ont tendance à se renforcer avec l'âge, surtout à partir de 40 ans. Alors que les écarts salariaux entre les hommes et les femmes sont assez réduits pour les premières tranches d'âge : le salaire annuel brut moyen des hommes est légèrement inférieur à celui des femmes chez les moins de 25 ans (- 4 %), tandis qu'il s'avère sensiblement supérieur à ce dernier chez les 25-29 ans (+ 6 %), les différentiels tendent à se renforcer nettement par la suite : de + 15 % chez les 30-34 ans à + 34 % chez les 50-54 ans et + 44 % chez les 55 ans et plus, en passant par + 25 % chez les 40-44 ans et + 33 % chez les 45-49 ans.

Cette configuration, qui n'est pas propre à l'ESS<sup>16</sup>, peut s'expliquer, en partie, par l'impact de la parentalité, dont on sait qu'elle se traduit plus fréquemment chez les femmes que chez les hommes par des interruptions de carrière. Elle peut aussi renvoyer au fait que les femmes sont moins positionnées que les hommes sur des métiers présentant de fortes potentialités d'évolution professionnelle et qu'à métiers équivalents, leurs évolutions de carrière sont souvent moins favorables que celles des hommes.



<sup>16</sup> Cela a pu être montré à l'échelon national : cf. l'état des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS publié par le Conseil National des Cress en mars 2019. Les données disponibles pour l'échelon régional ne nous ont pas permis de faire le calcul pour ces autres champs économiques en Occitanie.

## UNE CONCENTRATION PLUS MARQUÉE DES FEMMES QUE DES HOMMES SUR DES MÉTIERS PEU RÉMUNÉRATEURS

Salaire horaire net médian pour les 10 principaux métiers occupés par les salariées de sexe féminin et part de ces métiers dans le total des effectifs féminins dans l'ESS en Occitanie

MÉTIERS	Salaire horaire net médian [en euros]	Part du métier dans le total des effectifs féminins
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	7,90	15,2 %
Agents de service hospitaliers	9,16	6,7 %
Aides-soignantes	10,08	6,1 %
Secrétaires	10,17	4,6 %
Animatrices socioculturelles et de loisirs	8,61	4,6 %
Infirmières	13,49	3,6 %
Autres employées administratives	9,67	3,6 %
Personnel enseignant du secondaire et du supérieur	14,19	3,5 %
Aides médico-psychologiques	9,86	3,2 %
Ouvrières non qualifiées de type industriel	5,07	2,9 %
<i>Total pour les 10 principaux métiers</i>		<i>53,8 %</i>
<b>Ensemble de l'ESS régionale [pour les salariées de sexe féminin]</b>	<b>10,15</b>	<b>100 %</b>

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, DADS 2015

Les 10 principaux métiers occupés par les femmes représentent, à eux seuls, un peu plus de la moitié de l'emploi féminin dans l'ESS régionale (53,8 %). Parmi ceux-ci, seuls deux présentent des salaires horaires nets médians supérieurs à celui obtenu pour l'ensemble des effectifs féminins de l'ESS : personnel enseignant du secondaire et du supérieur (14,19 euros, soit + 39 % par rapport au salaire horaire net médian de l'ensemble des salariées féminins) et infirmières (13,49 euros, soit + 32 %).

Avec 7,90 euros, le salaire horaire net médian du métier le plus occupé par les femmes, celui d'aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales, s'avère significativement inférieur au salaire horaire net médian obtenu pour l'ensemble des effectifs féminins de l'ESS (- 22,5 %).



Salaire horaire net médian pour les 10 principaux métiers occupés par les salariés de sexe masculin et part de ces métiers dans le total des effectifs masculins dans l'ESS en Occitanie

MÉTIER	Salaires horaires nets médians (en euros)	Part du métier dans le total des effectifs masculins
Ouvriers non qualifiés de type industriel	5,09	9,6 %
Ouvriers agricoles et assimilés	8,50	5,8 %
Animateurs socioculturels et de loisirs	8,86	4,4 %
Agents de service hospitaliers	9,04	3,9 %
Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	9,70	3,7 %
Personnel enseignant du secondaire et du supérieur	14,92	3,3 %
Ouvriers qualifiés du bâtiment et des travaux publics	9,76	2,6 %
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	5,10	2,6 %
Educateurs spécialisés	12,32	2,5 %
Autres employés administratifs	9,77	2,5 %
<i>Total pour les 10 principaux métiers</i>		40,9 %
<b>Ensemble de l'ESS régionale [pour les salariés de sexe masculin]</b>	<b>10,86</b>	<b>100 %</b>

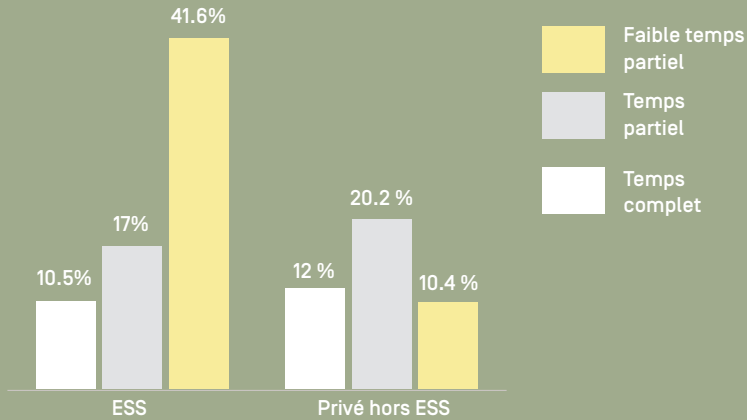
Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, DADS 2015

Comme pour les femmes, il n'y a que 2 métiers parmi les 10 principaux occupés par les salariés de sexe masculin pour lesquels les salaires horaires nets médians sont supérieurs à celui obtenu pour l'ensemble des effectifs masculins de l'ESS régionale : personnel enseignant du secondaire et du supérieur (14,92 euros, soit + 36,7 % par rapport au salaire horaire net médian de l'ensemble des salariés masculins) et éducateurs spécialisés (12,32 euros, soit + 12,8 %).

D'une manière générale, on peut constater que les salaires horaires nets médians ont tendance à être plus réduits au niveau des métiers les plus développés chez les hommes par rapport à ceux observés pour les principaux métiers occupés par les femmes. Cela étant, ces métiers concentrent une part des effectifs masculins de l'ESS significativement inférieure à celle des effectifs féminins de l'ESS : 40,9 % contre 53,8 % des totaux correspondants.

## ZOOM SUR LES DISPARITÉS SALARIALES EN FONCTION DES CONDITIONS D'EMPLOI

Ecart entre le salaire horaire net médian des hommes et des femmes selon les conditions d'emploi des salarié.e.s en CDI dans l'ESS et dans le reste de l'économie privée en Occitanie



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, d'après Insee, DADS 2015

Si on se limite aux salarié.e.s travaillant en CDI, on constate, s'agissant de l'ESS, que les écarts de salaires, au bénéfice des hommes, sont moins forts pour les salarié.e.s travaillant à temps complet que pour les salarié.e.s travaillant à temps partiel. Le différentiel s'élève même à près de + 42 % pour les salarié.e.s travaillant à faible temps partiel (qui ne représentent, cependant, que 1,2 % du total des effectifs de l'ESS régionale).

Un phénomène analogue s'observe dans l'économie privée hors ESS pour les salarié.e.s travaillant à temps partiel, mais pas pour ceux travaillant à faible temps partiel, pour lesquels l'écart de salaires entre les hommes et les femmes est même sensiblement inférieur à ce qu'il est pour les salarié.e.s travaillant à temps complet.

**PARTIE 2.**

**ETAT DES LIEUX DE  
L'ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES  
DANS LES INSTANCES  
DE GOUVERNANCE DES  
ENTREPRISES DE L'ESS  
RÉGIONALE**



## SYNTHÈSE

Considérées d'une manière globale, les instances de gouvernance des entreprises de l'ESS régionale apparaissent plutôt « mixtes » au vu des résultats de notre enquête, et ce alors même que, conformément aux données statistiques présentées dans la 1ère partie de cette étude, leurs effectifs salariés s'avèrent largement féminisés.

Cela étant, des différences significatives quant à la place des femmes se font jour selon les types de fonctions et d'entreprises :

- ▷ Elle s'avère d'autant plus réduite que l'on a affaire à des fonctions à forte responsabilité, au premier chef celle de Présidence, alors même que, globalement, les instances se révèlent quasiment paritaires. Ce schéma tend donc à reproduire le phénomène de « ségrégation verticale » observé au niveau des effectifs salariés.
- ▷ Elle se révèle variable selon les composantes juridiques ou les secteurs d'activité (ces deux paramètres étant liés), ceux dont les effectifs sont très féminisés ayant tendance à faire une place plus importante aux femmes au sein de leurs instances de gouvernance que ceux dont les effectifs sont largement masculins. Ce résultat traduit donc un phénomène de « ségrégation horizontale », analogue, là encore, à ce que l'on peut observer au niveau des effectifs salariés, au terme duquel les femmes et les hommes ne s'orientent pas vers les mêmes secteurs et activités.
- ▷ Elle tend à significativement diminuer lorsque la taille des entreprises augmente. Ce constat est certainement à mettre en relation avec l'accroissement de l'intensité des enjeux de pouvoir, dont on peut penser qu'ils tendent à favoriser l'instauration de « systèmes » relativement fermés aux femmes.
- ▷ Elle tend également à significativement diminuer avec l'ancienneté des entreprises, ce qui peut illustrer l'existence d'un phénomène d'inertie assez marqué au niveau de ces dernières.

S'agissant des caractéristiques propres aux administratrices et administrateurs, notre enquête n'a pas permis de recueillir un grand nombre d'informations<sup>17</sup>; elle conduit néanmoins à constater que les administratrices sont globalement plus jeunes que les administrateurs, phénomène d'autant plus marqué que les entreprises sont relativement récentes. Ce résultat, qui traduit certainement l'existence d'un effet générationnel, montre que le fait de progresser sur la question de la parité peut également permettre aux entreprises d'être plus représentatives sur le plan des âges.

Pour autant, différents résultats laissent penser que la prise de conscience des enjeux autour de cette question de la parité et de l'égalité dans les instances de gouvernance s'avère encore très limitée au niveau des entreprises de l'ESS régionale :

- ▷ Lorsqu'on les interroge sur les freins pouvant expliquer les progrès à faire dans ce domaine, les répondants ont tendance à nettement plus pointer des facteurs d'ordre personnel, qui seraient propres au parcours des femmes, que les facteurs organisationnels inhérents au fonctionnement des entreprises, notamment en termes d'accès aux postes et aux mandats.
- ▷ Très peu d'entreprises ont mis en œuvre ou comptent mettre en œuvre des démarches en vue de favoriser la parité au sein de leurs instances de gouvernance, et lorsque c'est le cas, lesdites démarches s'avèrent souvent assez informelles et peu contraignantes.

La sensibilisation des entreprises de l'ESS à cette thématique constitue donc un défi de taille, que le Guide des bonnes pratiques de l'ESS peut aider à relever, en particulier au travers de ses thèmes n° 1 : « Modalités effectives de gouvernance démocratique » et n° 6 : « Situation de l'entreprise en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle et de présence dans les instances dirigeantes élues ».

<sup>17</sup> Nous renvoyons ici à l'étude réalisée par le CN Cress, laquelle a permis de recueillir plus d'informations sur le profil des administratrices et administrateurs, dans la mesure où elle comportait une enquête passée directement auprès des membres des Conseils d'Administration (CA).

## PRÉSENTATION DE L'ÉCHANTILLON

L'enquête en ligne a été diffusée entre mars et septembre 2019 auprès des entreprises de l'ESS en Occitanie. 233 réponses exploitables ont été recueillies. L'échantillon ainsi constitué se caractérise comme suit :

Formes juridiques des entreprises	Nombre d'entreprises	Pourcentage [%]
Associations	193	83 %
Coopératives	32	14 %
Fondations	3	1 %
Mutuelles	1	-
Autres	4	2 %
<b>Total</b>	<b>233</b>	<b>100 %</b>

▷ Par rapport à la composition réelle de l'ESS régionale, l'échantillon se caractérise par une nette sous-représentation des mutuelles. Un constat analogue peut être fait pour ce qui est de l'enquête qu'a menée au niveau national l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS / CN Cress.

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

Secteurs d'activité des entreprises	Nombre d'entreprises	Pourcentage [%]
Action sociale avec ou sans hébergement	66	28 %
Animation socioculturelle, Education populaire	54	23 %
Culture	30	13 %
Agriculture, Industrie, BTP	18	8 %
Environnement	18	8 %
Développement économique, Services aux entreprises	15	6 %
Enseignement, Formation	15	6 %
Tourisme	6	3 %
Assurance, Banque	4	2 %
Santé	2	1 %
Autres	5	2 %
<b>Total</b>	<b>233</b>	<b>100 %</b>

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

Les principaux secteurs d'activité dans lesquels l'ESS est très développée, notamment l'action sociale, avec ou sans hébergement, l'animation socioculturelle et l'éducation populaire, ainsi que la culture, sont assez bien représentés au sein de l'échantillon.

Celui-ci souffre néanmoins d'une sous-représentation du secteur du sport ainsi que de celui de l'assurance et de la banque.

De par son volume et sa composition, cet échantillon permet de dégager des résultats d'ordre général relativement fiables, ce que confirme le fait qu'ils coïncident, pour l'essentiel, avec ceux obtenus au niveau national, sur un échantillon plus large, par l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS / CN Cress.

En revanche, les croisements que nous sommes parfois amenés à faire sont à prendre avec plus de précaution.

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises	Pourcentage [%]
0 à 3 salarié.e.s	57	24 %
4 à 9 salarié.e.s	68	29 %
10 à 49 salarié.e.s	82	35 %
50 salarié.e.s et plus	26	11 %
<b>Total</b>	<b>233</b>	<b>100 %</b>

▸ Les différentes strates considérées sont assez bien représentées, même s'il ne s'agit pas là d'un reflet exact de la composition de l'ESS régionale du point de vue de la taille des entreprises.

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019



# 1. LA PLACE DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE DES ENTREPRISES DE L'ESS : DES CAS DE FIGURE MULTIPLES

## DANS L'ENSEMBLE DE L'ESS RÉGIONALE

Part des femmes	Equipe salariée			Instances de gouvernance		
	Total des effectifs	Encadrement	Direction	Conseil d'Administration	Bureau	Présidence
ESS	68 %	64 %	59 %	49 %	48 %	36 %

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

Conformément aux résultats présentés dans la 1ère partie de cette étude, les effectifs de l'ESS s'avèrent, au travers de l'échantillon analysé, très féminisés (à hauteur de 68 %), y compris au niveau de l'encadrement (64 %<sup>16</sup>). Cela étant, le phénomène de « ségrégation verticale » pointée dans la 1ère partie transparait ici aussi, la proportion de femmes occupant des postes de direction étant significativement moins élevée que dans l'ensemble des effectifs (59 % ; ce taux est toutefois plus élevé que celui obtenu au travers de l'enquête nationale menée le CN Cress, soit 51 %, ce qui renvoie probablement aux caractéristiques de notre échantillon).

En regard, les instances de gouvernance des entreprises de l'ESS en région se révèlent plutôt « mixtes » : la part des femmes s'élève ainsi à 49 % au sein des Conseils d'Administration (CA), à 48 % au sein des Bureaux, mais à seulement 36 % au niveau des fonctions de Présidence, ce qui est révélateur, là encore, d'une forme de « ségrégation verticale » [les ratios obtenus dans le cadre de l'enquête nationale du CN Cress sont assez semblables, respectivement : 45 %, 45 % et 37 %].

Ces résultats globaux recouvrent néanmoins de fortes différences selon les types d'entreprises considérés :

## SELON LES FORMES JURIDIQUES ET LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Part des femmes / Formes juridiques	Equipe salariée			Instances de gouvernance		
	Total des effectifs	Encadrement	Direction	Conseil d'Administration	Bureau	Présidence
Associations	72 %	65 %	63 %	51 %	50 %	40 %
Coopératives	47 %	57 %	36 %	33 %	33 %	0 %

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

<sup>16</sup> Ce taux apparaît significativement plus élevé au sein de l'échantillon que dans la réalité (cf. partie I), ce qui peut s'expliquer, au moins en partie, par le fait que les mutuelles y sont sous-représentées, tandis que les secteurs de l'action sociale et de l'éducation populaire y occupent une place relativement importante.



La taille réduite de l'échantillon ne nous permet de traiter de toutes les formes juridiques de l'ESS (nous renvoyons, pour des résultats plus complets, à l'enquête du CN Cress). Nous pouvons cependant constater que la composante coopérative se distingue nettement de l'ESS dans son ensemble, les femmes y étant significativement sous-représentées, aussi bien au niveau des effectifs salariés que des instances de gouvernance.

A contrario, toujours par rapport à l'ESS dans sa globalité, les femmes occupent une place sensiblement plus importante au sein de la composante associative, tant en ce qui concerne les effectifs salariés que les instances de gouvernance :

Ces résultats sont, en grande partie, liées à la nature des activités exercées par les entreprises considérées :

Part des femmes / Secteurs d'activité	Equipe salariée			Instances de gouvernance		
	Total des effectifs	Encadrement	Direction	Conseil d'Administration	Bureau	Présidence
Action sociale	77 %	64 %	64 %	53 %	49 %	42 %
Education populaire	69 %	68 %	61 %	51 %	53 %	38 %
Agriculture, Industrie, Construction	43 %	58 %	40 %	17 %	15 %	0 %

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

Il apparaît ainsi que les secteurs dont les effectifs salariés sont très féminisés, tels ceux de l'action sociale et de l'éducation populaire, qui sont largement investis par les associations, font une place plus importante aux femmes dans leurs instances de gouvernance que les autres.

En revanche, les femmes occupent une place plus réduite au sein de la gouvernance des entreprises dans un secteur comme celui de l'agriculture, de l'industrie et de la construction, où l'on trouve beaucoup de coopératives (notamment, dans notre région, de coopératives agricoles, plus particulièrement viticoles), au niveau desquelles les effectifs salariés sont majoritairement masculins.

On retrouve donc là une forme de « ségrégation horizontale », liée à une spécialisation sexuée des métiers et activités, qui fait que pour des raisons d'ordre essentiellement culturel, les femmes et les hommes ne vont pas s'orienter vers les mêmes types de secteurs<sup>19</sup>.

Ce constat s'avère donc analogue à celui que l'on a pu faire à propos de l'emploi dans la 1ère partie de cette étude.

<sup>19</sup> Ce résultat est le fruit, pour une part, de mécanismes « logiques » : ainsi, si l'on prend l'exemple des coopératives agricoles, la grande majorité des exploitants agricoles étant des hommes, ceux-ci vont « naturellement » se retrouver en nombre important au sein des instances de gouvernance de ces entreprises.

## SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

Part des femmes / Taille des entreprises	Equipe salariée			Instances de gouvernance		
	Total des effectifs	Encadrement	Direction	Conseil d'Administration	Bureau	Présidence
De 0 à 3 salarié.e.s	73 %	58 %	38 %	51 %	54 %	38 %
De 4 à 9 salarié.e.s	67 %	58 %	43 %	51 %	47 %	43 %
De 10 à 49 salarié.e.s	67 %	68 %	35 %	48 %	48 %	35 %
50 salarié.e.s et plus	68 %	64 %	20 %	40 %	40 %	20 %

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

De nettes différences se font jour quant à la place des femmes au sein des instances de gouvernance en fonction de la taille des entreprises (appréhendée à partir du nombre de salarié.e.s) : plus ces dernières sont importantes, moins les femmes sont nombreuses au sein des Conseils d'Administration, des Bureaux et au niveau de la fonction de Présidence.

Ce résultat est certainement à mettre en relation avec le fait que les enjeux de pouvoir sont d'autant plus forts que la taille des entreprises est grande, générant ainsi la mise en place de « systèmes » relativement fermés, au sein desquels les femmes ont plus de mal à s'intégrer que dans ceux d'entreprises de taille plus réduite.

Cette fermeture prend la forme, notamment, d'un recours assez systématique à la cooptation, ce qui tend à défavoriser les femmes, globalement moins bien dotées en termes de « capital social » que les hommes (conséquence de facteurs historico-culturels).

NB : on peut constater, cette fois du côté de l'équipe salariée, que la place des femmes au niveau des postes de direction est également nettement plus réduite que la moyenne pour ce qui est des plus grandes entreprises de l'échantillon.



## SELON L'ANCIENNETÉ DES ENTREPRISES

Part des femmes / Ancienneté des entreprises	Equipe salariée			Instances de gouvernance		
	Total des effectifs	Encadrement	Direction	Conseil d'Administration	Bureau	Présidence
Inférieure ou égale à 5 ans	59 %	39 %	51 %	56 %	46 %	29 %
De 6 à 49 ans	70 %	66 %	62 %	51 %	51 %	41 %
50 ans et plus	67 %	65 %	50 %	38 %	37 %	23 %

Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

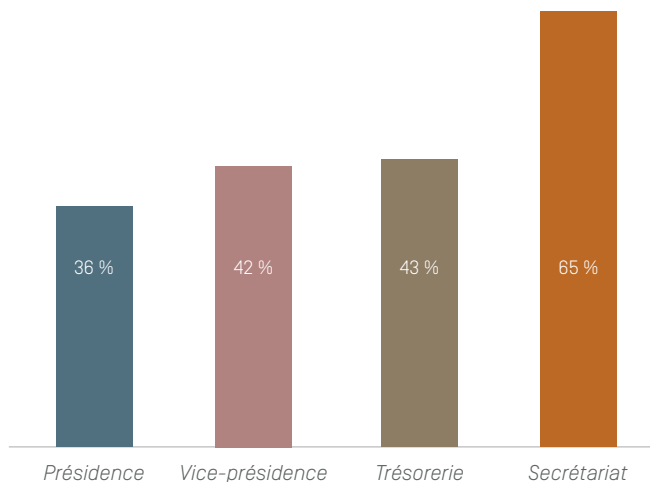
La place des femmes dans les instances de gouvernance s'avère significativement plus réduite que la moyenne au niveau des entreprises les plus anciennes de l'échantillon, celles ayant 50 ans et plus d'existence.

Ce résultat renvoie probablement au fait qu'en raison de leur histoire relativement longue, ces entreprises font preuve d'une certaine inertie par rapport aux évolutions d'ordre sociétal, notamment en raison de la tendance au renouvellement des mandats des personnes déjà en place au sein des instances, et en l'occurrence de beaucoup d'hommes.

Ce constat met bien en lumière l'intérêt que peuvent revêtir des dispositions telles que la limitation du cumul des mandats dans le temps ou l'instauration d'un âge limite pour les administrateur.trice.s.

## 2. LES FONCTIONS EXERCÉES : UNE FORME DE SPÉCIALISATION SEXUÉE

Proportion de femmes selon les fonctions exercées



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

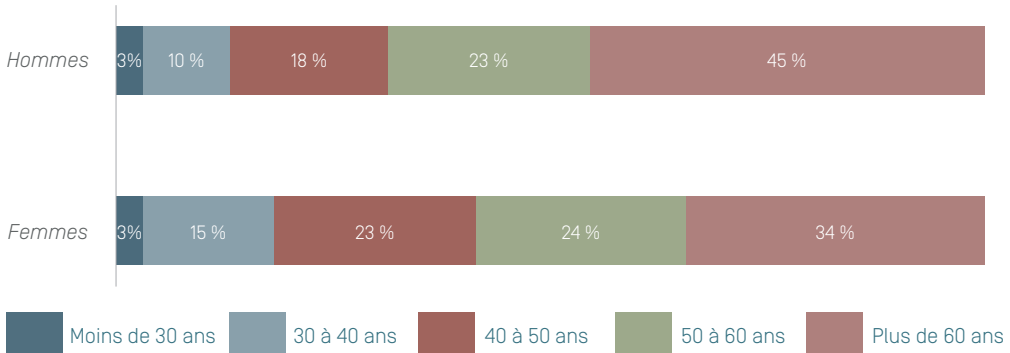
Même si c'est de façon moins marquée que pour la fonction de Présidence, les femmes apparaissent également sous-représentées au niveau des fonctions de Vice-présidence (en moyenne, elles sont 42 % à occuper cette fonction) et de Trésorerie (43 %). En outre, on constate que pour ces dernières fonctions aussi, un effet-taille de l'entreprise joue de manière significative : ainsi la proportion de femmes tombe-t-elle à 36 % pour la fonction de Vice-présidence et à 17 % seulement pour la fonction de Trésorerie au sein des entreprises de 50 salarié.e.s et plus.

En revanche, la proportion de femmes s'avère nettement plus élevée en ce qui concerne la fonction de Secrétaire (en moyenne, elles sont 65 % à occuper cette fonction), fonction pour laquelle l'effet-taille, cette fois, ne joue pas, puisque le ratio correspondant s'établit à 63 % pour les entreprises de 50 salarié.e.s et plus.



### 3. LE PROFIL DES ADMINISTRATEUR.TRICE.S : UN EFFET GÉNÉRATIONNEL SIGNIFICATIF

Répartition des administrateurs et administratrices en fonction de leur âge



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

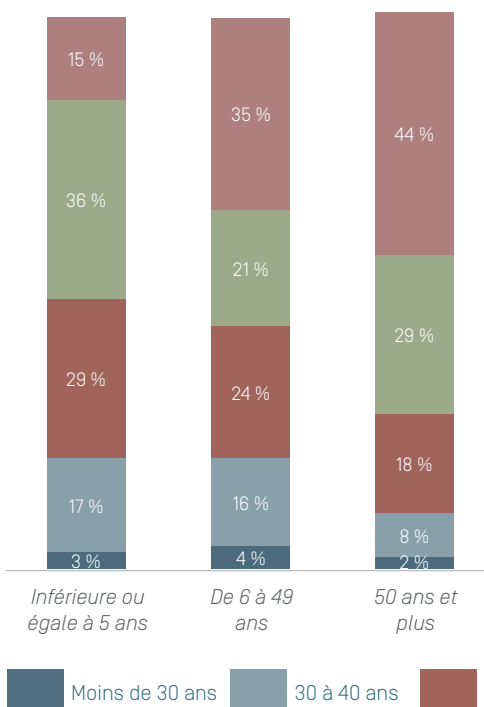
Globalement, les administratrices apparaissent plus jeunes que les administrateurs :

- ▷ Les personnes de plus de 60 ans sont, en proportion, nettement plus nombreuses au niveau des administrateurs que des administratrices : 45 % contre 34 %. Au total, cette tranche d'âge représente 39 % de l'ensemble des membres des CA des entreprises de l'échantillon.
- ▷ Les personnes dont l'âge est compris entre 30 et 60 ans représentent 62 % du total chez les administratrices, contre seulement 51 % chez les administrateurs. Au total, cette tranche d'âge représente 57 % des membres des CA des entreprises de l'échantillon.
- ▷ Quant aux personnes de moins de 30 ans, elles sont très peu nombreuses, aussi bien parmi les administrateurs que les administratrices : 3 % dans les deux cas. Au total, cette tranche d'âge représente seulement 4 % des membres des CA des entreprises de l'échantillon.

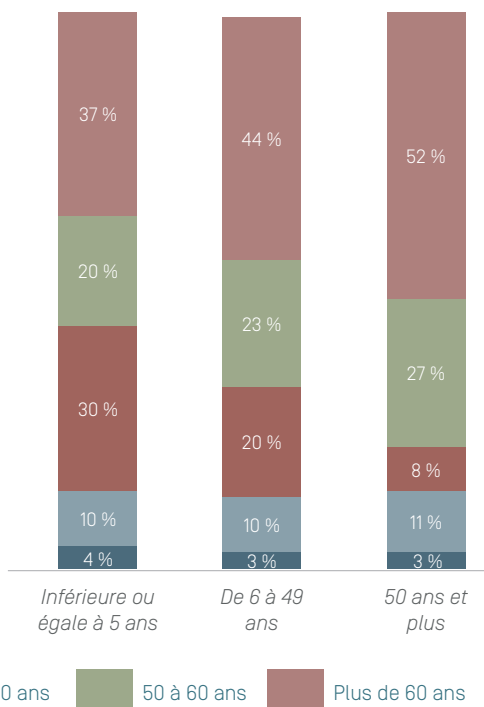
Ce résultat illustre probablement un effet générationnel, les femmes nées à partir des années 1960 ayant peut-être plus tendance que celles des générations précédentes à s'engager et à prendre des responsabilités bénévoles. Cette hypothèse pourrait elle-même être mise en relation avec le fait que les femmes ont été de plus en plus nombreuses à poursuivre des études longues, le niveau scolaire et le degré d'engagement étant deux variables étroitement corrélées. En tout état de cause, il apparaît clairement que la présence des femmes au sein des instances de gouvernance permet à ces dernières d'être également plus représentatives sur le plan des âges.

Ce résultat pourrait également être révélateur d'un phénomène d'inertie propre aux organisations les plus anciennes, tel que nous l'avons évoqué plus haut. Cette hypothèse tend d'ailleurs à être corroborée par les données ci-après :

### Répartition des administratrices en fonction de leur âge selon l'ancienneté de l'entreprise



### Répartition des administrateurs en fonction de leur âge selon l'ancienneté de l'entreprise



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

Plus l'entreprise est récente, plus la proportion des membres du CA ayant moins de 60 ans se révèle élevée. Même si ce constat est valable aussi bien pour les femmes que pour les hommes, il apparaît nettement plus marqué pour les premières que pour les seconds.

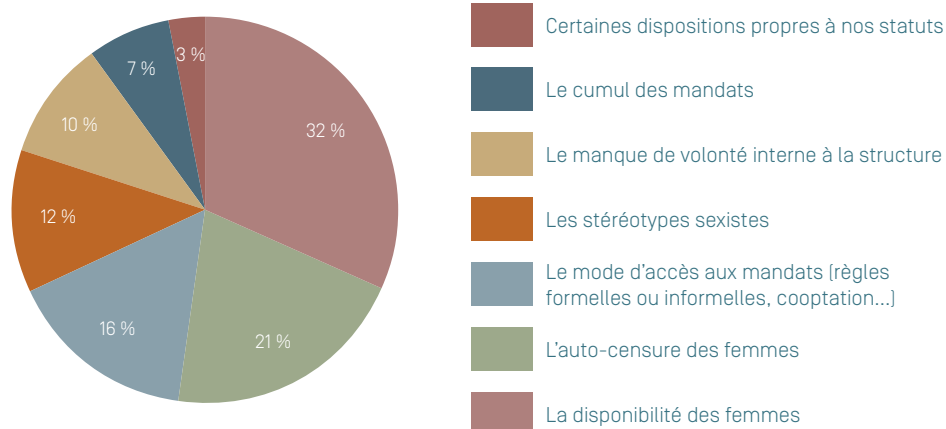
Ainsi, pour les entreprises ayant une ancienneté inférieure ou égale à 5 ans, les personnes ayant entre 30 et 60 ans représentent 82 % des administratrices, contre 60 % des administrateurs ; les personnes de 60 ans et plus représentent seulement 15 % des administratrices, contre 37 % des administrateurs (soit 22 points d'écart dans les deux cas).

En revanche, pour les entreprises ayant une ancienneté égale ou supérieure à 50 ans, les personnes entre 30 et 60 ans représentent 55 % des administratrices, contre 46 % des administrateurs ; quant à celles ayant 60 ans et plus, elles représentent 44 % des administratrices, contre 52 % des administrateurs (soit 8 à 9 points d'écart seulement).

## 4. LES FREINS INVOQUÉS : LES FACTEURS

### ORGANISATIONNELS MINIMISÉS

Freins invoqués par rapport à la parité dans les instances de gouvernance et l'accès des femmes aux fonctions élues à responsabilité



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

Deux facteurs ressortent clairement, à savoir la question de la disponibilité des femmes, laquelle serait moindre que celle des hommes (invoqué à hauteur de 32%), et le fait qu'elles seraient plus enclines que ces derniers à s'autocensurer (21 %).

Ces résultats traduisent certainement, pour une part, la réalité<sup>20</sup>. Cela étant, il est notable que ces deux facteurs renvoient à des éléments d'ordre personnel, qui seraient propres aux femmes et à leurs parcours, tandis que les éléments d'ordre organisationnel, relatifs aux entreprises elles-mêmes et aux règles qu'elles appliquent (en particulier dans l'accès aux postes et mandats), recueillent des scores plus réduits. On peut donc se demander si ces résultats ne sont pas également la conséquence d'une assez faible prise de conscience de cette problématique de la part des entreprises considérées, notamment quant au caractère plus ou moins inclusif de leurs instances de gouvernance.

Il est à souligner qu'un nombre assez significatif de répondants ont pointé, à la faveur de cette enquête, la difficulté générale qu'ils ont à trouver des personnes volontaires, femmes ou hommes, pour s'impliquer dans leur Conseil d'Administration, problématique qui apparaît donc particulièrement prégnante et qui préoccupe beaucoup de responsables d'entreprises de l'ESS. Un tel constat est de nature à renforcer la difficulté qu'il peut y avoir à accroître la parité au sein des instances de gouvernance.

<sup>20</sup> Le sexe des répondants n'est pas connu, mais on peut penser, au regard du taux de féminisation des effectifs salariés de l'échantillon, y compris pour les postes d'encadrement (le plus souvent, les répondants à nos enquêtes occupent des postes au sein de la direction des entreprises), que les femmes en représentent une proportion assez forte. On peut donc en conclure que les réponses à cette question sont, au moins pour une part, la conséquence de l'expérience des personnes concernées.



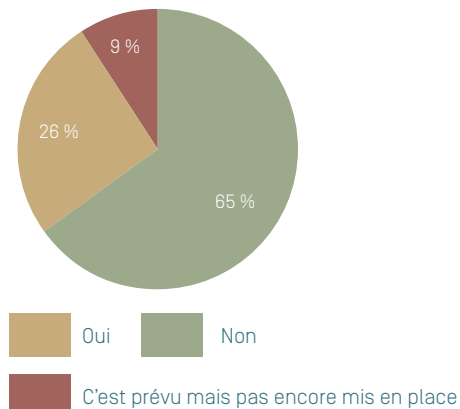
## 5. LES DÉMARCHES POUR FAVORISER LA PARITÉ ET L'ÉGALITÉ DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE : UN SUJET NON PRIORITAIRE

Plusieurs questions portaient sur les démarches déjà mises en œuvre ou projetées par les entreprises pour favoriser la parité et l'égalité au sein de leurs instances de gouvernance, dont les réponses tendent à confirmer le fait que cette thématique est loin de constituer une priorité pour la plupart d'entre elles.

Seules 26 % des entreprises interrogées ont déjà mis en œuvre des démarches en vue de favoriser la parité et l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs instances de gouvernance.

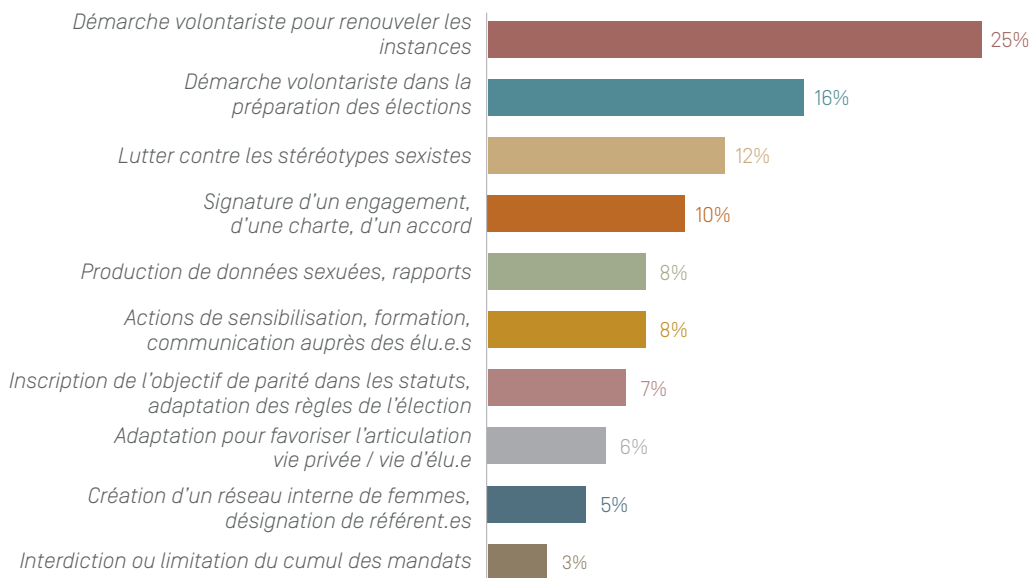
De façon tout à fait logique, notamment au regard des obligations règlementaires en la matière, le ratio correspondant est sensiblement plus élevé au niveau des entreprises les plus grandes, en l'occurrence celles de 50 salarié.e.s et plus, pour lesquelles il s'établit à 36 %, ce qui ne représente toutefois pas une proportion très élevée.

Démarches déjà mises en œuvre



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

Nature des démarches mises en œuvre



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

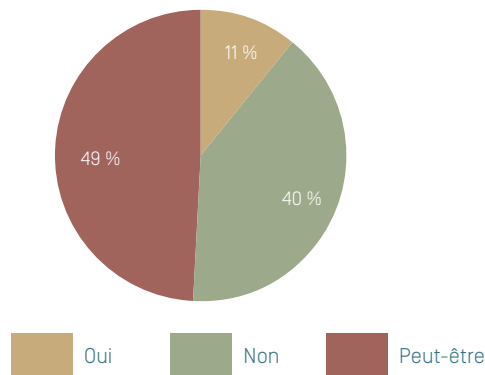
Quant à la nature des démarches ayant été mises en œuvre, on constate que les items recueillant les scores les plus élevés ont pour caractéristique commune d'être très généraux et assez flous du point de vue de ce qu'ils recouvrent (démarche volontariste pour renouveler les instances ou dans la préparation des élections ; ces deux items peuvent, pour une part, se recouvrir).

En revanche, les items correspondant à des actions bien précises et concrètes, telles que la production de données sexuées, la mise en place d'actions de sensibilisation ou de formation,

ou encore l'interdiction ou la limitation du cumul des mandats, s'avèrent beaucoup moins fréquemment cités.

On peut penser que ce contraste est révélateur, là encore, d'une prise de conscience assez réduite de la question de la parité par les entreprises considérées, qui même lorsqu'elles mettent en œuvre des démarches en la matière, le font sur une base plutôt informelle et sans que ces dernières ne revêtent un caractère très contraignant.

### Démarches envisagées pour la suite

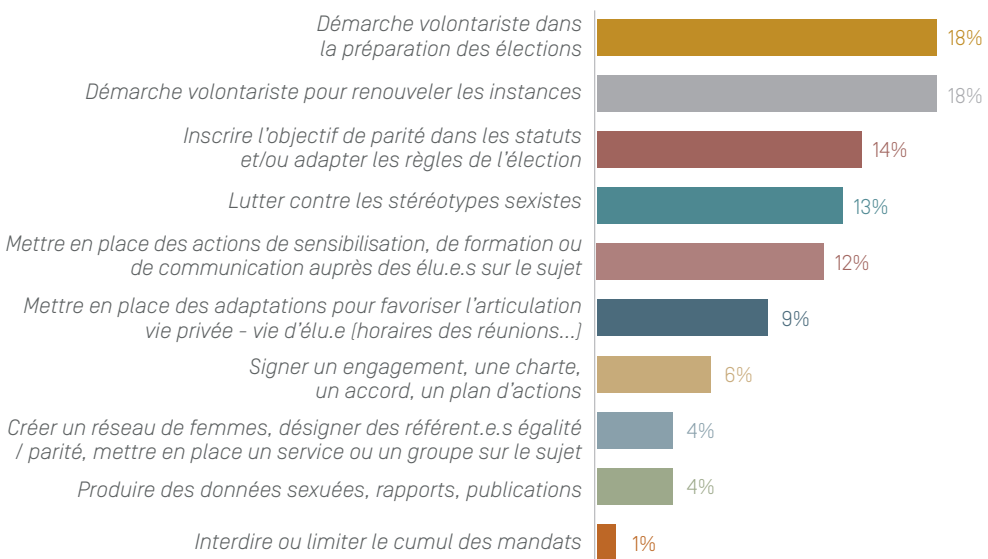


Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

Pour ce qui est des entreprises n'ayant pas mis en œuvre, jusqu'à présent, de démarches en vue de favoriser la parité dans leurs instances de gouvernance, seules 11 % d'entre elles indiquent qu'elles comptent le faire dans l'avenir (ce taux « monte » à 17 % pour les entreprises de 50 salarié.e.s et plus, score, là encore, particulièrement réduit), tandis que 40 % répondent par la négative.

Près de la moitié des entreprises (49 %) ne se positionnent pas réellement en choisissant l'item « peut-être ».

### Nature des démarches mises en œuvre

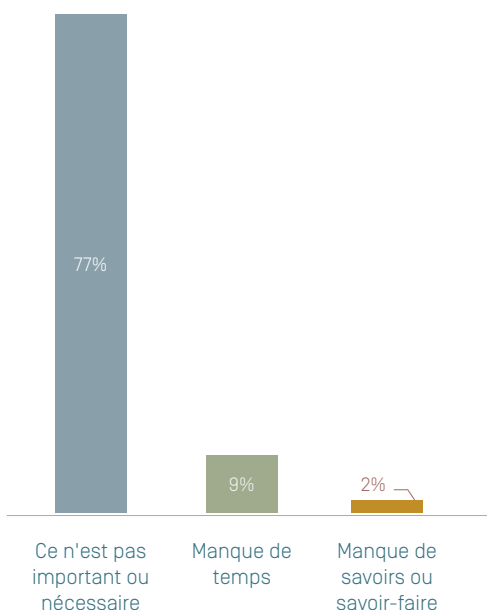


Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

Comme les entreprises ayant déjà mis en œuvre des démarches sur le sujet, celles qui comptent (ayant répondu « oui ») ou pourraient (ayant répondu « peut-être ») lancer de telles démarches dans l'avenir mettent surtout en avant les items les plus généraux (démarche volontariste pour renouveler les instances ou dans la préparation des élections).

En revanche, les items correspondant à des actions plus concrètes (créer un réseau de femmes au sein de l'entreprises ou désigner des référent.e.s égalité, produire des données sexuées, interdire ou limiter le cumul des mandats) recueillent, ici aussi, des scores confidentiels.

Raisons avancées pour expliquer la non mise en œuvre de démarche en matière de parité dans les instances de gouvernance



Source : Cress Occitanie / Observatoire régional de l'ESS, enquête « Parité » 2019

S'agissant des entreprises qui ne comptent pas mettre en œuvre de démarches en vue de favoriser la parité et l'égalité au sein des instances de gouvernance, une raison est quasi exclusivement avancée, à savoir le fait que cette thématique leur apparaît secondaire, peu importante et/ou non nécessaire.

Au vu des résultats précédents, qui font apparaître, entre autres, que les femmes ont significativement moins accès aux fonctions à responsabilité, notamment à celle de Présidence, que les hommes, en particulier au niveau des plus grandes entreprises, on peut penser que ces réponses illustrent, encore une fois, une non prise de conscience, voire un certain déni de la part des responsables enquêtés.



**PARTIE 3.**

# LES OBLIGATIONS LÉGALES ET ENGAGEMENTS S'APPLIQUANT AUX ENTREPRISES DE L'ESS



Plusieurs textes législatifs et différents engagements s'appliquent aux entreprises de l'ESS, aussi bien en matière d'égalité professionnelle que de parité dans les instances de gouvernance :

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	PARITÉ ET ÉGALITÉ DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE
<p>1. Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont soumises par le code du travail à des obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ Égalité de rémunération : pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'employeur doit assurer l'égalité de rémunération entre les sexes. [Art. L3221-2].</li> <li>▷ Non-discrimination : interdiction de mentionner le sexe sur les offres d'emploi, de le prendre en considération lors des embauches, mutation, résiliation du contrat de travail, rémunération, formation, affectation, qualification, classification, promotion [Art. L1142-1].</li> </ul>	<p>1. Représentation équilibrée dans les Conseils d'administration et de surveillance. La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit une proportion d'administratrices non inférieure à 40 % pour les plus grandes entreprises [Art. L. 225-18-1 du code du commerce].</p>
<p>2. Les entreprises qui ont des représentants syndicaux doivent obligatoirement négocier tous les ans [ou 4 ans si accord de méthode], notamment sur les écarts de rémunération [Art. L2242-1]. Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salarié.e.s, une négociation doit porter sur la gestion des emplois et des parcours professionnels [Art. L2242-13].</p>	<p>2. Égalité réelle dans les instances sportives La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, prévoit dans son article 63 sur les Fédérations sportives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ « Lorsque la proportion de licenciés de chacun des deux sexes est supérieure ou égale à 25 %, une proportion minimale de 40 % des sièges pour les personnes de chaque sexe [...].</li> <li>▷ Lorsque la proportion de licenciés d'un des deux sexes est inférieure à 25 %, une prise en compte de la répartition par sexe des licenciés, sans pouvoir être inférieure à 25 % ».</li> </ul>
<p>3. Les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s doivent être couvertes par un accord ou par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle [Art. L2242-8], avec des objectifs de progression, des actions et des indicateurs chiffrés. Si l'entreprise n'engage pas de négociations sur l'égalité professionnelle, elle peut ne plus pouvoir accéder aux marchés publics. Sans accord ni plan unilatéral, elle peut faire l'objet de pénalités financières.</p>	<p>3. Égalité réelle dans les Conseils d'administration des mutuelles La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, renvoie dans son article 76 sur les mutuelles à l'Ordonnance n° 2015-950 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des mutuelles, avec une part minimale de sièges pour les personnes de chaque sexe au moins égale à 40 %. Lorsque la proportion de membres participants d'un des deux sexes est inférieure à 25 %, la part de sièges dévolue aux membres de ce sexe est au moins égale à 25 %, dans la limite de 50 %.</p>

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

4. Depuis mars 2019 et jusqu'à mars 2020, l'Etat a enclenché l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de produire et publier leur Index. Il contient des indicateurs destinés à mesurer l'égalité femmes/hommes dans l'entreprise.

L'index s'appuie sur un score maximum de 100 points calculé à partir de 4 indicateurs : l'écart de rémunération moyen entre femmes et hommes, l'écart de taux d'augmentations individuelles, le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité et la parité parmi les dix salarié.e.s ayant perçu les plus hautes rémunérations. Toutes les entreprises concernées devront, dans un délai de 3 ans de la mise en place de l'index, dépasser le score de 75 points, sous peine de subir des pénalités financières et une obligation de rattrapage salarial. La mesure est en place depuis le 1er mars 2019 pour les entreprises de plus de 1 000 salarié.e.s, depuis le 1er septembre 2019 pour les entreprises de 250 à 1 000 salarié.e.s. Elle interviendra le 1er mars 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salarié.e.s.

5. L'Union des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire (UDES) a signé avec l'ensemble des confédérations syndicales de salarié.e.s, le 27 novembre 2015, le 1er accord-cadre sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'ESS. Cet accord a permis d'identifier 8 thèmes clés de progression, sur lesquels les branches ont été incitées à ouvrir des négociations : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salariés (notamment à temps partiel) et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de travail et des temps de vie, le recueil et le suivi des données chiffrées. En relais de cet accord-cadre, l'UDES a rédigé un guide de 12 fiches pratiques à usage des employeurs de l'ESS (cf. 4ème partie).

## PARITÉ ET ÉGALITÉ DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE

4. Représentation équilibrée dans les Conseils d'administration des sociétés anonymes  
Dispositions de l'article L225-17 alinéa 2 du Code de commerce :

« La société anonyme est administrée par un conseil d'administration composé de trois membres au moins. Les statuts fixent le nombre maximum des membres du conseil, qui ne peut dépasser dix-huit. Le Conseil d'administration est composé en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes ».

5. Une charte d'engagement des grands réseaux de l'ESS a été signée le 8 mars 2018 avec l'Etat. Son objectif principal est d'atteindre la parité dans les instances de gouvernance des entreprises d'ici à 2020. Cette charte a été signée par Le Centre français des fonds et fondations (CFF), le Mouvement associatif, le Mouvement des entrepreneurs sociaux (Mouves), le Conseil national des Chambres Régionales de l'ESS (CN CRESS), Coop FR, le Mouvement pour l'économie solidaire (MES) et le réseau des Scop.

6. Le 8 mars 2019, le mouvement coopératif (Coop FR) a publié sa charte pour l'égalité femmes/hommes, en prenant 10 engagements dont tendre à la parité, sensibiliser ses membres, collecter des données sexuées ou encore visibiliser les coopératrices et dirigeantes dans ses actions de communication.

# PARTIE 4.

## PASSER À L'ACTION



## QUELQUES GUIDES PRATIQUES SUR

## LESQUELS S'APPUYER

### GUIDE D'AMÉLIORATION CONTINUE DES BONNES PRATIQUES DE L'ESS

- ▷ Consulter et mettre en œuvre le **Guide d'amélioration continue des bonnes pratiques de l'ESS** rédigé par le Conseil Supérieur de l'ESS. Ce Guide détaille une liste des questions à se poser et propose une batterie d'indicateurs à mettre en place, thématique par thématique.
- ▷ Deux d'entre elles croisent plus particulièrement la question de l'égalité femmes-hommes, celle des « modalités effectives de gouvernance démocratique » et celle de la « situation de l'entreprise en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».
- ▷ Aux termes de la loi sur l'ESS du 31 juillet 2014, ce Guide a vocation à être mis en œuvre par toute entreprise de l'ESS et les informations sur son application présentées lors de l'Assemblée Générale annuelle.

A consulter et télécharger en ligne : <http://www.esspace.fr/gouvernance.html>

### 12 FICHES PRATIQUES POUR PASSER DE LA CONVICTION À L'ACTION

- ▷ Mettre en œuvre une démarche concrète à partir du guide rédigé par l'Union des Employeurs de l'Economie sociale et solidaire (UDES). Ces « **12 fiches pratiques pour passer de la conviction à l'action** » permettent de poser un premier diagnostic de la situation de la structure, de découvrir des méthodes simples et des bonnes pratiques sur les thèmes de la mixité des métiers, recruter sans discriminer, piloter l'égalité professionnelle ou encore améliorer les conditions de travail au bénéfice de tous.

A consulter et télécharger en ligne : <https://www.udes.fr/outilsguides>

### GUIDE PRATIQUE POUR UNE COMMUNICATION PUBLIQUE SANS STÉRÉOTYPE DE SEXE

- ▷ Pour lutter contre les stéréotypes, le Haut Conseil à l'Égalité a rédigé le « **Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe** ». Cet ouvrage donne des clés pour lever quelques objections récurrentes qui freinent l'action et propose 10 recommandations pour mettre en œuvre une communication égalitaire : éliminer les expressions sexistes ; user du féminin et du masculin dans les messages adressés à toutes et à tous ; diversifier les représentations des femmes et des hommes etc.

A consulter et télécharger ou commander en ligne : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>



## QUELQUES PISTES DE TRAVAIL / BONNES PRATIQUES

- 1. Afficher un portage politique clair** en respectant les engagements pris par l'ESS dans son ensemble, élément clé de la réussite des actions. Aller plus loin en utilisant l'égalité professionnelle comme un levier d'attractivité de son entreprise.
- 2. Faire évoluer les modes de management, de gestion des ressources humaines et de gestion d'entreprise**, prendre en compte les impacts différenciés, sur les femmes et sur les hommes, des modes de management. **Repenser les modèles RH** pour qu'ils participent à la construction de l'égalité professionnelle. **Produire des chiffres genrés** dans les bilans sociaux, d'activité, **hiérarchiser** en concertation les points les plus importants en posant des objectifs.
- 3.** Pour les entreprises de moins de 50 salariés, **utiliser le diagnostic d'égalité professionnelle pour avoir un premier état des lieux**. Grâce à la Déclaration Sociale Nominative, l'entreprise reçoit son « **diagnostic égalité professionnelle** ». Document chiffré délivré gratuitement, il permet de procéder à un état des lieux de l'égalité femmes/hommes et constitue un bilan précis et objectif de la situation au sein de l'entreprise. Le diagnostic est téléchargeable directement sur l'espace DSN.
- 4. Mettre en place des éléments de qualité de vie au travail**, au bénéfice de tous, en améliorant l'articulation des temps de vie : prise en charge de la garde des enfants, horaires non-discriminants, réunions à horaires stricts, réunions à distance, télétravail.
- 5. Développer des réseaux de femmes dans l'entreprise ou inter-entreprises** : plusieurs structures de l'ESS ont créé des réseaux formels ou informels pour faire « réseauter » **les femmes entre elles**, se soutenir dans les difficultés rencontrées. Le réseau permet également de renforcer la **conscientisation de chacune** sur les questions d'égalité femmes-hommes et la capacité d'entraide et de sororité.
- 6.** Pour les têtes de réseau, **travailler sur le cumul des mandats dans les conseils d'administration** qui conduit souvent à un entre-soi. Accompagner les membres à **aller chercher de nouveaux(elles) candidat(e)s**.
- 7. Aider les femmes administratrices à prendre confiance en elles** : développer une communication visibilisant les femmes administratrices pour **valoriser des parcours modèles**, développer des formations à la prise de parole en public, à l'animation de réunion pour les femmes administratrices, développer le tutorat.
- 8. Travailler sur les stéréotypes de genre** en sensibilisant les élu(e)s et les salarié(e)s, en formant les dirigeant(e)s, salarié(e)s et élu(e)s à **repérer les inégalités**.



## ÊTRE RÉCOMPENSÉ.E.S

**1.** En obtenant le **label Égalité Professionnelle**. Créé en 2014, ce label est une certification délivrée par l'Afnor pour des bonnes pratiques et l'exemplarité des démarches. Il a été attribué jusque-là plutôt à des grandes entreprises de taille importante et des collectivités publiques.

**2.** En participant au **Prix de l'ESS** porté par le CN CRESS et les CRESS. Ouvert à toutes les structures de l'ESS qui portent des activités en faveur des droits des femmes (accompagnement à la création d'activité, associations féministes, protection et accompagnement des femmes victimes de violences) ou des actions pour une meilleure égalité professionnelle en interne (création d'un réseau de femmes, développement d'outils de sensibilisation ou de diagnostic dans sa structure, montage de groupes de travail en interne, développement d'actions et d'outils spécifiques).



## POUR ALLER PLUS LOIN

- [Guide contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel \(Ministère du travail\)](#)
- <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement>





**cress**

Chambre Régionale  
de l'Économie Sociale  
et Solidaire Occitanie

## CRESS OCCITANIE

Siège social : 76 allée Jean Jaurès  
31000 Toulouse  
Tél : 05 62 16 65 50

Site de Montpellier : Immeuble Le Richemont  
1047 avenue Villeneuve d'Angoulême  
34070 Montpellier  
Tél : 04 67 60 20 28

[cressoccitanie.org](http://cressoccitanie.org) / [coventis.org](http://coventis.org)

 @cressoccitanie  
@MoisESSOccitanie

 @cressoccitanie

## LES PUBLICATIONS DE LA CRESS OCCITANIE

### ● LES FOCUS



### ● LES PANORAMAS TERRITORIAUX



### ● LES GUIDES ENTREPRENDRE EN ESS



### ● LES NOTES DE CONJONCTURE



### ● LES FICHES ENTREPRISES DE L'ESS



Toutes les publications de la  
CRESS Occitanie sont à retrouver  
ou à télécharger sur :  
[www.cressoccitanie.org](http://www.cressoccitanie.org)