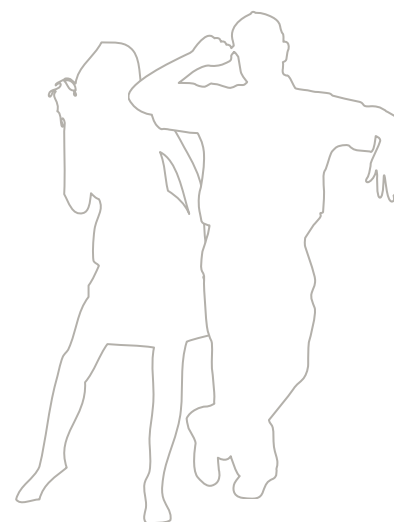


MIXITÉ ET ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN BRETAGNE



L'Économie sociale et solidaire est marquée par une forte féminisation : 66% des salariés sont des femmes, contre 49 % de femmes dans le salariat breton. L'ESS emploie quasiment une femme sur cinq en Bretagne.

La faible présence des hommes dans l'ESS est le reflet de la ségrégation sectorielle des sexes dans l'économie.

En effet, elle développe de manière privilégiée sur des secteurs et métiers traditionnellement dévolus aux femmes : éducation et prise en charge des enfants, soin ou accompagnement de personnes fragilisées ou dépendantes, santé....

Cette ségrégation des femmes sur les métiers du soin moins rémunérés, aux conditions d'emploi moins favorables donne un portrait global de l'ESS assez inégalitaire.

Mais une approche fine des métiers donne un tableau beaucoup plus nuancé. A métiers équivalents, les inégalités salariales sont plus contenues dans l'ESS (6% contre 11% hors ESS) même si elles restent élevées dans les métiers de cadres.

Comme dans le reste de l'économie, les femmes sont plus souvent à temps partiel, mais on constate que l'ESS se différencie du reste de l'économie par un temps partiel masculin également très développé.

Ce qui interroge le plus, au travers de ce panorama, c'est moins la question des inégalités femmes-hommes en matière de qualité de l'emploi que la ségrégation très marquée des sexes par secteur et surtout par métier.

Les données présentées ici laissent entrevoir un renforcement de la féminisation de l'ESS. **Conserver un minimum de mixité est sans doute un enjeu fort pour l'ESS dans les années à venir** ■■■■

Sommaire

- *p 2-3 : Repères*
- *P 4-5 : Mixité et statuts*
- *P 6-7 : Mixité et secteurs*
- *P 8-11: Mixité et catégories-socio-professionnelles*
- *P 12-15 : Mixité et métiers*
- *P 16-17 : Mixité et territoires*
- *P 18-19 : Mixité et gouvernance*
- *P 20-27 : Inégalité de rémunération*
- *P 28-31 : Inégalité de conditions d'emploi*
- *P 32-33 : Inégalités de contrats de travail*
- *P 34-35 : l'égalité en pratique*
- *P 36-37 : Tableaux récapitulatifs des données de qualité de l'emploi et de mixité par métier*
- *P 38 : Guides et ressources*
- *P 39 : Sources et méthodologie*

DÉFINITIONS ■■■■

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le terme d'égalité professionnelle* désigne le but à atteindre pour pallier les discriminations faites sur le marché du travail entre les femmes et les hommes.

C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération. Les obstacles à lever contre les discriminations de sexe sont souvent invisibles car rattachés à une certaine "normalité" qui est en fait une convention sociale. Or, les situations des hommes et des femmes ne sont pas le produit d'un destin biologique mais sont d'abord des construits sociaux liés à la socialisation, à l'orientation et aux discriminations. Rendre visibles les inégalités pour élaborer des plans d'actions passe par la déconstruction des stéréotypes de sexe ou des représentations sociales attachées aux genres masculin et féminin.

ÉGALITÉ SALARIALE

C'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle vers laquelle on doit tendre.

PARITÉ :

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

MIXITÉ PROFESSIONNELLE:

C'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple: 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

La répartition sexuée des emplois et des activités entre les femmes et les hommes implique des situations de travail différentes, avec des impacts différenciés sur les parcours des femmes et des hommes

DIVISION SEXUÉE DU TRAVAIL : SÉGRÉGATION VERTICALE ET HORIZONTALE

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

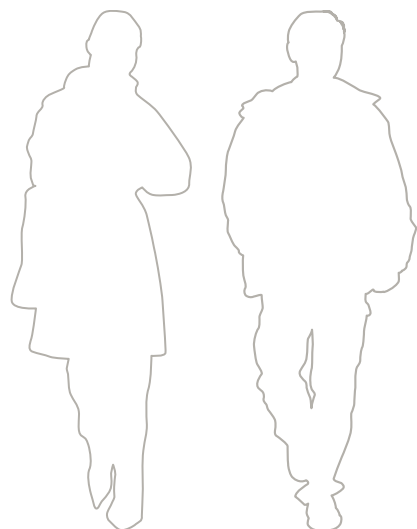
Ce concept met en évidence une ségrégation horizontale : « concentration des femmes et des hommes dans différents secteurs d'activité et différentes professions (...) où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'occupations », et une ségrégation verticale qui concerne le principe de hiérarchie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

CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE ■■■■

Le titre IV du Livre Ier de la Première partie du Code du travail traite de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

- Interdiction des discriminations en matière **d'embauche**,
- Absence de différenciation en matière de **rémunération et de déroulement de carrière**,
- Obligations vis-à-vis **des représentants du personnel** :
 - Elaboration d'un rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
 - Négociation : dans les conditions précisées par le code du Travail, les entreprises d'au moins 50 salariés seront soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne seront pas couvertes par un **accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle**

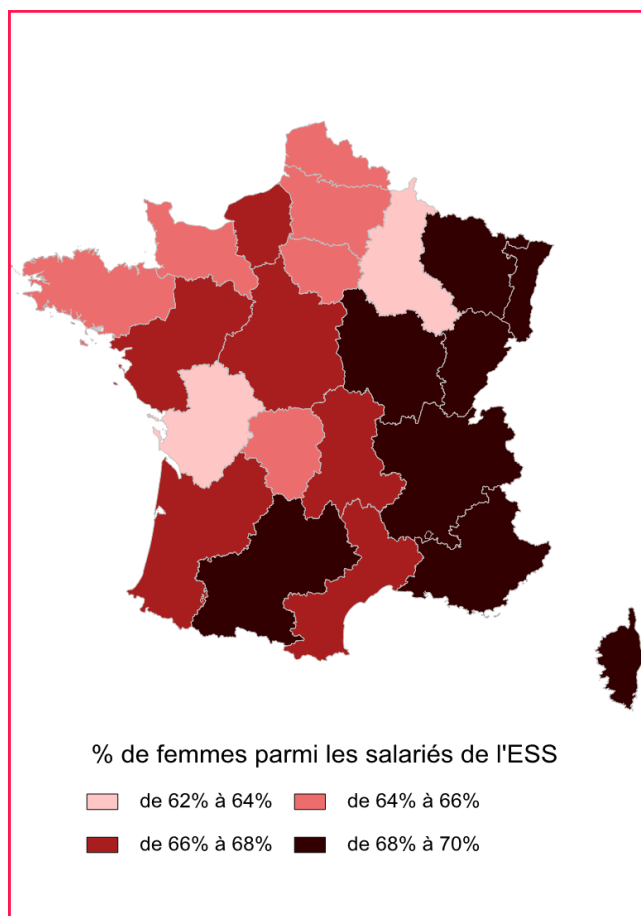


■■■■ MIXITÉ DE L'ESS EN BRETAGNE ET FRANCE

EN BRETAGNE, UN POIDS IMPORTANT DE L'ESS DANS L'EMPLOI FÉMININ ■■■■

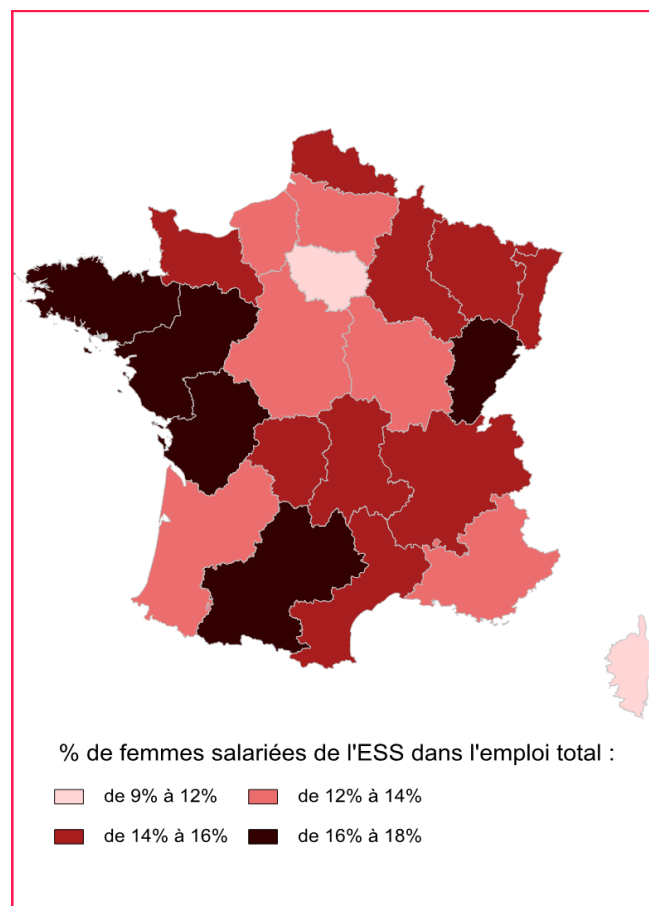
En Bretagne, l'ESS emploie 65,7% de femmes. Le poids des femmes dans l'emploi y est légèrement inférieur à la moyenne nationale de 66.5%. Ce chiffre peut s'expliquer par l'importance de l'industrie agro-alimentaire et des services aux entreprises agricoles dans l'ESS bretonne, des secteurs dont l'emploi est à dominante masculine.

Par contre, le poids de l'ESS dans l'emploi des femmes en Région est le plus élevé de France. L'ESS bretonne représente 17.5% de l'emploi féminin breton contre 13.5% en France. L'importance de l'ESS dans les activités d'enseignement est sans doute un facteur explicatif.



Carte 1 : Poids des femmes dans l'ESS en Régions
Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, ESS, sexe

/4



Carte 2 : Poids de l'ESS dans l'emploi des femmes en Régions
Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, ESS et Hors ESS, sexe

L'ESS emploie
17.5% des
bretonnes



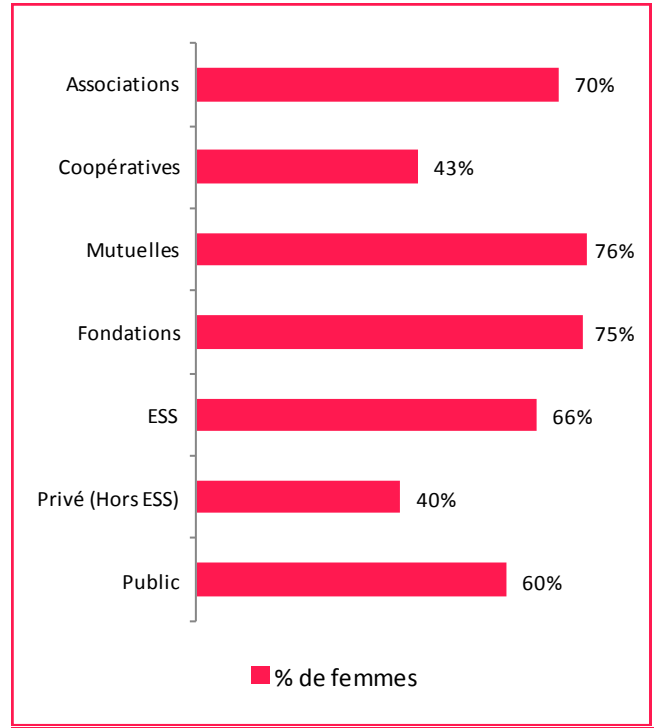
DES COOPÉRATIVES MOINS FÉMINISÉES ■■■■

La répartition femmes-hommes de l'emploi est hétérogène selon les statuts de l'ESS (graphique 1).

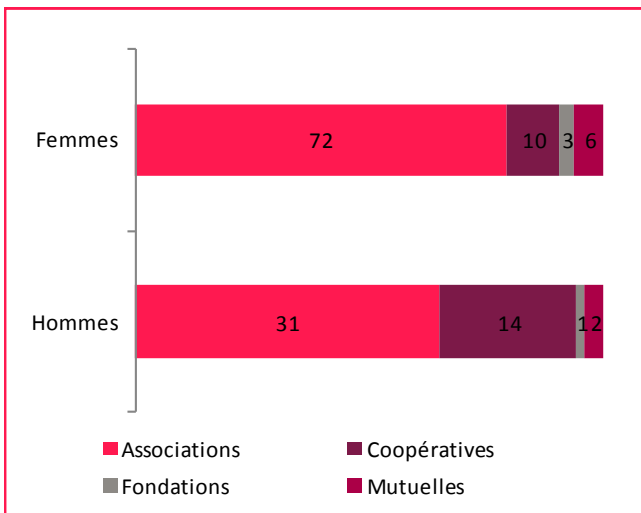
Les coopératives apparaissent nettement moins féminisées avec 43% de postes féminins, ce qui les situe légèrement au dessus de la moyenne de l'économie privée (Hors ESS). Leur positionnement important sur les activités bancaires - relativement féminisées - explique en partie ce léger différentiel.

D'une manière générale, les caractéristiques des salarié-e-s et des emplois y sont plus proches de l'économie privée (hors ESS) que des autres statuts de l'ESS. Les coopératives emploient 29% des salariés hommes de l'ESS mais seulement 11% des femmes.

Dans les associations, mutuelles et fondations, le pourcentage de postes occupés par des hommes est inférieur à 30%. Ces trois statuts emploient 89% des femmes (mais seulement 71% des hommes). Ils sont en effet principalement positionnés sur des secteurs à faible mixité de l'emploi : Action sociale, Santé, Enseignement...

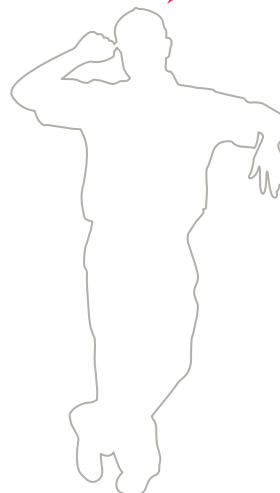


Graphique 1 : Poids des femmes selon les statuts de l'ESS en Bretagne
Sources : INSEE DADS 2011, statuts, pourcentage de postes occupés par des femmes au 31/12,



Graphique 2 : Répartition sexuée des postes par statut de l'ESS en Bretagne
Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, statuts, sexe, nb de postes en milliers

Les coopératives emploient 29% des salariés masculins de l'ESS



L'EMPLOI MASCULIN SECTORIELLEMENT PLUS DIVERSIFIÉ ■■■■

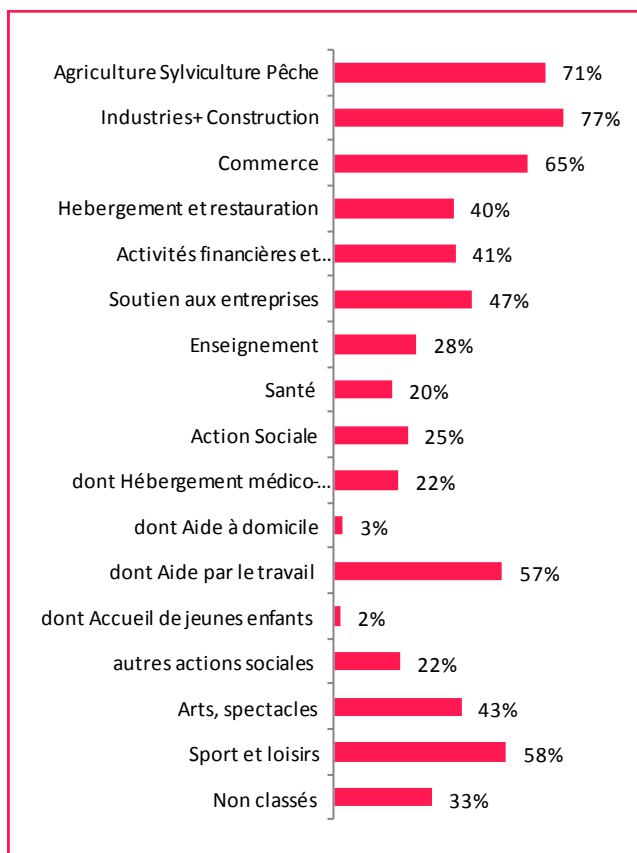
L'ESS bretonne ne s'affranchit pas de la ségrégation horizontale de l'emploi que l'on observe dans l'ensemble de l'économie.

Elle est polarisée entre des secteurs à dominante féminine (Action sociale, Enseignement, Santé...) et des secteurs à dominante masculine (agriculture, industrie, commerce, construction). Ces derniers secteurs ne représentent toutefois que 9% de l'emploi dans l'ESS quand les 3 premiers totalisent 61% de l'emploi, tous sexes confondus.

Dans les secteurs de l'Action sociale, de l'Enseignement et de la Santé, plus de 70% des postes sont occupés par des femmes. Ces secteurs concentrent 70% des emplois féminins de l'ESS bretonne.

	Hommes		Femmes	
	vol.	%	Vol.	%
Agriculture Sylviculture Pêche	480	1,0%	194	0,2%
Industries+ Construction	3789	8,0%	1110	1,2%
Commerce	3374	7,1%	1786	2,0%
Hébergement et restauration	674	1,4%	1000	1,1%
Activités financières et d'assurances	5836	12,3%	8448	9,3%
Soutien aux entreprises	5857	12,4%	6706	7,4%
Enseignement	8174	17,3%	21171	23,3%
Santé	1950	4,1%	7976	8,8%
Action Sociale	11148	23,6%	33936	37,4%
dont Hébergement médico-social et social	4101	8,7%	14658	16,2%
dont Aide à domicile	285	0,6%	9271	10,2%
dont Aide par le travail	5274	11,2%	3997	4,4%
dont Accueil de jeunes enfants	20	0,0%	920	1,0%
dont Autres actions sociales	1468	3,1%	5090	5,6%
Arts, spectacles	615	1,3%	821	0,9%
Sport et loisirs	1910	4,0%	1373	1,5%
Non classés	2602	5,5%	5276	5,8%
Services divers	889	1,9%	903	1,0%
Total	47298	100,0%	90700	100,0%

Tableau 1 : Répartition sexuée des salariés de l'ESS par secteur
Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, ESS, sexe Naf rev2



Graphique 3 : Poids des hommes dans l'emploi par secteur
Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, ESS, sexe

Dans l'action sociale, l'aide par le travail se démarque très nettement avec un emploi à dominante masculine. Les données présentées ici comptabilisent en effet les travailleurs handicapés des ESAT (Etablissements d'aide par le travail) et entreprises adaptées. Le profil de l'emploi y montre une plus grande proportion de postes masculins.

Si l'action sociale est le premier secteur employeur des hommes dans l'ESS (24% des postes), ce secteur reste moins prédominant que chez les femmes (37% des postes)

L'emploi masculin apparaît beaucoup moins polarisé sur l'Action sociale et mieux réparti sur une plus grande diversité de secteurs, notamment les secteurs marchands de l'ESS.

L'agriculture, l'industrie, la construction, le commerce, le soutien aux entreprises, les activités financières et d'assurance représentent 41% de l'emploi masculin mais seulement 20% de l'emploi féminin.

SECTEUR A SECTEUR, UNE MIXITÉ PEU DIFFÉRENCIÉE ■■■■

Dire de l'ESS qu'elle est plus féminisée que le reste de l'économie n'a pas grand sens sans une approche sectorielle. C'est avant tout le secteur d'activité qui détermine le niveau de mixité plus que le statut des entreprises.

L'ESS est plus féminisée que le reste de l'économie dans l'enseignement et dans l'hébergement/restauration.

Le secteur hébergement /restauration de l'ESS compte en fait très peu de structures de la restauration, secteur moins féminisé que celui de l'hébergement. Cela peut expliquer l'écart observé avec le reste du Privé.

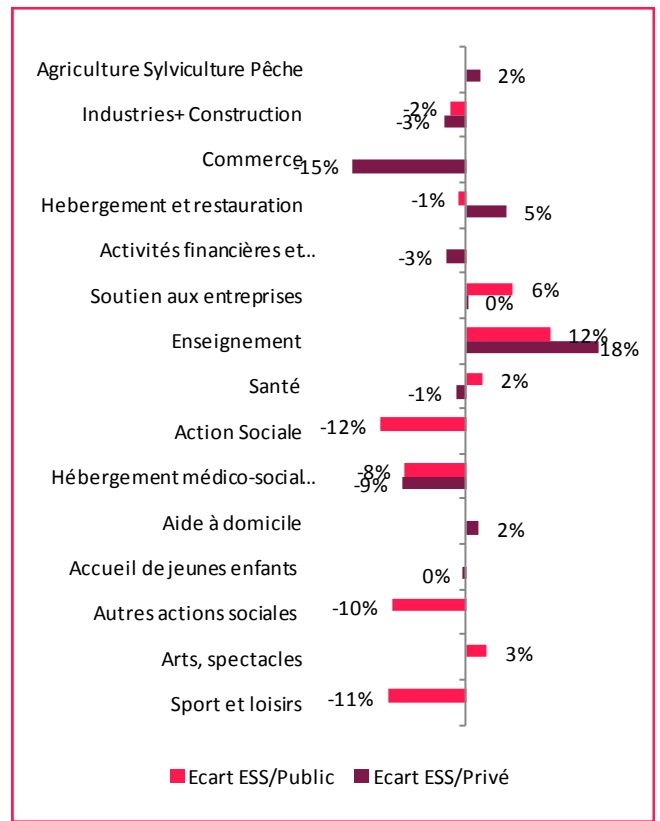
Le différentiel le plus important s'observe dans l'enseignement : +18% de femmes par rapport au privé (Hors ESS), +12% par rapport au public. Les emplois de l'ESS se concentrent en effet sur l'enseignement primaire et secondaire fortement féminisés. L'enseignement supérieur moins féminisé y est peu présent, contrairement au Public, ce qui peut expliquer cet écart important. Du côté du Privé, l'enseignement est dominé par la formation continue d'adulte et l'enseignement de la conduite, activités plus masculinisées, moins importantes dans l'ESS.

A l'opposé, on observe une proportion d'hommes plus élevée dans le secteur commerce de l'ESS. Ce sont en effet les activités de commerce de gros de produits agricoles qui y prédominent en volume d'emploi, secteur dans lequel le salariat est à dominante masculine, contrairement au commerce de détail plus féminisé mais peu présent dans l'ESS.

Le principal secteur de l'ESS, **l'action sociale, apparaît moins féminisé (-12%)**. On peut avancer comme explication l'importance de l'aide par le travail (ESAT) dans ce champ d'action de l'ESS. Ce secteur présente une prédominance de postes masculins (57%) et est quasiment exclusivement constitué de structures de l'ESS.

Au final, une analyse fine des secteurs de l'ESS montre qu'il n'y a pas de différences substantielles de mixité entre l'ESS et le reste de l'économie.

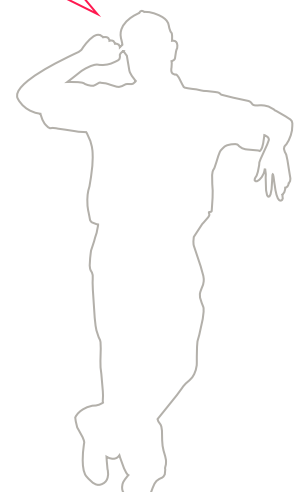
D'un point de vue global, l'ESS apparaît plus féminisée car elle est positionnée principalement sur les secteurs du « Care » : social, santé, enseignement où les femmes prédominent.



Graphique 4 : Ecart entre et le reste de l'économie en matière de poids des femmes dans l'emploi par secteur

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, ESS et Hors ESS, sexe

les secteurs d'activité déterminent le niveau mixité plus que le statut des entreprises.



UN ENCADREMENT PLUS FÉMINISÉ

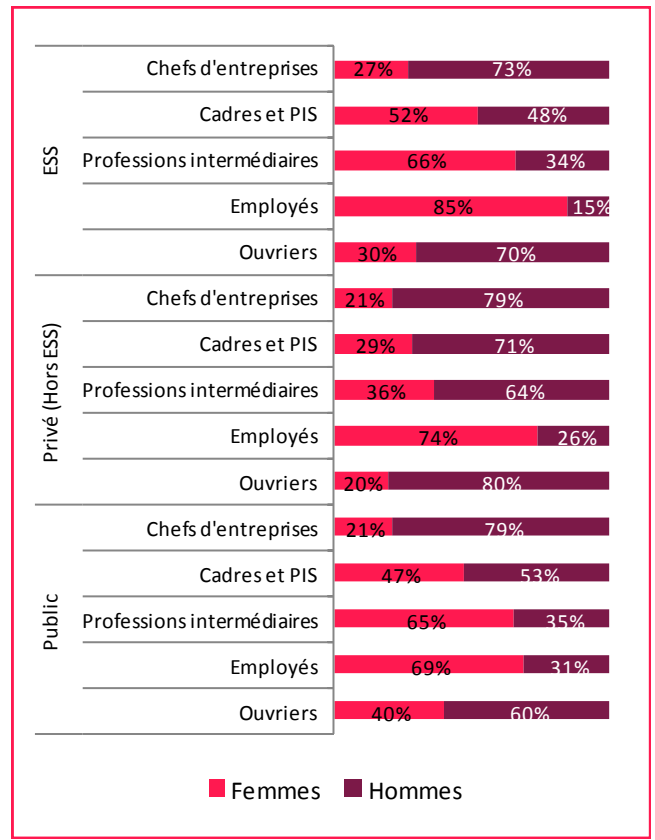
SURREPRÉSENTATION DES EMPLOYÉS PARMIS LES POSTES PEU QUALIFIÉS

L'Économie sociale et solidaire se caractérise par une proportion élevée d'employés et une faible présence des ouvriers, respectivement 38% et 14% des postes, contre 30% et 43% dans le Privé (Hors ESS).

La faible présence de l'ESS dans l'industrie entraîne une faible proportion de métiers d'ouvriers, plus masculinisés, (seulement 21% de femmes dans l'économie bretonne) et contribue à l'importance relative de l'emploi féminin dans l'ESS. De surcroît les employés sont la première catégorie socioprofessionnelle (CSP) en volume d'emploi et elle y est plus féminisée que dans le reste de l'économie : 85% des postes occupés par des femmes, contre 74% en moyenne dans l'économie bretonne (graphique 5).

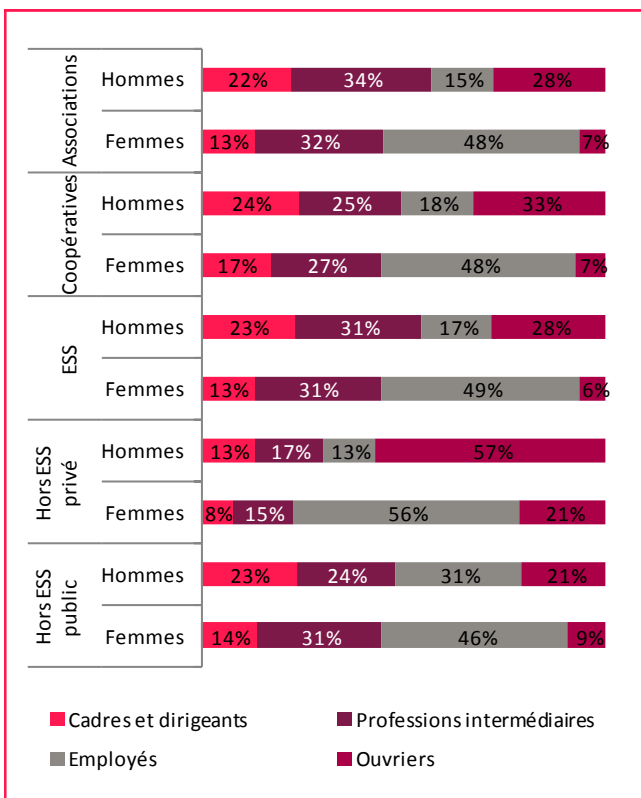
UN ENCADREMENT FORTEMENT FÉMINISÉ

La répartition des sexes par catégories socioprofessionnelles montre que l'ESS est assez proche du secteur public avec lequel elle partage ses principaux secteurs. Le pourcentage de femmes parmi les cadres y est similaire et montre une quasi parité. L'ESS se démarque du Public par une très forte féminisation des métiers d'employés.



Graphique 5 : Répartition femmes-hommes des postes par catégories socio-professionnelles
Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe, CSP, statuts

/8



Graphique 6 : Répartition sexuée des postes par CSP

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe, CSP, statuts

Par rapport au reste de l'économie privée, l'ESS se distingue par une forte féminisation des métiers de cadres et de professions intermédiaires.

52% des cadres sont des femmes dans l'ESS contre seulement 29% dans le Privé (Hors ESS). Toutefois l'écart se resserre si l'on observe le pourcentage de femmes parmi les dirigeants : 27% dans l'ESS, 21% dans le Privé (Hors ESS) qui est au même niveau que le Public.

Mais dans l'ESS comme dans le Public, la féminisation des postes de cadres est nettement inférieure à la féminisation de l'emploi global. Seulement 13% des femmes sont cadres (contre 23% des hommes) alors qu'elles représentent les 2/3 des emplois (graphique 6).

UN POIDS IMPORTANT DE L'ESS DANS L'EMPLOI FÉMININ

D'une manière globale, l'ESS montre une plus grande place des femmes dans les fonctions d'encadrement même si leur place dans les fonctions de direction reste largement perfectible.

Si l'encadrement de l'ESS pourrait être plus féminisé, il faut souligner cependant sa contribution à l'accès des femmes aux postes de cadres en Bretagne : l'ESS emploie 19% des femmes du territoire régional, et 22% des femmes cadres.

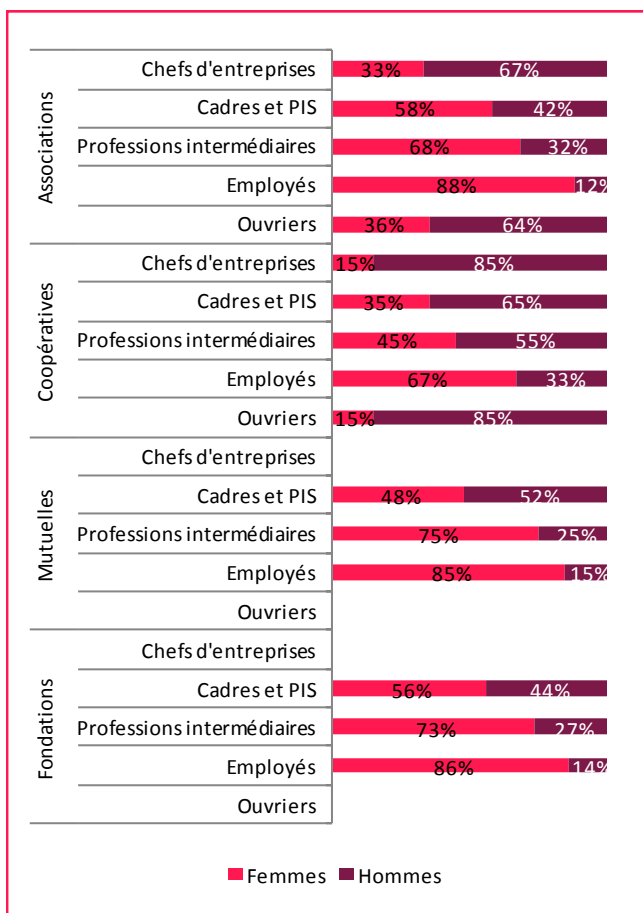


LES HOMMES MINORITAIRES DANS L'ENCADREMENT ASSOCIATIF ■■■■

Les coopératives se rapprochent du privé (hors ESS) en matière de répartition des sexes par catégories socioprofessionnelles (graphique 7). Le pourcentage de femmes parmi les cadres y est un peu plus élevé (35% contre 29%). Par contre, le pourcentage de femmes chez les dirigeants y est plus faible (15% contre 21%).

On soulignera également que la CSP des ouvriers est très peu féminisée dans les coopératives : 15% des postes contre 20% dans le Privé (Hors ESS). Cela tient notamment aux activités des coopératives agricoles (CUMA, commerce de gros...) où l'emploi ouvrier est principalement masculin.

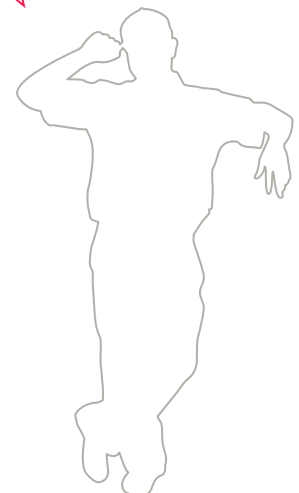
Les associations affichent la plus grande proportion de femmes parmi les chefs d'entreprise et les cadres, respectivement 33% et 58%. La CSP des employés y est extrêmement féminisée avec 88% des postes occupés par des femmes. Un taux très élevé que l'on retrouve dans les mutuelles et les fondations.



Graphique 7: Répartition femmes-hommes des postes par CSP et statut de l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe, CSP, statuts

L'ESS emploie 22% des femmes cadres en Bretagne



L'ESS SE DÉVELOPPE SUR DES SECTEURS À ENCADREMENT FÉMININ ■■■■

LA PLUS FORTE FÉMINISATION DE L'ENCADREMENT N'EST PAS UNE CARACTÉRISTIQUE DE L'ESS MAIS DE SES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉS

Une analyse restreinte aux principaux secteurs de l'ESS (action sociale, enseignement, santé, activités financières et d'assurance) - soit 70% de l'emploi de l'ESS - donne un pourcentage de femmes parmi les cadres de 55%. Hors ESS sur ces mêmes secteurs, ce pourcentage est de 50%. L'écart est donc beaucoup plus modeste que si l'on compare l'ensemble de l'ESS au reste de l'économie (tous secteurs confondus), respectivement 51% et 36% de femmes parmi les cadres.

L'ESS est en effet quasiment absente des principaux secteurs de l'économie (industrie, construction, commerce / 38% des emplois) qui sont aussi les plus inégalitaires en matière d'accès des femmes aux postes de cadres.

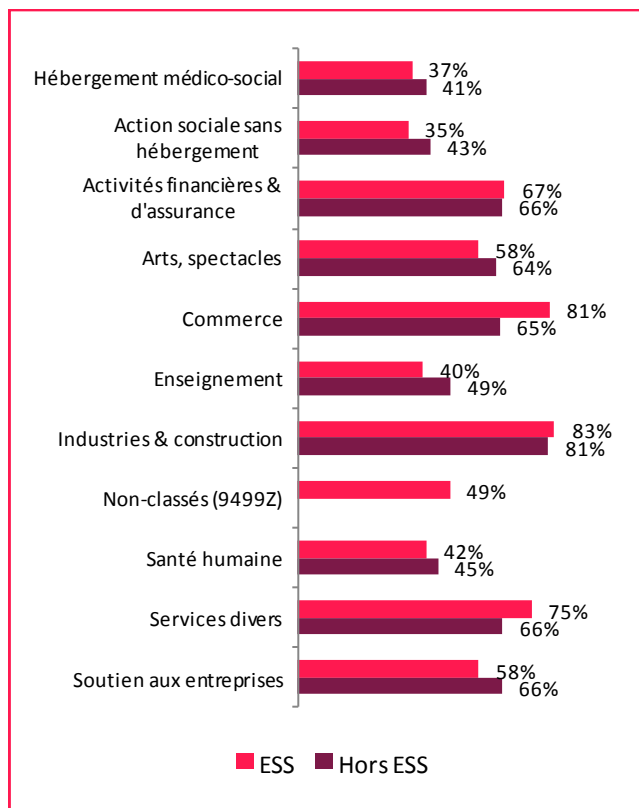
LA FÉMINISATION DE L'ENCADREMENT EST LIÉE À LA FÉMINISATION GLOBALE DE L'EMPLOI PAR SECTEUR

On observe les plus faibles pourcentages d'hommes parmi les cadres dans les secteurs les plus féminisés : hébergement médico-social (37% d'hommes parmi les cadres), action sociale sans hébergement (35%), enseignement (40%), santé (42%). Cette féminisation de l'encadrement apparaît légèrement plus marquée dans l'ESS notamment dans l'action sociale sans hébergement et l'enseignement. Le pourcentage de femmes parmi les cadres est très élevé dans l'aide à domicile (73%) qui est le secteur le plus féminisé de l'ESS (3% d'hommes).

A l'opposé, les secteurs marchands de l'ESS (à l'exception des activités financières et d'assurance) affichent une large majorité d'hommes aux fonctions d'encadrement dans un contexte global d'emploi à dominante masculine. Pour des raisons déjà évoquées, le secteur commerce de l'ESS est plus masculinisé, on y retrouve une proportion d'hommes parmi les cadres plus élevée que dans le reste de l'économie.

Le secteur Industrie/Construction affiche la plus faible proportion de femmes parmi les cadres (17%), un pourcentage qui apparaît même légèrement plus faible que dans le reste de l'économie.

Les activités de banque et d'assurance font exception. Ces secteurs présentent un emploi à dominante féminine (59% des postes) alors que les femmes ne représentent que 33% des cadres.



Graphique 8: Pourcentage d'hommes parmi les cadres et dirigeants selon les secteurs

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe, cadres et dirigeants, ESS, Hors ESS

Dans la banque et les assurances, seul un tiers des cadres sont des femmes

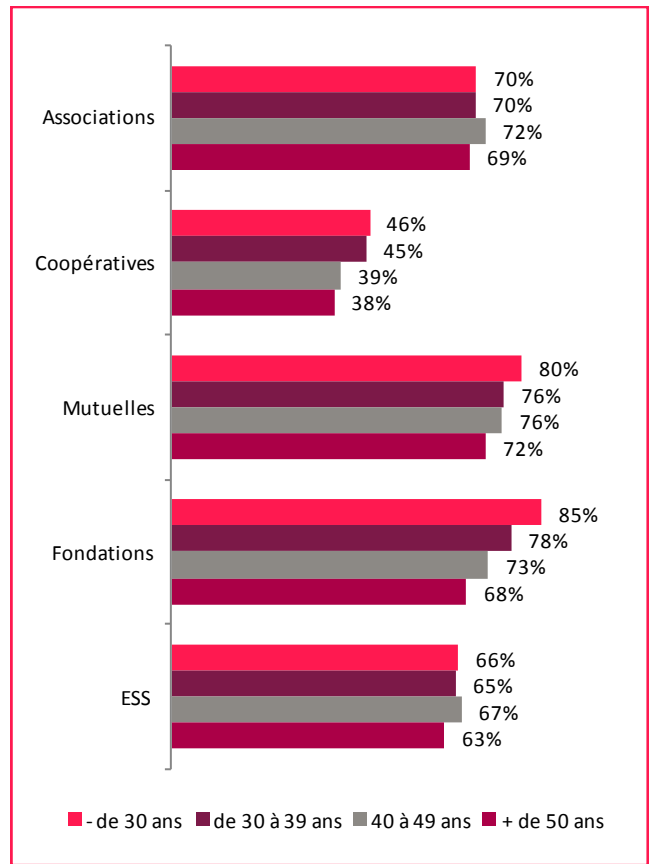


UNE FÉMINISATION CROISSANTE DE L'ENCADREMENT ? ■■■■

Si l'on observe le pourcentage de femmes selon les tranches d'âge (graphique 9), on observe relative stabilité de la mixité dans l'ESS : 63% de femmes chez les moins de 30 ans contre 66% chez les plus de 50 ans. Si le pourcentage de femmes varie peu dans les associations selon les tranches d'âges, il montre des variations importantes dans les mutuelles et les fondations qui auraient donc tendance à se féminiser. Dans le secteur Public, le pourcentage de femmes chez les moins de 30 ans est de 68% contre 60% chez les plus de 50 ans. Il aurait donc tendance à se féminiser de manière plus marquée que l'ESS. Le secteur Privé (Hors ESS) montre quant à lui peu de variation de sexe ratio selon les tranches d'âges.

Une analyse détaillée par CSP (graphique 10) montre une moindre proportion de femmes chez les jeunes dans les catégories des ouvriers et des employés de l'ESS. A contrario, les professions intermédiaires et surtout les cadres montrent un pourcentage de femmes chez les jeunes plus élevé.

65% des cadres sont des femmes chez les moins de 30 ans contre 42% chez les plus de 50 ans.



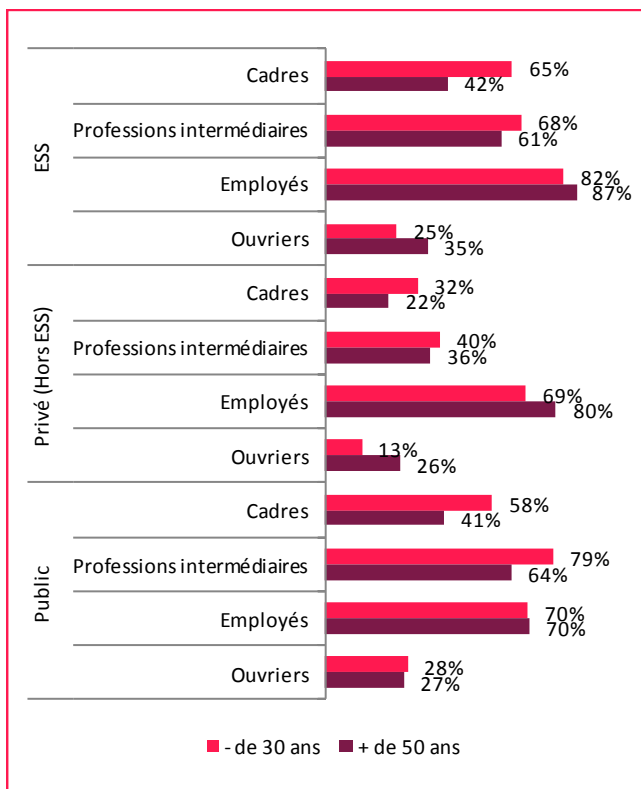
Graphique 9: Pourcentage de femmes par tranche d'âge selon les statuts

Sources : INSEE DADS 2011, statuts, postes au 31/12, sexe, tranches d'âge, toutes CSP

On a donc un écart considérable (+23%) en matière de féminisation des cadres entre les jeunes et les seniors. Ces écarts sont beaucoup plus modeste dans le Public (+17%), et surtout dans le Privé (Hors ESS) (+10%).

La féminisation de l'encadrement présente dans l'ensemble de l'économie apparaît de manière accentuée dans l'ESS. Cela ne reflète pas nécessairement des pratiques plus vertueuses de l'ESS en matière d'accès des femmes aux fonctions d'encadrement.

La faible mixité des filières de formations conduisant aux métiers de cadres dans l'ESS est probablement un facteur explicatif important. Certains dirigeants font état de candidatures quasiment exclusivement féminines aux postes d'encadrement et de difficultés à recruter des hommes.



Graphique 10 Pourcentage de femmes chez les jeunes et les seniors selon les CSP et les statuts

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe, ESS et Hors ESS, CSP, tranches d'âges

Vous trouverez en pages 34 et 35 des tableaux exhaustifs présentant la répartition par métiers des hommes et des femmes dans l'ESS, leur mixité ainsi que les données comparées de qualité de l'emploi (salaires, conditions d'emploi, contrats de travail).

UNE PLUS GRANDE DIVERSITÉ DE MÉTIERS POUR LES HOMMES ■■■■

75% des postes occupés par des femmes se concentrent sur une vingtaine de métiers. Les métiers d'enseignant et d'employés des secteurs de la santé et du social arrivent en tête.

Du côté des hommes les 20 premiers métiers ne totalisent que 59% des postes. L'emploi masculin est dispersé sur une plus grande variété de métiers. La liste de ces métiers reflète, par ailleurs, une plus grande diversité de positionnements sectoriels.

/12

Les 20 premiers métiers des hommes	postes
Personnel enseignant du secondaire et du supérieur	4159
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s de type industriel	3830
Technicien(ne)s (sauf technicien(ne)s tertiaires)	1834
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s du bâtiment et des travaux publics	1747
Moniteur(trice)s et éducateur(trice)s sportifs, sportifs professionnel-le-s	1471
Animateur(trice)s socioculturels et de loisirs	1301
Ingénieur(e)s et cadres techniques d'entreprises	1239
Chauffeur(se)s	1212
Cadres des services administratifs et financiers	1177
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s de la manutention, du magasinage et du transport	1105
Nettoyeur(se)s	1050
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s de type artisanal	973
Formateur(trice)s	924
Employé(e)s des services techniques des banques et des assurances	912
Educateur(trice)s spécialisé(e)s	911
Employé(e)s des services commerciaux de la banque	891
Agents de service hospitaliers	865
Autres employé(e)s administratif(ive)s	860
Educateur(trice)s techniques spécialisé(e)s, moniteur(trice)s d'atelier	840
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s divers de type industriel	799

Tableau 3 : les 20 premiers métiers occupés par des hommes dans l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, métiers, hommes

Les 20 premiers métiers des femmes	postes
Aides à domicile, aides ménager(ère)s,	10829
Personnel enseignant du secondaire et du supérieur	6863
Enseignant(e)s du primaire	5898
Secrétaires	5075
Aides-soignants	4905
Agents de service hospitaliers	4639
Infirmier(ère)s	3392
Agents de service des établissements d'enseignement	3097
Employé(e)s des services comptables ou financiers	2697
Autres employé(e)s administratif(ive)s	2661
Employé(e)s des services techniques des banques et des assurances	2382
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s de type industriel	2260
Aides médico-psychologiques	2197
Animateur(trice)s socioculturels et de loisirs	2119
Educateur(trice)s spécialisé(e)s	1984
Employé(e)s des services commerciaux de la banque	1647
Divers personnels des services directs aux particuliers	1380
Formateur(trice)s	1319
Technicien(ne)s médicaux(cales)	1235
Cadres des services administratifs et financiers	1193

Tableau 2 : les 20 premiers métiers occupés par des femmes dans l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, métiers, femmes



AUCUN MÉTIER DE CADRES PARMIS LES PLUS FÉMINISÉS ■■■■

Sur les 82 métiers de la nomenclature des métiers de l'ESS, seuls 16 (20%) peut être considérés comme mixtes, à savoir présentant entre 40 et 60% de l'un ou l'autre sexe. Ces 16 métiers mixtes ne représentent, par ailleurs, que 11% de l'emploi.

L'ESS est une bonne illustration de la ségrégation verticale et horizontale des sexes. Mis à part les métiers de psychologue, on ne compte aucun métier de cadre parmi les 20 métiers les plus féminisés alors que l'on en trouve 7 parmi les métiers les plus masculinisés.

12 des métiers les plus féminisés sont des métiers d'employés, CSP qui est absente des 20 métiers les plus masculinisés où les ouvriers prédominent.

les 20 métiers les plus masculinisés	%
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s du bâtiment et des travaux publics	97%
Jardinier(ère)s	94%
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s de la manutention, du magasinage et du transport	92%
Chauffeur(se)s	91%
Autres ouvrier(ère)s qualifié(e)s de type artisanal	87%
Agents de maîtrise	82%
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s de l'industrie agro-alimentaire	81%
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s du bâtiment et des travaux publics	78%
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s divers de type industriel	77%
Ouvrier(ère)s agricoles et assimilés	77%
Agents de surveillance	75%
Chef-fe-s d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire	75%
Ingénieur(e)s et cadres techniques d'entreprises	74%
Chef-fe-s d'entreprises	73%
Chef-fe-s d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteurs	72%
Moniteur(trice)s et éducateur(trice)s sportifs,	70%
Cadres commerciaux	70%
Cadres commerciaux de la banque	69%
Educateur(trice)s techniques spécialisé(e)s, moniteur(trice)s d'atelier	68%
Cadres des opérations bancaires et des marchés financiers	68%

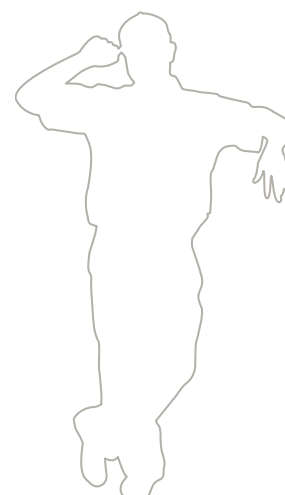
Tableau 5 : les 20 premiers métiers occupés par des hommes dans l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, métiers, femmes

Les 20 métiers les plus féminisés	%
Aides à domicile, aides ménager(ère)s,	98%
Secrétaires	96%
Secrétaires de direction, assistant(e)s de direction (non cadres)	95%
Autres employé(e)s administratif(ive)s	95%
Puéricultrices	93%
Agents de service des établissements d'enseignement	91%
Aides-soignants	90%
Infirmier(ère)s	89%
Enseignant(e)s du primaire	88%
Conseiller(ère)s en économie sociale familiale	88%
Employé(e)s qualifié(e)s des services du personnel et des services juridiques	87%
Cadres infirmier(ère)s et assimilés	86%
Agents de service hospitaliers	84%
Agents d'accueil	84%
Employé(e)s des services comptables ou financiers	83%
Assistant(e)s de service social	83%
Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non médecins)	82%
Aides médico-psychologiques	81%
Employé(e)s qualifié(e)s des services commerciaux des entreprises (hors vente)	79%

Tableau 4 : les 20 premiers métiers occupés par des femmes dans l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, métiers, femmes



LES FEMMES PLUS PRÉSENTES SUR UN GRAND NOMBRE DE MÉTIERS DE CADRES CHEZ LES JEUNES ■■■■

Une analyse par tranche d'âge et par métier montre un pourcentage de femmes plus important chez les moins de 30 ans que sur les plus de 50 ans sur un grand nombre de métiers de cadres et de professions intermédiaires.

Le tableau ci-contre montre les métiers présentant les écarts les plus importants. On a par exemple chez les cadres administratifs et financiers un écart de +30% entre les moins de 30 ans et les plus de 50 ans.

On retrouve la même tendance Hors ESS, mais elle apparaît moins marquée.

A contrario, on observe sur les métiers d'ouvriers ou d'employés à dominante masculine, une moindre proportion de femmes chez les moins de 30 ans par rapport au plus de 50 ans.

Sur les principaux métiers de l'ESS (tableau 7) le mixité varie assez peu selon les tranches d'âges. On observe néanmoins une proportion plus importante de femmes chez les jeunes dans les métiers d'enseignants, d'animateurs (trices) socio-culturel, d'aide-soignant(e) ou d'infirmier(ère)s.

% de femmes par métiers : Ecart entre les - de 30ans et les + de 50 ans	ESS	Hors ESS
Personnel enseignant du secondaire et du supérieur	15%	1%
Enseignant(e)s du primaire	7%	19%
Animateur(trice)s socioculturels et de loisirs	5%	-8%
Aides-soignants	3%	3%
Infirmier(ère)s	3%	5%
Agents de service hospitaliers	-2%	0%
Employé(e)s administratif(ive)s	-3%	-7%
Secrétaires	-3%	-4%
Aides à domicile, aides ménager(ère)s,	-4%	-4%
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s de type industriel	-7%	-21%

Tableau 7 : Ecart de pourcentage de femmes entre les plus de 50 ans et les moins de 30 ans sur les principaux métiers de l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, métiers, sexe, tranche d'âges

% de femmes par métiers : Ecart entre les - de 30ans et les + de 50 ans		
	ESS	Hors ESS
Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales	47%	16%
Médecins salariés	38%	25%
Cadres de la communication et des arts et spectacles	35%	34%
Cadres des opérations bancaires et des marchés financiers	35%	11%
Technicien(ne)s des spectacles vivants et audiovisuels	33%	12%
Cadres commerciaux de la banque	33%	33%
Cadres des services administratifs et financiers	30%	7%
Technicien(ne)s de la communication	29%	13%
Ingénieur(e)s et cadres techniques d'entreprises	28%	11%
Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes	27%	25%
Educateur(trice)s spécialisé(e)s	22%	8%
Technicien(ne)s commerciaux(ciales)	21%	-2%
Technicien(ne)s administratif(ve)s des services juridiques ou du personnel	21%	0%
Chargé(e)s de clientèle bancaire	18%	11%
Cadres commerciaux	15%	21%
Personnel enseignant du secondaire et du supérieur	15%	1%
Technicien(ne)s administratif(ve)s divers	13%	-5%
Professeurs d'art	13%	15%
Formateur(trice)s	13%	18%
Technicien(ne)s médicaux(cales)	12%	5%
Ouvrier(ère)s agricoles et assimilés	-10%	-22%
Employé(e)s des services comptables ou financiers	-11%	-15%
Surveillant(e)s et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	-11%	-21%
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s du bâtiment et des travaux publics	-12%	-15%
Moniteur(trice)s et éducateur(trice)s sportifs	-13%	-1%
Cuisinier(ère)s et commis de cuisine	-13%	-9%
Aides de cuisine, apprentis de cuisine	-26%	-25%
Nettoyeur(se)s	-27%	-24%

Tableau 6 : Les métiers présentant les écarts les plus importants en matière de pourcentage de femmes chez les moins de 30 ans et les plus de 50 ans

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, métiers, sexe, tranches d'âges

Lecture : Sur le métier de formateur, l'écart entre le pourcentage de femmes parmi les plus de 50 ans et ce pourcentage chez les moins de 30 ans est de +13% dans l'ESS et de +18% Hors ESS

SOUS-FEMINISATION DE L'ENCADREMENT DANS LA BANQUE ET LES ASSURANCES ■■■■

Peu de métiers de cadres montrent des différences significatives de féminisation entre l'ESS et le reste de l'économie.

L'écart le plus important se situe sur le métier de chargé d'études (+16% de femmes) mais il est probablement lié à l'étrécissement de l'éventail sectoriel de l'ESS. L'action sociale compte beaucoup plus de chargés d'études que l'industrie ou le commerce, environnements sectoriels plus masculins prédominants hors ESS.

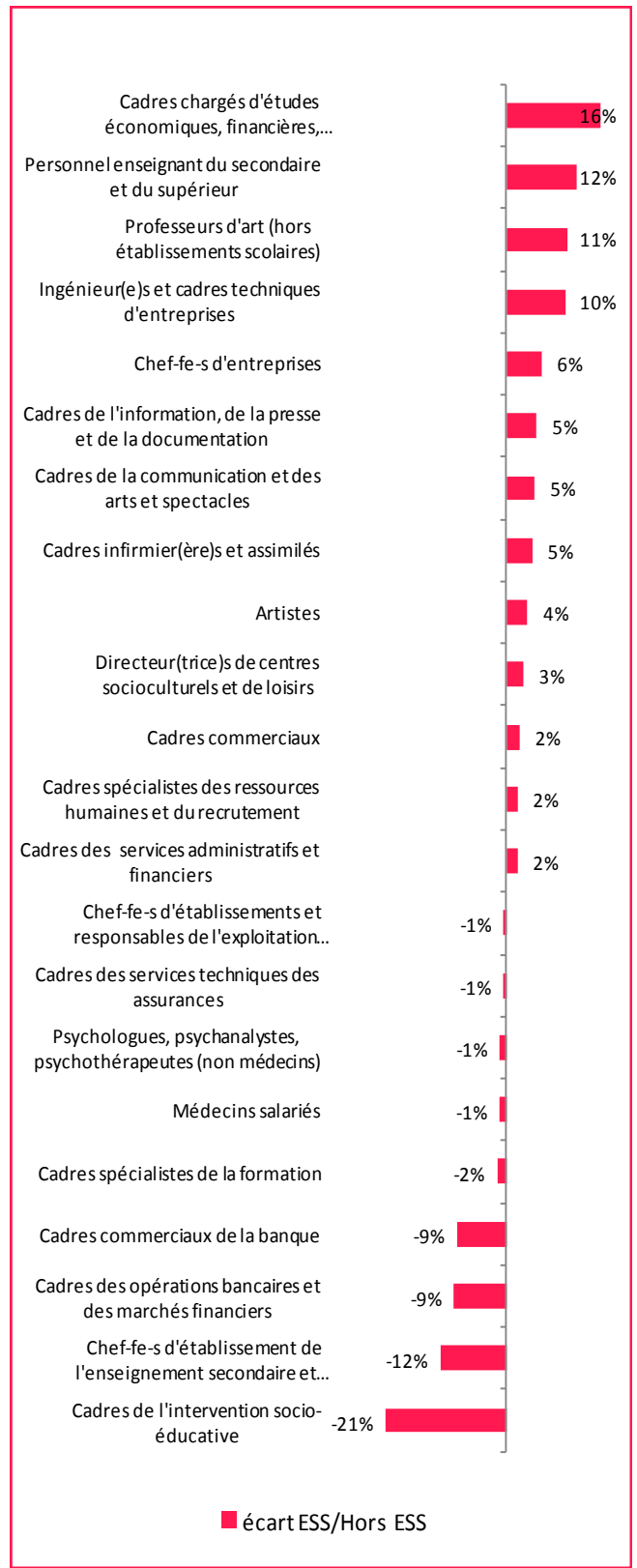
L'écart constaté sur le métier d'enseignant du secondaire et du supérieur peut s'expliquer par la quasi absence de l'ESS sur l'enseignement supérieur plus masculinisé.

La plus forte féminisation des métiers d'ingénieur peut s'expliquer par une spécificité de l'ESS, : l'importance des industries agricoles et agro-alimentaires dont les filières de formations d'ingénieurs sont plus féminisées que celles d'autres secteurs industriels.

Des spécificités sectorielles de l'ESS permettent donc d'expliquer les écarts à la hausse en matière de féminisation des métiers de cadres,

Il est plus difficile d'expliquer la sous-féminisation des métiers de cadres bancaires, de chefs d'établissements de l'enseignement secondaire, de cadres de l'intervention socio-éducative dans la mesure où ils sont reliés à des environnements sectoriels précis. On peut donc s'interroger sur l'ouverture qui est donnée aux femmes à ces métiers dans l'ESS.

On notera cependant que sur les métiers de cadres bancaires l'écart en terme de féminisation des moins de 30 ans et des +de 50ans est beaucoup plus élevé dans l'ESS.



Graphique 11 : Ecart de pourcentage de femmes parmi les métiers de cadres dans l'ESS et le reste l'économie

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, métiers de cadres, sexe, ESS, Hors ESS

Lecture : le métier de cadre commercial présente +2% de femmes dans l'ESS par rapport au reste de l'économie

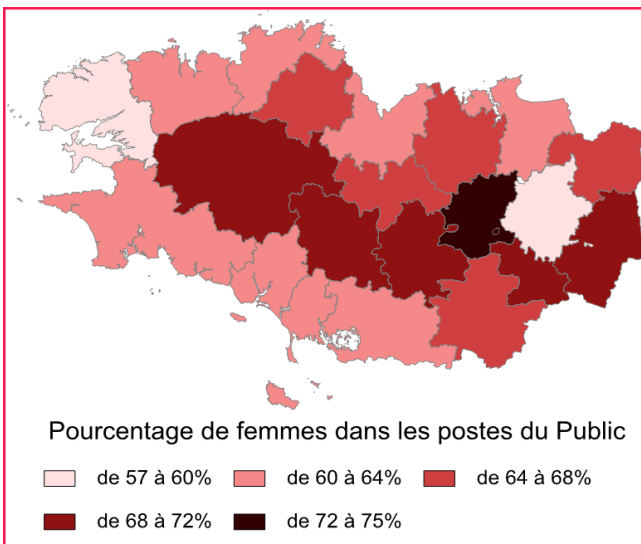
■■■■ UNE MIXITÉ DE L'EMPLOI VARIABLE SELON LES TERRITOIRES

En lien avec les spécificités sectorielles, la répartition des sexes est variable selon les territoires. On notera que les cartes de la féminisation de l'emploi sont bien différenciées selon que l'on observe l'ESS (carte 3), le public (carte 4) ou le Privé (carte 5). Les territoires où l'industrie agro-alimentaire occupe une place importante dans l'ESS affichent un pourcentage de femmes dans l'emploi plus faible. C'est le cas des pays de St-Brieuc, Brocéliande, Centre-Bretagne, Centre-Ouest Bretagne....

L'emploi de l'ESS et plus particulièrement des associations (carte 6) apparaît moins féminisé sur les pays de Rennes, Cornouaille, St-Brieuc ou Centre-Bretagne. La plus ou moins grande implantation des secteurs les plus féminisés de l'ESS (action sociale, santé, enseignement) est probablement un facteur explicatif. On notera :

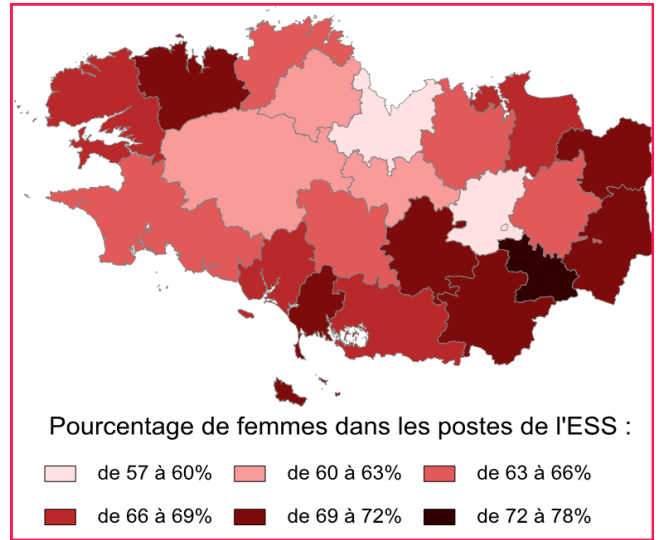
- sur le pays de Cornouaille le faible développement du secteur Santé, et la plus forte présence d'activités masculinisées : groupements d'employeurs agricoles, aide par le travail, industrie
- Sur les pays de Rennes, st-Brieuc, ou Cornouaille la plus faible implantation de l'hébergement médico-social de personnes âgées.
- a contrario la forte féminisation de l'emploi sur les pays de Fougères, Vitré et Vallons de Vilaine est sans-doute à relier à une plus forte présence de l'aide à domicile, de l'hébergement médico-social de personnes âgées et l'enseignement.

/16



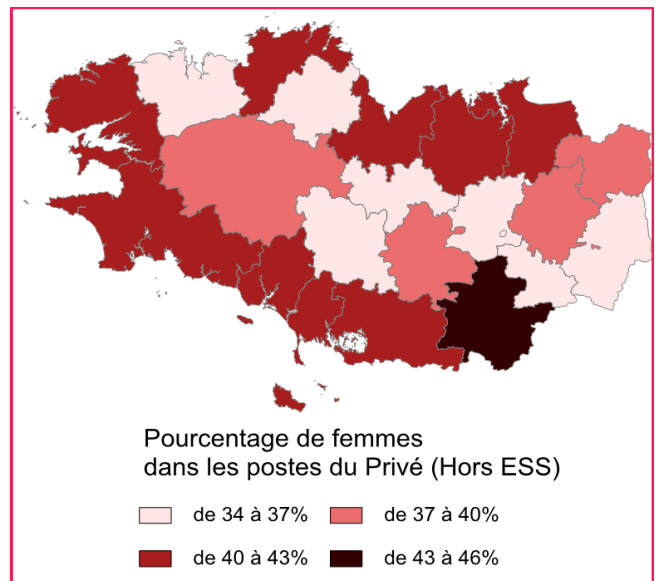
Carte 4 : Pourcentage de femmes dans les postes du public

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe



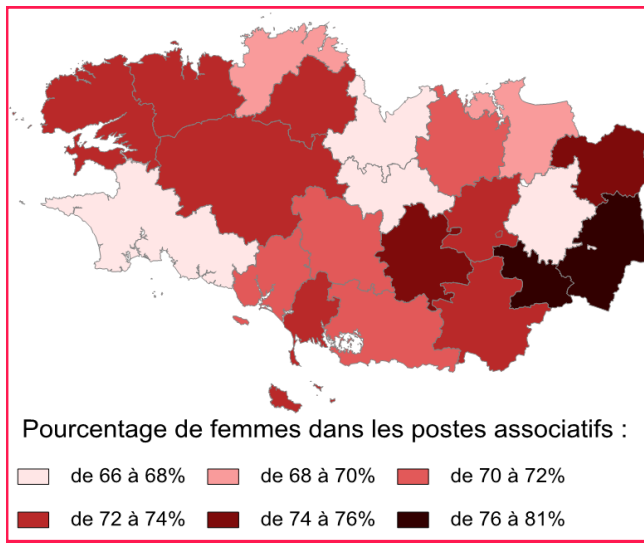
Carte 3 : Pourcentage de femmes dans les postes de l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe



Carte 5 : Pourcentage de femmes dans les postes du privé (hors ESS)

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe



Carte 6 : Pourcentage de femmes dans les postes des associations

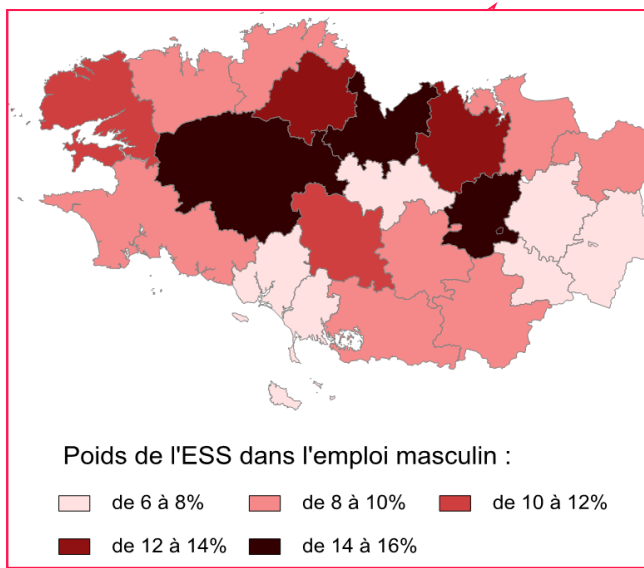
Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe

■ ■ ■ ■ IMPORTANCE DE L'ESS DANS L'EMPLOI FEMININ RURAL

A l'exception du pays de Brest, on remarque que l'ESS a un poids dans l'emploi féminin plus important sur les territoires ruraux.

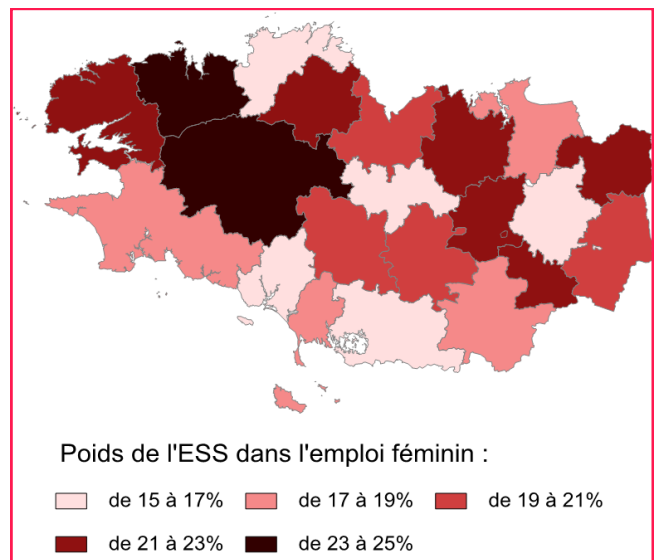
Sur les pays de Morlaix et du Centre-Ouest-Bretagne, l'ESS représente respectivement 24% et 25% de l'emploi féminin .

L'importance de l'ESS dans l'emploi des hommes sur les pays de Saint-Brieuc, Guingamp, Dinan, Brocéliande et Centre-Ouest-Bretagne est principalement à relier l'important développement de l'ESS sur les activités de la sphère agricole et agro-alimentaire.



Carte 7 : Poids de l'ESS dans l'emploi des hommes

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe



Carte 8 : Poids de l'ESS dans l'emploi des femmes

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe

DES BUREAUX A DOMINANTE MASCULINE



Afin d'apprécier la répartition sexuée des instances décisionnaires bénévoles des structures de l'ESS nous avons compilé des données issues de l'observatoire rennais de la vie associative (mise en œuvre par le Centre de Ressources à la vie Associative de Rennes), et des réponses à une enquête adressée aux structures régionales de l'ESS autour de la mixité dans les fonctions de dirigeants (bénévoles et salariés).

Sur ces 240 structures (principalement associatives), les hommes dominent dans les instances exécutives (bureaux) avec 62% des postes.

La fonction de président est majoritairement masculine avec 62% d'hommes. On constate des variations importantes selon les secteurs.

En premier lieu, sur aucun secteur les femmes ne sont majoritaires dans les présidences.

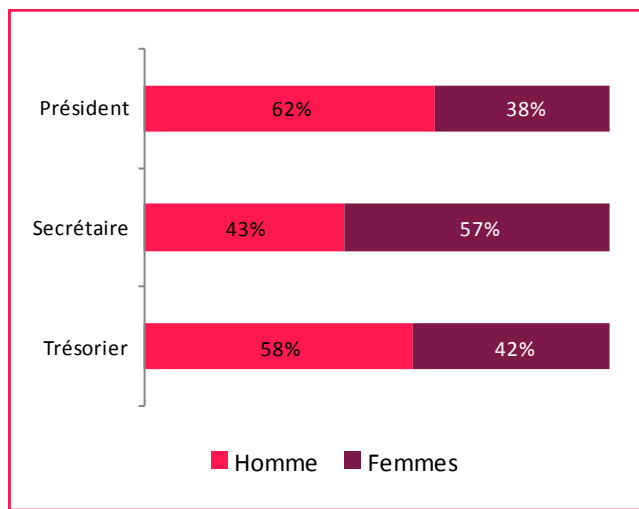
Des secteurs avec une relative mixité de l'emploi (Culture, loisirs, animation socio-culturelle) affiche une quasi parité femmes-hommes dans les postes de président. Une parité que l'on retrouve dans la Santé, secteur dont l'emploi est très féminisé.

Dans l'action sociale, les hommes ne représentent que 25% des emplois mais occupent 67% des postes de président.

Les secteurs de la banque et des assurances montrent une très faible présence des femmes aux postes de président: 12%.

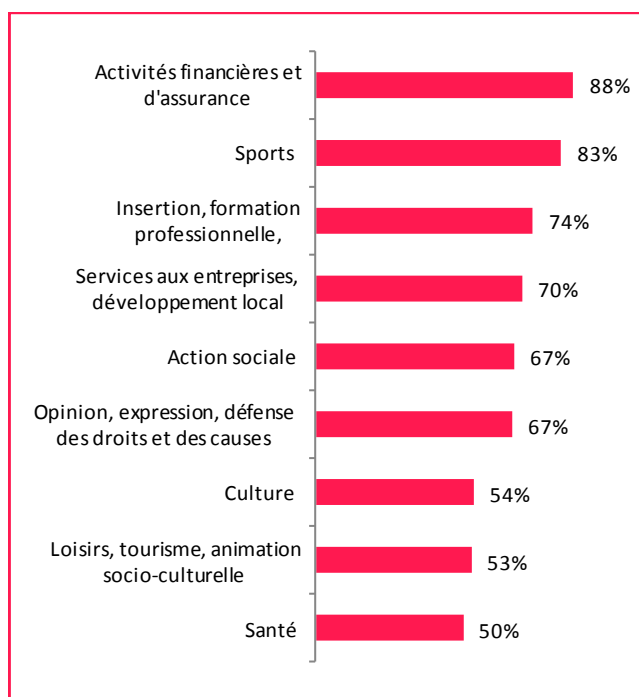
Le poste de trésorier est également à dominante masculine (58%) mais les femmes sont surreprésentées dans les postes de secrétaire.

Les femmes ne représentent que 36% des postes des conseils d'administration



Graphe 12 : Pourcentage de femmes dans les bureaux des structures l'ESS

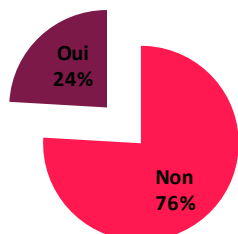
Sources : Observatoire rennais de la vie associative/CRVA (200 associations), enquête CRESS (54 structures de l'ESS)



Graphe 13 : Pourcentage de femmes au poste de président selon les secteurs

Sources : Observatoire rennais de la vie associative/CRVA (200 associations), enquête CRESS (54 structures de l'ESS)

Votre structure a-t-elle mis en place des dispositions particulières pour favoriser l'accès des femmes aux fonctions de dirigeants bénévoles ?



Grphe 14 : Pratique visant à favoriser l'égalité femmes-hommes dans la gouvernance

Sources : Enquête CRESS (54 structures de l'ESS)

PEU D'ENGAGEMENTS POUR UNE GOUVERNANCE PARITAIRE ■■■■

Parmi les 54 structures ayant répondu, seul un quart déclare avoir mis en place des dispositions particulières visant à favoriser l'accès des femmes aux postes de dirigeants bénévoles.

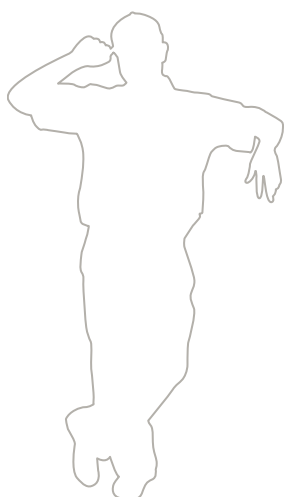
Lorsque des dispositions sont prises (dans 13 structures), ce sont principalement des dispositions statutaires : co-présidence femme-homme, principe d'alternance au mandat de président, obligation de parité dans la composition du bureau ou du CA, obligation de deux candidats (un homme une femme) aux postes du CA.

Il est peu fait mention de démarches plus globales - notamment en termes d'organisation de la vie statutaire - pour favoriser l'accès des femmes aux responsabilités bénévoles.

On note que la mise en place de démarche d'égalité professionnelle n'associe pas systématiquement une démarche parallèle sur la gouvernance

Ainsi parmi les structures ayant mis en œuvre une démarche de promotion de l'égalité professionnelle, seules 41% ont mis en œuvre des dispositions en matière d'égalité dans la gouvernance bénévole.

Un salariat féminin,
Une gouvernance
masculine



PRÉCAUTIONS DE LECTURE :

Les données dont nous disposons ne permettent pas d'apprécier les inégalités de traitement entre hommes et femmes au niveau de l'entreprise. Nous exposons des écarts de salaires, temps de travail, contrats de travail sur une population salariée d'un métier donné (tous secteurs d'activité confondus), d'un statut donné (tous secteurs d'activités et tous métiers confondus), d'un secteur donné (tous métiers confondus).

Les inégalités constatées doivent donc être lues en ayant en mémoire les dimensions de ségrégation verticale (positionnements hiérarchiques différenciés des femmes et des hommes) et les dimensions de ségrégation horizontales (concentration des femmes et des hommes sur des secteurs d'activité et des métiers différents), exposées ci-avant.

L'analyse par métier permet d'approcher sinon mesurer précisément la question des inégalités de traitement entre femmes et hommes, notamment sur les métiers rattachés à un secteur d'activité donné (ex : animateur socio-culturel, aide à domicile, infirmier...).

Sur les métiers support (ex : employés administratif) ou de cadres (ex : chargé d'études) non rattachables (avec les données dont nous disposons) à un secteur d'activité, il est bien évident que des facteurs de ségrégation horizontale entre en jeu pour expliquer les inégalités constatées.

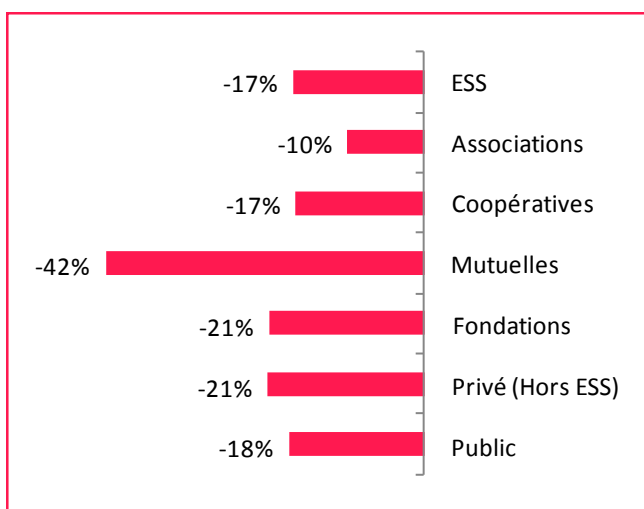
DES INÉGALITÉS FORTES DANS LES MUTUELLES ■■■■

L'analyse des écarts de rémunération (salaire horaire net) entre femmes et hommes dans l'Economie sociale et solidaire montre d'importantes variations selon les statuts juridiques (graphe 15).

Ces écarts sont de -17% dans l'ESS, un écart légèrement inférieur au Privé (Hors ESS) -21%, et au secteur public (-18%).

C'est dans les associations que l'on trouve le différentiel le plus faible (-10%) et dans les mutuelles le plus élevé (-42%).

Ces inégalités de rémunérations plus marquées dans les mutuelles sont liées à leur positionnement sectoriel : Assurance et activités hospitalières principalement. La proportion de postes d'ouvriers (plus masculinisés) y est très faible. Les postes faiblement rémunérés sont donc essentiellement constitués de postes d'employés. Cette catégorie représente 58% des postes dans les mutuelles, et ils sont à 70% occupés par des femmes.



Grappe 15 : Ecarts de salaires entre femmes et hommes selon les statuts de l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe

Lecture : dans l'ESS le salaire moyen des femmes est inférieur de 17% à celui des hommes

Concentration des femmes sur les métiers d'employé les moins rémunérés



PLUS D'INÉGALITÉS CHEZ LES CADRES ■■■■

C'est dans la population de cadres que l'on observe les inégalités salariales les plus élevées. Les femmes cadres de l'ESS gagnent en moyenne 22% de moins que leurs homologues masculins (tous métiers confondus). Cet écart - toujours en défaveur des femmes- n'est que de 7% parmi les professions intermédiaires et 10% chez les employés.

On retrouve le même écart de rémunération chez les cadres du Privé (Hors ESS) (22%). En revanche, le Public est un peu moins inégalitaire : -18%.

Ces écarts sont en partie à relier à la ségrégation sectorielle des femmes et des hommes. L'encadrement féminin est important sur les secteurs les moins rémunérateurs (action sociale, enseignement) et faible sur les secteurs les plus rémunérateurs (ex : banque, industrie agro-alimentaire). D'autre part, comme nous avons pu le montrer l'encadrement féminin est plus jeune que l'encadrement masculin. 60% des cadres de moins de 30 ans sont des femmes, contre 47% des plus de 50 ans. La progression de carrière explique donc en partie les inégalités de salaires constatées.

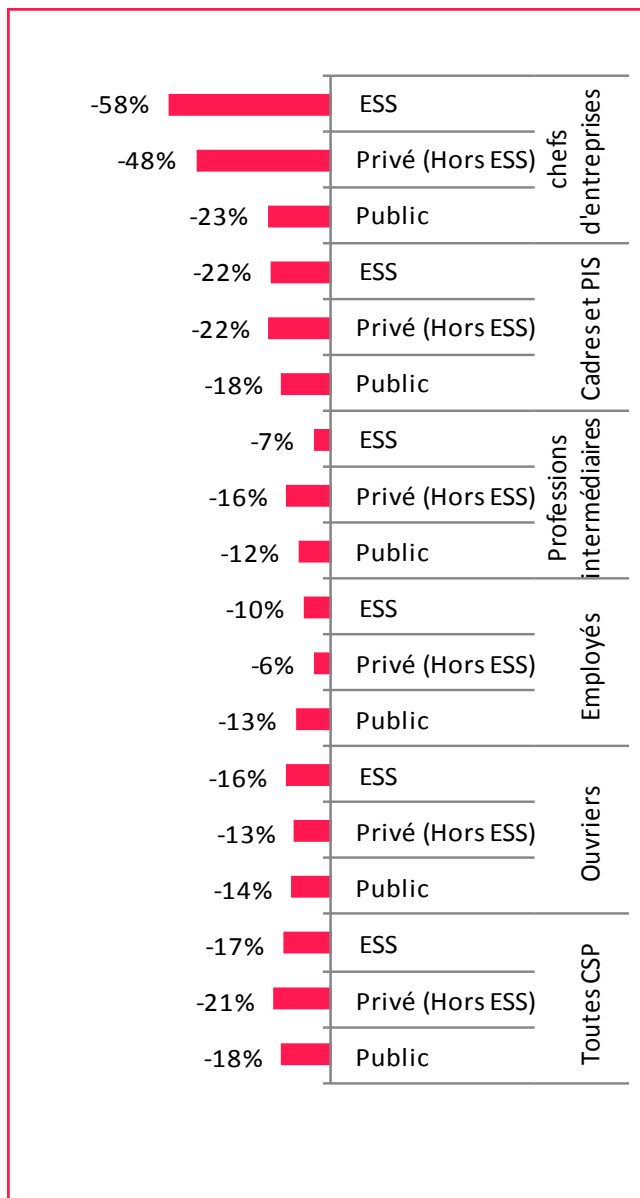
Les professions intermédiaires apparaissent moins inégalitaires dans l'ESS (-7%) que dans le Privé (-16%).

A contrario, les inégalités salariales sont plus fortes parmi les employés de l'ESS que parmi ceux du secteur privé (Hors ESS), respectivement -10% et -6%.

Chez les employés de l'ESS, on constate une concentration des femmes sur les métiers les moins rémunérés dans le domaine de la santé et de l'aide à la personne : aide à domicile, aide-soignant, aide médico-psychologique. Ces métiers représentent 44% des postes féminins mais seulement 24% des postes masculins.

A l'opposé, 40% des employés masculins sont en poste sur les métiers d'employés des services administratifs et commerciaux (dans la banque et les assurances notamment) mieux rémunérés, métiers qui n'emploient que 16% des femmes. Ces métiers sont également ceux où les inégalités salariales femmes-hommes sont les plus marquées pour la catégorie des employés.

Que ce soit dans l'ESS ou dans les autres composantes de l'économie, les écart de rémunérations chez les ouvriers sont analogues : entre 14 et 16%.



Graphe 16 : Ecart de salaire entre femmes et hommes selon les statuts et catégories socio-professionnelles

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe, statuts, CSP

Lecture : Chez les cadres et professions intellectuelles supérieures de l'ESS, le salaire moyen des femmes est inférieur de 22% à celui des hommes



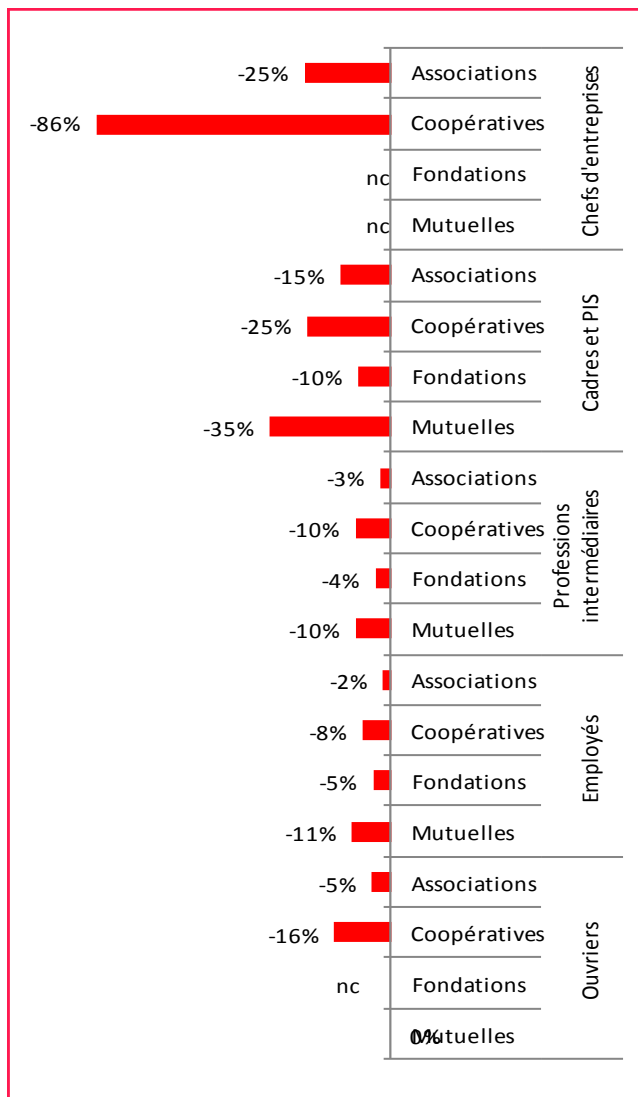
■■■■ INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATIONS

MOINS D'INÉGALITÉS PARMIS LES CADRES ASSOCIATIFS ■■■■

Les associations apparaissent moins inégalitaires, quelles que soient les catégories socio-professionnelles.

Les inégalités parmi les cadres y sont similaires à celles observées dans le Public. Elles sont faibles parmi les professions intermédiaires (4%) et les employés (3%).

Coopératives et mutuelles se distinguent par des inégalités très marquées parmi les cadres, respectivement 24 et 30%.



Graphique 17 : Écart de salaire entre femmes et hommes selon les statuts de l'ESS et catégories socio-professionnelles

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe, statuts, CSP

Lecture : Chez les cadres et professions intellectuelles supérieures dans les associations, le salaire moyen des femmes est inférieur de 15% à celui des hommes



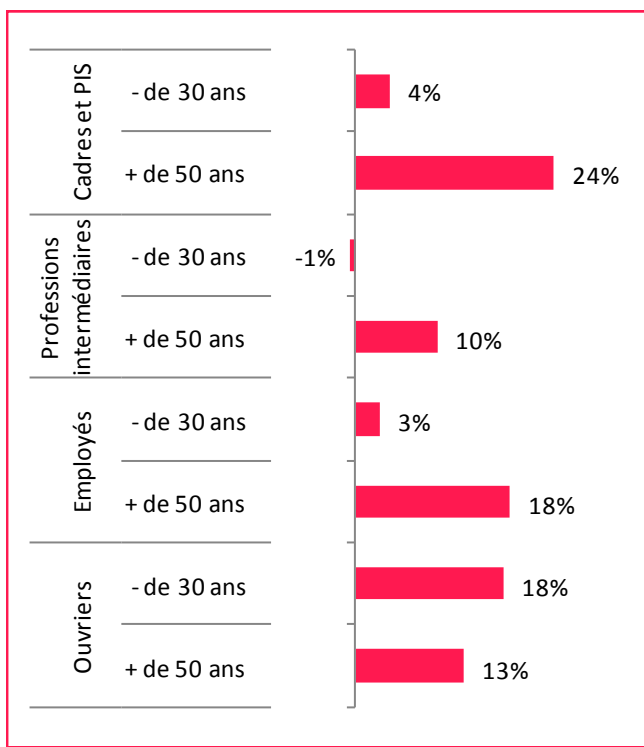
DES INEGALITES PLUS MARQUÉES CHEZ LES SENIORS ■■■■

Si l'on observe les inégalités de rémunérations par tranche d'âge, on s'aperçoit qu'elles sont faibles chez les moins de 30 ans (+3% en faveur des femmes) et qu'elles vont en s'accroissant avec les tranches d'âges supérieures : +23% en faveur des hommes chez les plus de 50 ans.

L'ESS se démarque peu du Privé (Hors ESS) (+24%) mais se situe bien au dessus du Public ou l'écart hommes femmes n'est que de +18% chez les plus de 50 ans.

Chez les cadres de moins de 30 ans, l'écart de rémunération hommes-femmes n'est que de +4% en faveur des hommes lorsqu'il atteint +24% chez les plus de 50 ans.

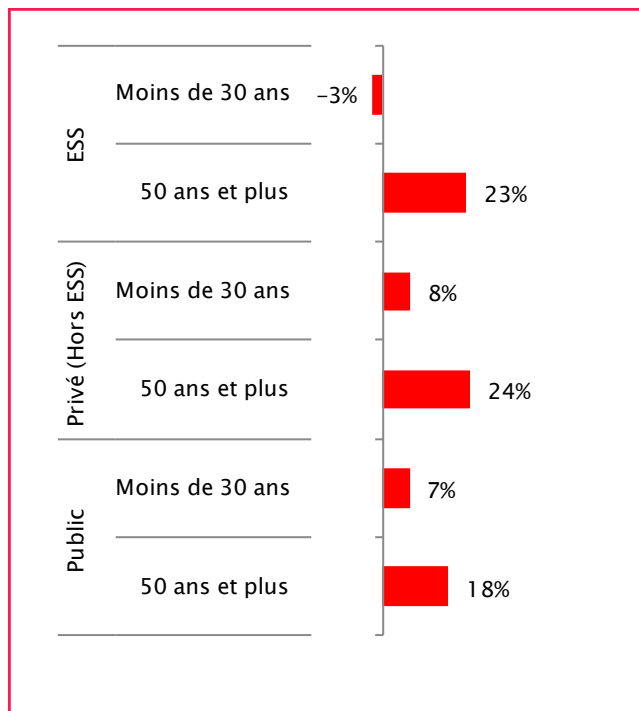
Cet accroissement du différentiel en fonctions des âges est également très élevé dans les professions intermédiaires (+11%) et chez les employés (+15%).



Graphique 19 : Écart de salaire entre femmes et hommes par CSP chez les moins de 30 ans et les plus de 50 ans dans l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, salaires horaires, ESS, sexe, CSP, tranches d'âges

Lecture : Chez les cadres de moins de 30 ans de l'ESS, les salaires des hommes sont supérieurs de 4% à ceux des femmes



Graphique 18 : Écart de salaire entre hommes et femmes chez les moins de 30 ans et les plus de 50 ans dans l'ESS et Hors ESS

Sources : INSEE DADS 2011, salaire horaire, sexe, statuts, tranches d'âges

Lecture : Chez les salariés de l'ESS de plus de 50 ans, le salaire horaire des hommes est supérieur de 23% à celui des femmes

Comme nous l'avons déjà souligné, on observe une concentration des femmes sur les métiers les moins rémunérateurs (toutes CSP confondues). Ces métiers sont également ceux qui offrent les plus faibles marges de progression salariale, ce qui contribue parmi d'autres facteurs aux écarts constatés.

Ainsi 54% des femmes cadres sont enseignantes du secondaire ou du supérieur, métier qui offre la plus faible progression salariale parmi les cadres.

Le métier d'aide à domicile qui représente 25% des employés féminins affiche une progression du salaire de +9% entre les moins de 30 ans et les plus de 50 ans. Les métiers dominants chez les employés masculins (employés des services techniques et commerciaux des banques et assurance) présentent des progressions salariales de +40%.

■■■■ INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATIONS

LA SANTÉ EST LE SECTEUR DE L'ESS AVEC LES PLUS FORTES INÉGALITÉS SALARIALES



Les inégalités salariales varient fortement selon les secteurs de l'ESS (graphe 20).

Les rémunérations moyennes des femmes apparaissent plus élevées que celles des hommes dans l'Action sociale (+1.7%).

Cependant, ce chiffre est trompeur. Si on analyse les inégalités salariales par sous-domaine d'activités de l'action sociale, on constate que les postes de travailleurs handicapés de l'aide par le travail (ESAT) biaisent considérablement ce tableau. L'aide par le travail ne représente que 21% des postes de l'Action sociale, mais 47% des postes masculins de ce secteur. On a donc, sur ce sous-secteur, une concentration de postes masculins faiblement rémunérés, qui abaisse la rémunération moyenne des hommes dans l'action sociale.

Ainsi, dans l'hébergement médico-social, les femmes gagnent en moyenne 10% de moins que les hommes, un écart qui monte à 20% dans l'aide à domicile. Les hommes sont en effet quasiment absents des métiers d'employés les plus faiblement rémunérés.

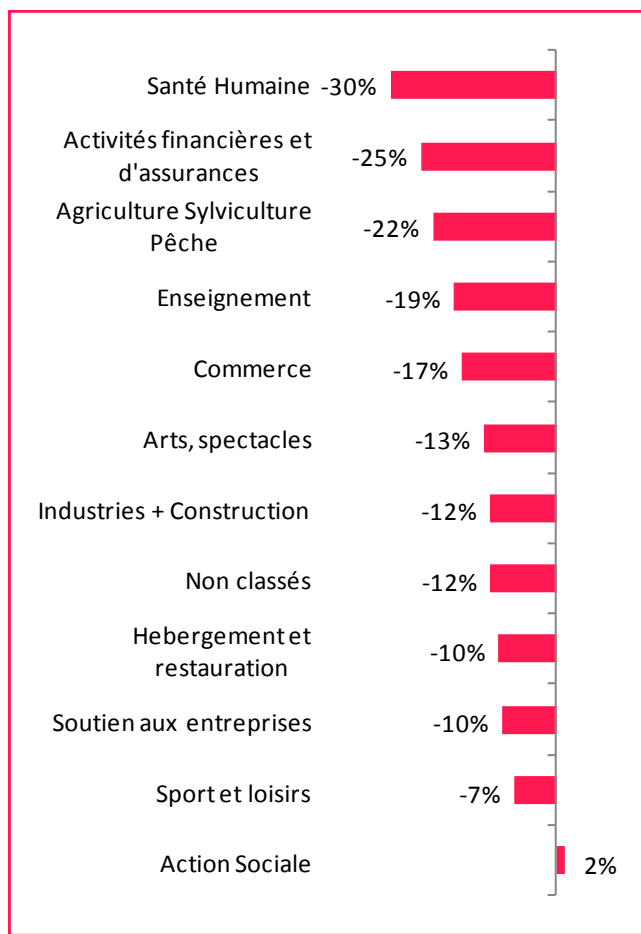
124

Les secteurs sport/loisirs, arts/spectacles, non-classés (Animation socio-culturelle), hébergement/restauration présentent des inégalités de rémunérations inférieures à la moyenne de l'ESS. Ce sont globalement de petites entreprises, souvent mono-employeuses (sport, arts spectacles) où la ségrégation verticale des sexes est - de fait - faible voire inexistante.

Ce sont les secteurs de la santé et des activités financières et d'assurance qui montrent les inégalités les plus marquées. Ces deux secteurs figurent parmi les plus inégalitaires de l'économie régionale (tous statuts confondus) sur le plan des écarts de rémunérations hommes-femmes.

Cependant, cet écart - s'il reste très important - est atténué dans les activités financières portées par l'ESS : -25% contre -44% dans le privé (Hors ESS).

Par contre dans la s, l'ESS affiche un écart de -30% contre -21% dans le Public et -8% dans le Privé. L'ESS se développe en effet principalement sur les activités hospitalières, qui présentent une forte proportion d'employés très féminisés et peu rémunérés et un emploi masculin concentré sur les métiers de cadres et de professions intermédiaires



Graphe 20 : Ecart de salaire entre femmes et hommes selon les secteurs de l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, postes au 31/12, sexe, statuts, CSP

Lecture : Sur le secteur de la santé, le salaire des hommes est supérieur de 30% à celui des femmes



LES METIERS DE CADRES PLUS INEGALITAIRES



La moyenne des écarts hommes-femmes à métiers équivalents est légèrement plus faible dans l'ESS. Elle est de 8.9% contre 11.4% hors ESS. Cette moyenne est de 6% dans l'ESS contre 11.4% Hors ESS si on pondère les écarts constatés sur chaque métier par les volumes d'emplois correspondants. En effet les principaux métiers de l'ESS en volume d'emplois sont moins inégalitaires que ceux du reste de l'économie.

Peu de métiers affichent des salaires horaires à l'avantage des femmes. C'est le cas de métiers parmi les plus représentés dans l'ESS : aide à domicile, agents de services hospitaliers.

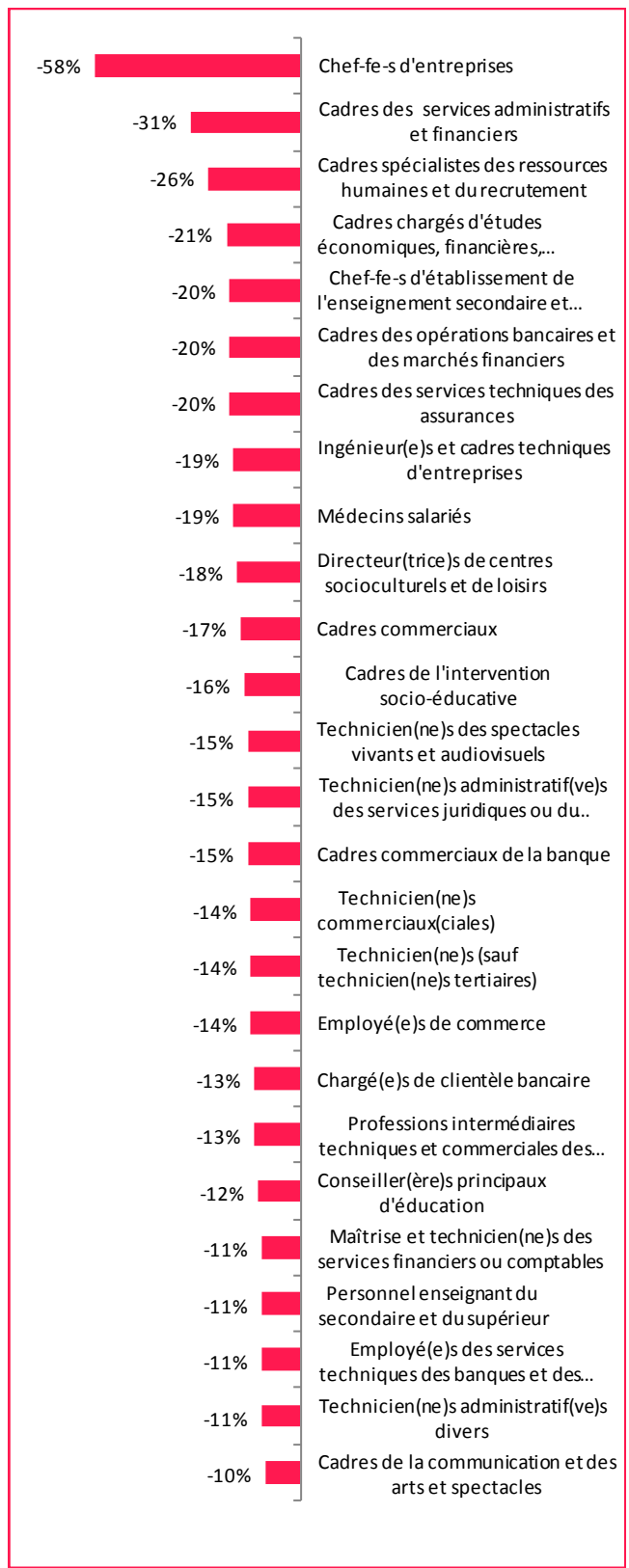
On remarque que les métiers où les écarts femmes-hommes sont les plus faibles sont des métiers peu qualifiés appartenant principalement aux catégories des employés ou des ouvriers.

En revanche, les métiers présentant les écarts les plus marqués, sont des métiers plus qualifiés de dirigeants, cadres et professions intellectuelles supérieures.

Si l'on observe la moyenne pondérée des écarts par catégorie socio-professionnelle, on constate que l'ESS se démarque très nettement du reste de l'économie sur les métiers d'employés. L'écart hommes-Femmes n'est que de 1% contre 8% Hors ESS.

Ce différentiel ESS-Hors ESS est moins marqué sur les autres CSP. La moyenne pondérée des écarts est de 13% pour les métiers cadres (18% Hors ESS), de 7% pour les métiers de professions intermédiaires (9% Hors ESS), 7% pour les métiers d'ouvriers (11% Hors ESS).

Il faut rappeler que sur les métiers des fonctions support (ressources humaines, comptabilité, études...), les écarts femmes-hommes constatés sont en partie liés à des disparités sectorielles de rémunération et de mixité. Il est probable par exemple que le métier de chargé d'études soit plus féminisé dans l'action sociale et moins rémunéré que dans les secteurs marchands de l'ESS plus masculinisés.



Graphie 21 : Ecarts de salaires entre hommes et femmes selon les métiers

Sources : INSEE DADS 2011, salaire horaire, sexe, métiers

Lecture : Sur le métier de cadre commercial, dans l'ESS, le salaire des hommes est de 17% supérieur à celui des femmes.

■■■■ INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATIONS

Métiers	Ecart salaire hommes/femmes		ΔESS / Hors ESS
	ESS	Hors ESS	
Directeur(trice)s de centres socioculturels et de loisirs	16%	-17%	33%
Conseiller(ère)s en économie sociale familiale	9%	-7%	16%
Secrétaires de direction, assistant(e)s de direction	15%	3%	12%
Autres ouvrier(ère)s qualifié(e)s de type artisanal	23%	14%	10%
Puéricultrices	7%	-2%	9%
Chef-fe-s d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteurs	17%	8%	9%
Cadres infirmier(ère)s et assimilés	12%	5%	7%
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s du bâtiment et des travaux publics	19%	11%	7%
Formateur(trice)s	7%	0%	7%
Agents de maîtrise	22%	16%	6%
Conseiller(ère)s principaux d'éducation	10%	4%	6%
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s de type industriel	2%	8%	-6%
Technicien(ne)s de la communication	1%	7%	-6%
Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes	12%	18%	-6%
Chef-fe-s d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire	18%	24%	-6%
Autres employé(e)s administratif(ive)s	6%	12%	-7%
Secrétaires	4%	11%	-7%
Agents de service hospitaliers	-6%	1%	-8%
Divers personnels des services directs aux particuliers	2%	10%	-8%
Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement	21%	29%	-8%
Employé(e)s qualifié(e)s des services du personnel et des services juridiques	-1%	7%	-9%
Cadres spécialistes de la formation	6%	15%	-9%
Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales	17%	27%	-10%
Professeurs d'art (hors établissements scolaires)	-4%	6%	-10%
Cadres commerciaux	15%	25%	-10%
Ouvrier(ère)s agricoles et assimilés	10%	20%	-11%
Cadres des opérations bancaires et des marchés financiers	17%	28%	-11%
Assistant(e)s de service social	-5%	6%	-11%
Chargé(e)s de clientèle bancaire	12%	24%	-13%
Agents de surveillance	-4%	9%	-13%
Cadres commerciaux de la banque	13%	26%	-13%
Cadres des services techniques des assurances	17%	30%	-14%
Nettoyeur(se)s	-2%	15%	-16%
Agents d'accueil	0%	18%	-17%
Professions intermédiaires techniques et commerciales des assurances	11%	29%	-18%
Cadres de l'information, de la presse et de la documentation	-7%	25%	-31%

Tableau 7 : Comparaison des inégalités salariales par métier dans l'ESS et Hors ESS

Sources : INSEE DADS 2011, ESS et Hors ESS, salaire horaire, sexe, métiers

Lecture : Sur le métier d'agent de maîtrise, les hommes ont un salaire supérieur aux femmes, de 22% dans l'ESS contre 16% hors ESS

L'ESS UN PEU MOINS INÉGALITAIRE QUE LE RESTE DE L'ÉCONOMIE ? ■■■■

Le tableau 7 présente les métiers affichant les différentiels les plus importants entre l'ESS et le reste de l'économie en matière de différence de salaires hommes-femmes.

On observe relativement peu de métiers où les inégalités hommes-femmes sont plus fortes dans l'ESS que dans le reste de l'économie. On trouve le différentiel le plus marqué sur le métier de directeur de centre socio-culturel. Toutefois ce métier ne compte que 15 postes hors ESS ; cette donnée est donc peu significative.

Sur grand nombre de métiers - de cadres en particulier - on constate que les inégalités hommes-femmes sont moins importantes dans l'ESS que dans le reste de l'économie.

Des inégalités de rémunération moins marquées chez les cadres de l'ESS



DES INEGALITES QUI SE CREUSENT MOINS AVEC L'ÂGE ? ■■■■

Le tableau 8 montre les inégalités salariales chez les jeunes et les seniors sur les principaux métiers de l'ESS (75% de l'emploi total) comparées à celles observées Hors ESS.

On constate que les inégalités salariales hommes-femmes augmentent quasi systématiquement dans les tranches d'âges supérieures. On peut faire l'hypothèse d'une moindre progression salariale des femmes sur la plupart des métiers.

Néanmoins sur 18 de ces 27 métiers, l'ESS montre une augmentation moins importante des inégalités salariales hommes-femmes entre la tranche d'âge des moins de 30 ans et celle des plus de 50 ans.



Ecart hommes-femmes			ΔESS	Δ Hors ESS
	- 30 ans	+50 ans		
Cadres des services administratifs et financiers	-5%	27%	32%	17%
Secrétaires	-3%	15%	18%	23%
Autres employé(e)s administratif(ive)s	-2%	13%	15%	22%
Employé(e)s des services comptables ou financiers	4%	16%	13%	17%
Agents de service des établissements d'enseignement	-6%	6%	12%	5%
Technicien(ne)s médicaux(cales)	0%	10%	10%	-5%
Employé(e)s des services commerciaux de la banque	-1%	8%	9%	20%
Agents de service hospitaliers	-10%	-2%	8%	9%
Animateur(trice)s socioculturels et de loisirs	-1%	7%	7%	22%
Aides à domicile, aides ménager(ère)s,	-8%	-1%	7%	2%
Personnel enseignant du secondaire et du supérieur	2%	9%	7%	11%
Formateur(trice)s	-1%	5%	6%	2%
Educateur(trice)s spécialisé(e)s	-3%	3%	6%	19%
Enseignant(e)s du primaire	2%	7%	6%	5%
Maîtrise et technicien(ne)s des services financiers ou comptables	7%	11%	4%	16%
Moniteur(trice)s et éducateur(trice)s sportifs, sportifs professionnel-le-s	2%	6%	4%	-47%
Employé(e)s des services techniques des banques et des assurances	6%	10%	4%	30%
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s de type artisanal	8%	12%	4%	19%
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s du bâtiment et des travaux publics	17%	19%	2%	7%
Ingénieur(e)s et cadres techniques d'entreprises	5%	8%	2%	15%
Aides-soignants	-1%	2%	2%	2%
Nettoyeur(se)s	-4%	-2%	1%	10%
Divers personnels des services directs aux particuliers	-1%	1%	1%	8%
Infirmier(ère)s	4%	4%	0%	4%
Aides médico-psychologiques	-3%	-3%	0%	16%
Technicien(ne)s (sauf technicien(ne)s tertiaires)	11%	7%	-3%	5%
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s de type industriel	6%	2%	-4%	7%

Tableau 8 : Comparaison des inégalités salariales par métier et tranches d'âges dans l'ESS et Hors ESS

Sources : INSEE DADS 2011, ESS et Hors ESS, salaire horaire, sexe, âges, métiers

Lecture : Sur le métier de secrétaire, chez les moins de 30 ans le salaire des hommes est inférieur de 3% à celui des femmes, chez les plus de 50 ans le salaire des hommes est supérieur de 15% à celui des femmes. Les inégalités salariales augmentent de 18% entre la tranche d'âge inférieure et la tranche d'âge supérieure dans l'ESS, de 23% hors ESS

L'ESS, UN QUART DES TEMPS PARTIELS FÉMININS EN BRETAGNE ■■■■

L'ESS représente 13% des postes de l'économie bretonne mais 23% des postes à temps partiel. Elle est en effet concentrée sur des secteurs présentant une moindre proportion de temps complets (tous statuts confondus).

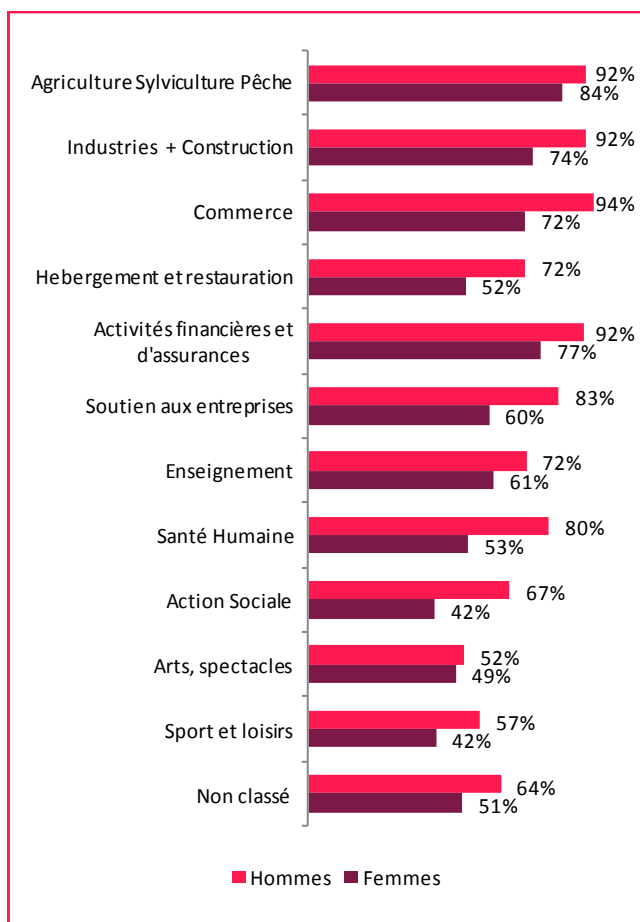
L'ESS emploie 24% des postes féminins à temps partiel, et 20% des postes masculins à temps partiel de l'économie régionale.

La proportion de salariés à temps partiel dans l'ESS est donc plus élevée que dans le reste de l'économie, chez les femmes comme chez les hommes. A peine la moitié des femmes est à temps complet contre 79% des hommes.

Le statut associatif se détache avec des taux de complet très bas chez les femmes (42%) mais également chez les hommes (70%). Les hommes dans les associations présentent une proportion de temps partiel plus proche des femmes dans le reste de l'économie que des hommes.

Mutuelles et fondations apparaissent plus proches du reste de l'économie en matière de temps partiel masculin comme féminin.

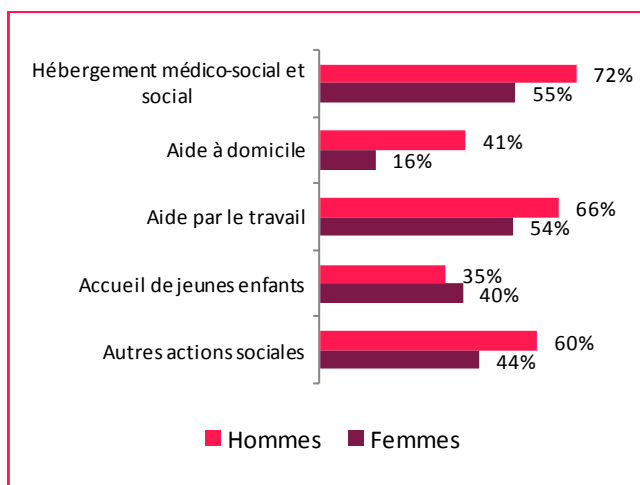
128 Les coopératives s'illustrent par une proportion de temps partiel plus faible quelque soit le sexe car elles se concentrent sur des secteurs où le travail à temps partiel est moins présent (banque, commerce de gros, construction...). Les hommes y représentent 31% des postes à temps partiel.



Graphe 21 : Pourcentage de postes à temps complet selon les sexes et secteurs d'activités dans l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, ESS, secteurs, sexe, conditions d'emploi

Lecture : Sur le secteur du commerce 94% des hommes sont à temps complet contre 74% des femmes



Graphe 22 : Pourcentage de postes à temps complet selon les sexes dans l'action sociale de l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, ESS, secteurs, sexe, conditions d'emploi

UN TEMPS PARTIEL FEMININ TRES MARQUÉ DANS L'ACTION SOCIALE ■■■■

Le pourcentage de temps complet est très variable selon les secteurs tout comme l'écart entre femmes et hommes. Néanmoins, on retrouve systématiquement une plus forte proportion de temps de partiel chez les femmes quel que soit le secteur.

C'est dans l'action sociale que l'on trouve la plus faible proportion de temps complet féminin (42%). Ce secteur représente 37% des postes féminins et 47% des postes à temps partiel. Les femmes y occupent 87% des postes à temps partiel.

Le pourcentage de temps complet féminin reste très faible sur tous les sous-secteurs de l'Action sociale et atteint son minimum dans l'aide à domicile où seulement 16% des femmes sont à temps complet.

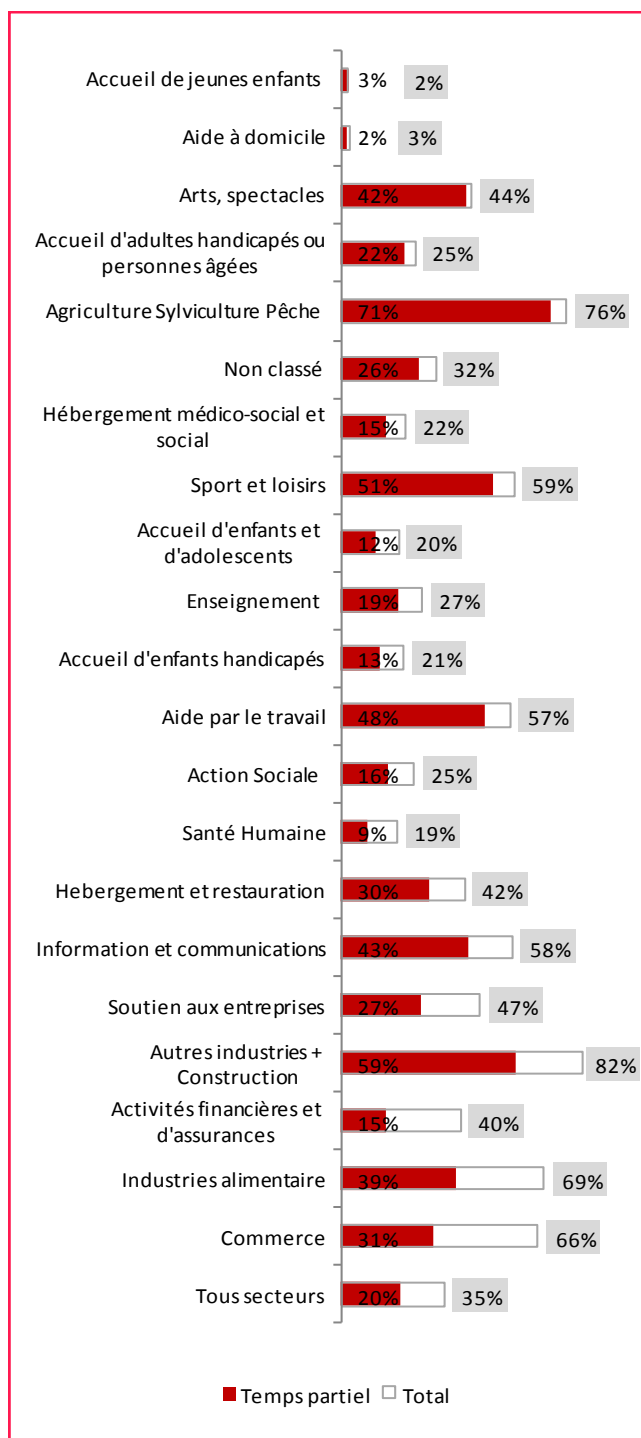
Dans l'action sociale comme dans la santé, le différentiel femmes-hommes en matière de pourcentage de temps complet est très élevé, respectivement -25% et -27%. Il est le reflet de la ségrégation verticale à l'œuvre dans ces secteurs. Le temps partiel touche plus particulièrement les postes d'employés où les femmes prédominent largement.

Les secteurs marchands de l'ESS (Industries, commerce, activités financières et d'assurance) montrent des taux de temps complets élevés chez les femmes (entre 72 et 77%) même si l'écart avec les hommes reste important..

Ces secteurs montrent les écarts les plus importants entre le poids des hommes dans l'emploi et leur poids dans les postes à temps partiel (Graphe 23). Ainsi, dans le commerce, les hommes représentent 69% des postes mais seulement 39% des postes à temps partiel.

Les secteurs art/spectacles, sports/loisirs, et animation socio-culturelle présentent les taux de temps complet les plus faibles pour les femmes comme pour les hommes.

Le secteur art/spectacle est le seul à présenter une quasi égalité femmes hommes en matière de condition d'emploi mais il s'agit du secteur présentant le plus fort taux de temps partiel masculin.



Graphe 24 : Pourcentage d'hommes dans les postes à temps partiel et dans l'emploi total par secteur

Sources : INSEE DADS 2011, ESS, secteurs, hommes, conditions d'emploi

MOINS DE TEMPS PARTIEL FÉMININ SUR LES SECTEURS MARCHANDS DE L'ESS ■■■■

L'ESS affiche des taux de temps complet féminin plus élevés que le reste de l'économie sur certains secteurs marchands : Agriculture, , Activités financières et d'assurance, commerce....

Sur ses principaux secteurs (Enseignement, santé , action sociale), l'ESS montre un temps partiel féminin plus marqué que dans le secteur public.

Pour mémoire, l'enseignement dans le Privé (Hors ESS) est principalement constitué d'activités de formation d'adultes qui présentent un taux de temps complet féminin très bas : 36% contre 53% dans l'ESS.

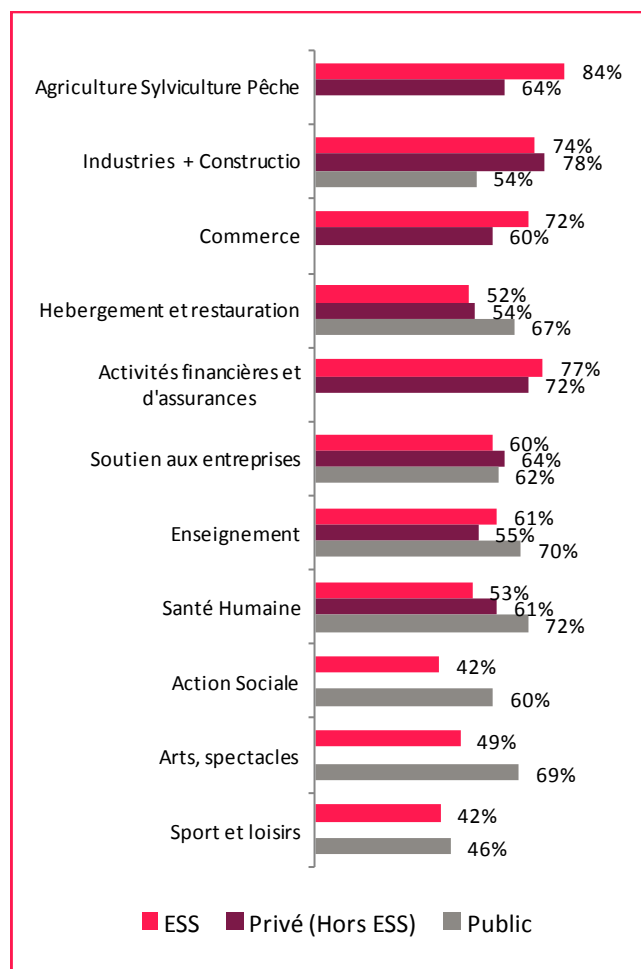
Mais la plus grosse part des activités d'enseignement de l'ESS est constitué des activités d'enseignement primaire et secondaire, inexistantes dans le Privé (Hors ESS). Il y a donc lieu de comparer l'ESS au Public . Les métiers d'enseignants du primaire et du secondaire/supérieur présentent moins de temps complets féminins dans l'ESS, 76% pour ces deux métiers contre 83% et 78% dans le Public. C'est sur le métier d'agent des services des établissements d'enseignement que l'on observe l'écart le plus important : 33% de temps complet féminin dans l'ESS contre 57% dans le Public.

L'écart important constaté entre l'ESS et le Public dans l'Action sociale est en grande partie imputable à l'aide à domicile. Cette activité présente (tous statuts confondus) des taux de temps complets féminins extrêmement bas (17%) et elle est bien plus représentée dans l'ESS (22% des effectifs de l'action sociale) que dans le public (6%). On notera au passage que les hommes y sont également fortement touchés par le temps partiel (36% des postes).

Dans le Public, c'est l'hébergement médico-social qui prédomine (60% des effectifs du social contre 40% dans l'ESS) ; on y trouve des conditions d'emplois plus favorables aux femmes relativement aux autres domaines d'activités du social.

Dans la santé, on constate sur la plupart des métiers de soignants (médecins, infirmiers, techniciens médicaux) ou d'aides-soignants une proportion plus faible de temps complet que dans le Public , avec le même différentiel pour les femmes ou pour les hommes.

Ce sont les métiers qualifiés qui affichent le plus faible taux de temps complet : 29% de temps complets chez les femmes médecins salariés (46% pour les hommes) contre 77% Hors ESS (81% pour les hommes). Ces chiffres très bas pourraient être reliés à une plus grande pluriactivité de ces professionnels pouvant exercer par ailleurs dans un cadre libéral.



Graph 24 : Pourcentage de postes à temps complet chez les femmes selon les secteurs dans l'ESS et Hors ESS

Sources : INSEE DADS 2011, ESS, secteurs, sexe, conditions d'emploi



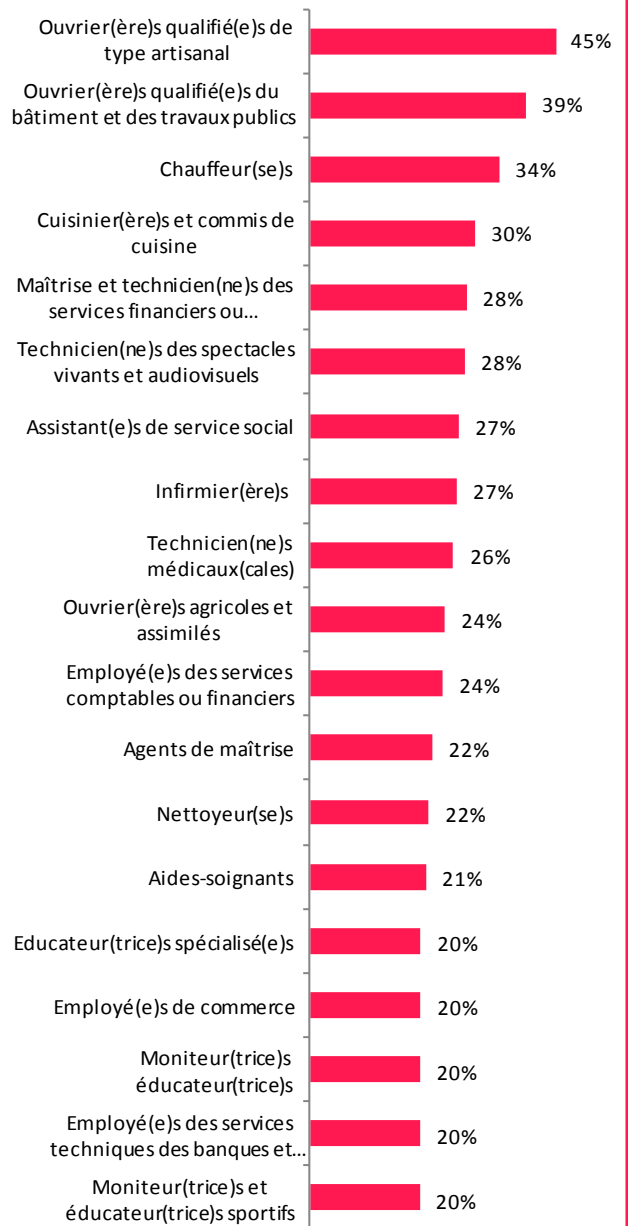
CONDITIONS D'EMPLOIS ET CSP ■■■■

D'une manière globale, c'est dans les CSP des employés et des ouvriers que l'on trouve les différentiels les plus importants entre hommes et femmes en matière de conditions d'emploi.

Sur les métiers de cadres - où par ailleurs le temps partiel féminin est moins marqué - cet écart se situe entre 4 et 13% en faveur des hommes.

On constate que cet écart homme-femmes est plus faible pour les salariés en CDD (+13%) que pour les salariés en CDI (+25%). On peut faire l'hypothèse que le temps de travail est moins négociable dans le cadre d'un CDD que d'un CDI. Cet écart peut s'expliquer par le nombre plus grand de femmes qui font le choix du temps partiel pour faire face aux contraintes d'articulation de leur vie familiale et professionnelles.

Sur la plupart des métiers d'employés les femmes sont plus souvent à temps partiel



Graph 25 : Ecart entre le pourcentage d'hommes et de femmes à temps partiel selon les métiers dans l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, ESS, secteurs, sexe, conditions d'emploi

Lecture : Sur le métier d'infirmier(ère), la différence entre le pourcentage d'hommes et le pourcentage de femmes à temps complet est de 27%



INÉGALITÉS DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL

PLUS DE CONTRATS PRECAIRES CHEZ LES HOMMES ■■■■

Tous sexes confondus, l'ESS présente moins de CDI que le reste de l'économie privée : 78% des postes contre 83% dans le privé (Hors ESS).

80% des femmes sont en CDI contre 75% des hommes. Cet écart s'accroît dans les associations où 78% des femmes sont en CDI contre 68% des hommes.

Dans l'industrie alimentaire et le commerce (sous statut coopératif), la proportion de CDI chez les femmes est inférieure, respectivement de 11% et 5%. L'industrie alimentaire coopérative se distingue nettement du reste du Privé par une plus forte proportion de contrats précaires chez les femmes.

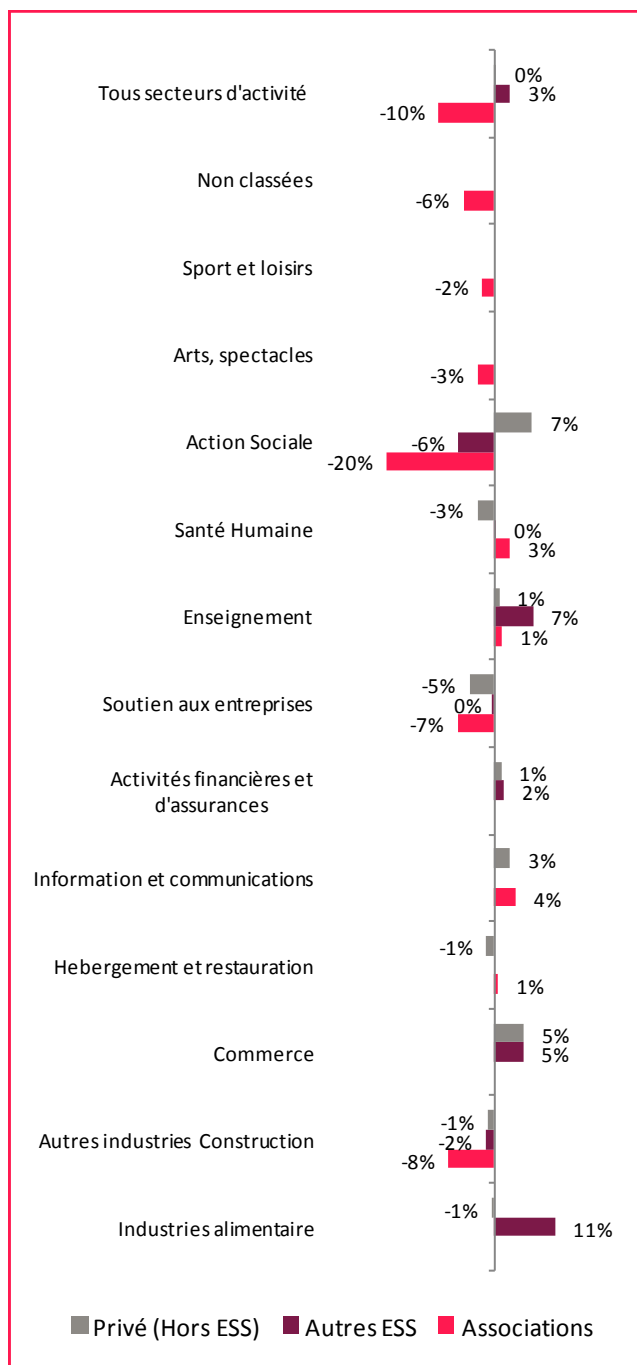
Les secteurs information/communication (où l'on retrouve les radios et cinémas associatifs) et Santé montrent également une proportion de femmes en CDI un peu moins importante que celle des hommes.

Sur tous les autres secteurs, la proportion de CDI chez les femmes est supérieure à celle des hommes, en particulier sur les secteurs « non-classés », industrie/construction, soutien aux entreprises et asociale.

Sur ces secteurs, cet écart important est probablement à relier à l'importance des emplois des structures de l'insertion par l'activité économique (les associations intermédiaires sont classées dans le soutien aux entreprises) et du travail adapté et protégé (que l'on retrouve sous l'intitulé aide par le travail de l'Action sociale, dans diverses activités industrielles et dans les structures « non-classées »). Sur ces activités on trouve les postes de personnes en insertion ou de personnes handicapées sous une catégorie « autres contrats de travail » qui y est surreprésentée, en particulier chez les hommes.

Par exemple, dans l'aide par le travail (qui emploie 50% des postes masculins de l'Action sociale de l'ESS) on observe 61% d'autres contrats chez les hommes contre 51% chez les femmes.

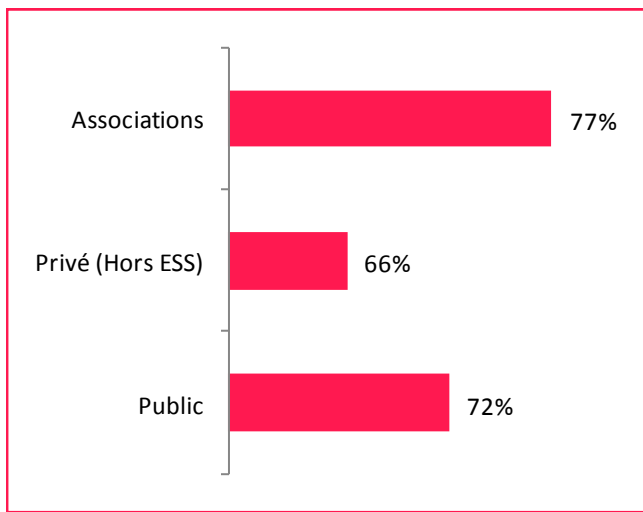
Les structures de l'insertion par l'activité économique et du travail adapté et protégé présentent un emploi à dominante masculine du fait des activités support d'insertion qu'elles mettent principalement en œuvre. Cela explique en grande partie les principaux décalages observés entre hommes et femmes en matière de contrats de travail.



Graphie 26 : Ecart entre les pourcentage d'hommes et de femmes en CDI selon les secteurs dans l'ESS et hors ESS

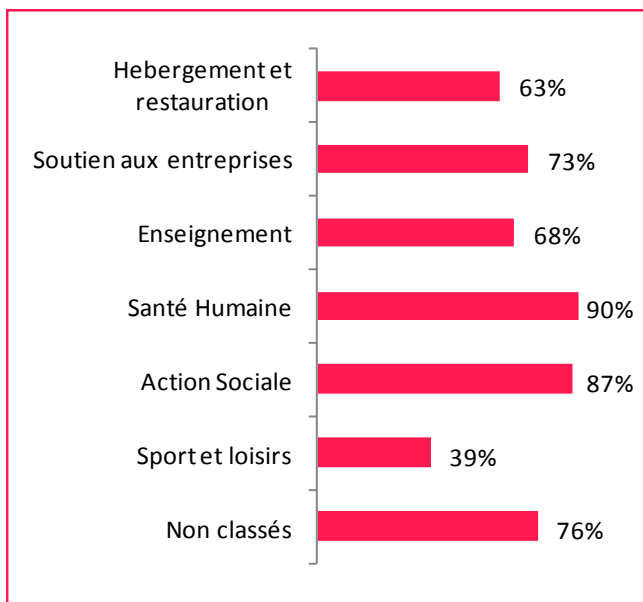
Sources : INSEE DADS 2011, ESS, secteurs, sexe, contrats de travail

Lecture :



Grphe 27 : Pourcentage de femmes sur les postes en CDD à temps partiel dans les associations et le reste de l'économie

Sources : INSEE DADS 2011, associations, Public, Privé (Hors ESS), sexe, contrats de travail, conditions d'emploi



Grphe 28: Pourcentage de femmes sur les postes en CDD à temps partiel dans les associations selon les secteurs

Sources : INSEE DADS 2011, associations, sexe, contrats de travail, conditions d'emploi

Lecture :

LES FEMMES TRES PRESENTES DANS LES CDD À TEMPS PARTIEL ■■■■

Nous ne disposons pas des données pour apprécier la proportion de femmes dans les postes cumulant contrat à durée déterminée et temps partiel sur l'ensemble de l'ESS

Dans les associations, les femmes occupent 77% de ces postes. Pour mémoire les femmes représentent 70% des postes associatifs, elles sont donc surreprésentées sur ces postes doublement précaires. Toutefois il faut souligner que cette surreprésentation est moins marquée que dans le reste de l'économie. Dans le privé (Hors ESS) le pourcentage de femmes sur ces postes est de 66% alors que les femmes ne représentent que 40% de l'emploi. Dans le Public qui emploie 60% de femmes, ce pourcentage est de 72%.

Le secteur de l'action sociale représente à lui seul 52% des postes associatifs féminins cumulant CDD et temps partiel. 87% de ces postes sont occupés par des femmes. On retrouve une forte féminisation des postes les plus précaires dans la santé (90%).

La féminisation de ces postes est supérieure à celle de l'emploi global sur tous les secteurs à l'exception du secteur sport/loisirs.

Cet écart est particulièrement marqué dans le Soutien aux entreprises dont l'emploi est à 53% féminin, mais où 73% des postes cumulant CDD et temps partiels sont féminins. Ce constat est probablement à relier à la forte présence des femmes dans les métiers du nettoyage avec des conditions d'emploi et de travail précaires.

On observe peu de métiers où les femmes sont sous-représentées sur ces conditions de travail précaires. Parmi, les métiers où elles sont le plus surreprésentées on peut citer les métiers d'ouvrier(ère)s qualifié(e)s du bâtiment et des travaux publics (+32% par rapport au pourcentage de femmes sur ce métier), nettoyeur(se)s (+20%), ouvrier(ère)s non qualifié(e)s de type industriel (+18%), technicien(ne)s (+15%), cuisinier(ère)s et commis de cuisine (+11%).

On remarque au passage que ce sont tous des métiers à dominante masculine. Ces chiffres reflètent-ils la plus grande difficultés d'insertion des femmes sur les métiers masculins ?

On notera enfin que chez les femmes 4 métiers rassemblent la moitié des postes cumulant CDD et temps partiel les métiers d'aide à domicile (24% des postes), d'agents de services hospitaliers (12%), aide-soignantes (8%), animatrice socio-culturel (5%).

On ne retrouve pas chez les hommes une telle concentration de postes précaires qui sont dispersés sur une plus grande diversité de métiers. 8 métiers totalisent la moitié des postes les plus précaires, en tête les métiers de moniteurs et éducateurs sportifs (8%) et d'animateur socio-culturel (8%).

LE PREMIER ACCORD PROFESSIONNEL DE L'ESS ■■■■

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



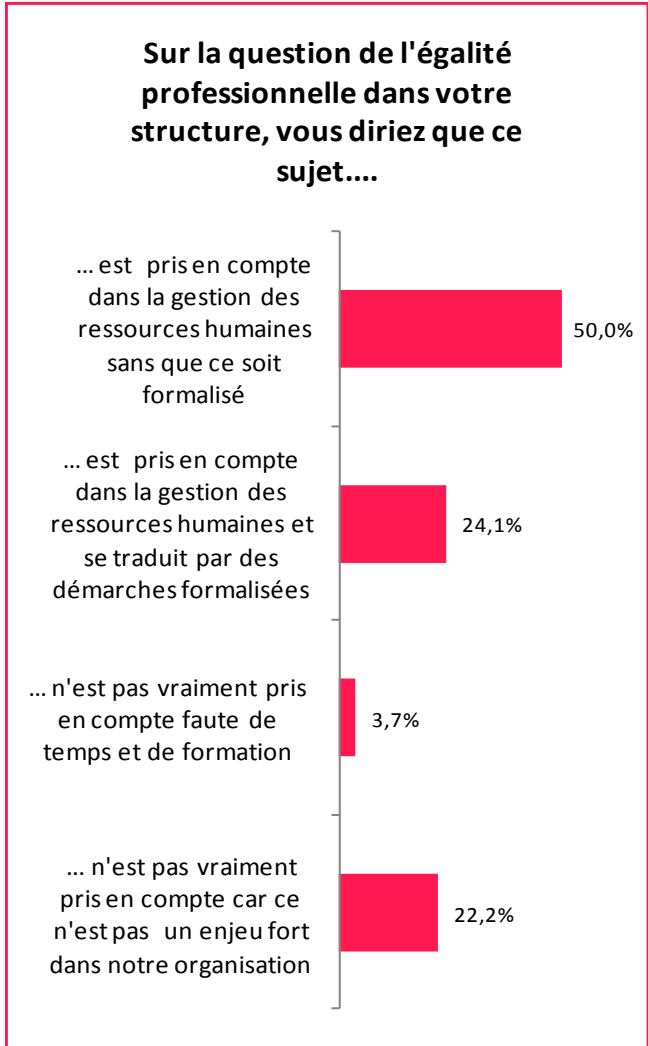
UNE PRISE EN COMPTE INFORMELLE DES QUESTIONS D'ÉGALITÉ ■■■■

Sur la base des réponses de 54 structures à notre enquête, on constate que la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les structures de l'ESS est très variable selon les secteurs en lien direct avec la dimension des entreprises.

C'est une réalité formalisée dans les grandes entreprises (de la branche sanitaire et sociale notamment) qui en ont l'obligation légale.

Pour les structures de taille intermédiaire en dessous du seuil légal, la prise en compte de l'égalité professionnelle se fait de manière informelle.

Les structures qui déclarent ne pas avoir de démarche particulière (formelle ou informelle) sont majoritairement des micro-structures mono-employeuses où de fait la question ne se pose pas au plan du salariat du moins.



Branche	Contenu des dispositions conventionnelles
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	<p>Le titre VII de la convention collective prévoit des mesures en faveur de l'égalité professionnelle, notamment en matière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de recrutement (partenariats pour la diffusion large des offres d'emploi...), - d'égalité salariale - de formation professionnelle continue - de promotion et de déroulement de carrière (maintien du lien professionnel durant les congés parentaux, attention portée à l'accès aux postes à responsabilité pour salariés à temps partiel ou horaire aménagé, et à la parité dans les postes à responsabilité...) - de communication interne et externe et de sensibilisation
Acteurs du lien social et familial	<p>Etude quantitative et qualitative sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche, conduite en 2011. Mise en œuvre des actions de sensibilisation et des préconisations en 2013</p>
Animation	<p>L'accord de branche du 17 décembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination prévoit des mesures relatives à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de branche (outils, formation des dirigeants salariés ou bénévoles...) - recrutement et intégration des salariés - la mixité dans l'emploi - la gestion des parcours d'évolution professionnelle (adaptation des modalités de formation dont FOAD...)- - égalité salariale - la conciliation entre vie professionnelle et vie privée
Ateliers et chantiers d'insertion	<p>Accord de méthode pour l'ouverture d'une négociation sur l'égalité professionnelle – programmée pour 2013</p>
Foyers pour jeunes travailleurs	<p>Enquête annuelle sur l'égalité salariale hommes – femmes par le biais du rapport de branche</p>
Logement social PACT	<p>l'avenant n°7 du 4 octobre 2011 sur l'égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes contient des dispositions relatives à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accès à l'emploi (invitation à élargir les canaux de recrutement, recours aux outils de la fédération...) - l'accès à la formation professionnelle (incite à la mise en place d'un mécanisme de compensation lorsque les actions de formation génèrent des frais de garde...) - une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale (encouragement à des pratiques de management favorables à une meilleure articulation des temps et à la flexibilité des horaires pour compatibilité avec la vie familiale, allongement de la durée du congé paternité pris en charge par l'employeur...) - l'égalité de rémunération hommes/femmes
Missions locales – PAIO	<p>La thématique de l'égalité professionnelle hommes femmes est inscrite au programme de la CPNN pour 2013</p>
Mutualité de santé	<p>L'accord du 24 septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle prévoit des dispositions relatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au recrutement - à la formation, la mobilité et le parcours professionnel (incite à la mise en place d'un mécanisme de compensation lorsque les actions de formation génèrent des frais de garde...) - à l'égalité salariale (l'attention est appelée sur les niveaux salariaux des catégories employant presque exclusivement hommes ou femmes...) - à l'articulation vie professionnelle vie familiale - aux congés liés à la parentalité (maintien du lien professionnel durant les congés parentaux...) - à l'organisation du travail et du temps de travail
Radiodiffusion	<p>Accord sur les salaires du 11 juillet 2012 comportant des dispositions relatives à l'égalité professionnelle Travail sur des indicateurs dans le cadre du rapport de branche</p>
Tourisme social et familial	<p>L'accord du 15 novembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle femmes-hommes prévoit des dispositions relatives à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de branche (outils, formation des managers...) - recrutement et intégration des salariés - la mixité dans l'emploi - la gestion des parcours d'évolution professionnelle (adaptation des modalités de formation dont FOAD...) - l'égalité salariale - la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Tableau 9 : Disposition conventionnelles des branches en matière d'égalité professionnelles

Sources : UDES

	Postes				CDI			Temps complet			Salaire
	H		F		H	F	Δ FH	H	F	Δ FH	Δ FH
	%	%M	%	%M							
Employés											
Agents d'accueil	16%	2%	84%	2%	58%	68%	10%	76%	65%	-10%	-0,4%
Agents de service des établissements d'enseignement	9%	4%	91%	7%	64%	76%	11%	51%	33%	-18%	-3,5%
Agents de service hospitaliers	16%	11%	84%	11%	52%	69%	17%	61%	47%	-14%	5,8%
Agents de surveillance	75%	6%	25%	0%	41%	77%	36%	79%	65%	-15%	3,8%
Aides à domicile, aides ménager(ère)s	2%	3%	98%	25%	47%	77%	30%	31%	14%	-17%	4,3%
Aides de cuisine, apprentis de cuisine	26%	2%	74%	1%	42%	66%	24%	57%	42%	-15%	4,0%
Aides médico-psychologiques	19%	6%	81%	5%	77%	82%	4%	79%	65%	-15%	0,3%
Aides-soignants	10%	7%	90%	11%	75%	83%	7%	70%	49%	-21%	0,1%
Autres employé(e)s administratif(ive)s	24%	11%	76%	6%	58%	63%	5%	78%	64%	-14%	-6,2%
Divers personnels des services directs aux particuliers	31%	8%	69%	3%	52%	63%	11%	67%	51%	-17%	-2,0%
Employé(e)s de commerce	48%	7%	52%	1%	53%	67%	13%	91%	71%	-20%	-13,9%
Employé(e)s des services commerciaux de la banque	35%	11%	65%	4%	55%	59%	4%	97%	80%	-17%	-3,5%
Employé(e)s des services comptables ou financiers	17%	7%	83%	6%	57%	67%	10%	86%	62%	-24%	-13,0%
Employé(e)s des services techniques des banques et des assurances	28%	11%	72%	5%	23%	37%	13%	94%	74%	-20%	-11,0%
Employé(e)s qualifié(e)s des services commerciaux des entreprises (hors vente)	21%	1%	79%	1%	55%	52%	-3%	87%	81%	-6%	-10,8%
Employé(e)s qualifié(e)s des services du personnel et des services juridiques	13%	0%	87%	1%	66%	72%	7%	0%	0%	0%	1,2%
Secrétaires	4%	2%	96%	11%	66%	76%	9%	75%	57%	-18%	-4,7%
Cadres											
Artistes	58%	2%			55%	61%	6%	48%	39%	-9%	-6%
Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales	53%	4%	47%	3%	91%	93%	2%	86%	77%	-9%	-21%
Cadres commerciaux	70%	4%	30%	2%	78%	81%	3%	92%	81%	-11%	-17%
Cadres commerciaux de la banque	69%	5%	31%	2%							-15%
Cadres de la communication et des arts et spectacles	45%	1%	55%	2%	79%	81%	2%	84%	70%	-14%	-10%
Cadres des services administratifs et financiers	50%	10%	50%	9%	79%	87%	8%	86%	79%	-7%	-31%
Cadres des opérations bancaires et des marchés financiers	68%	3%	32%	1%							-20%
Cadres des services techniques des assurances	49%	1%	51%	1%							-20%
Cadres spécialistes de la formation	64%	3%	36%	2%	90%	85%	-5%	85%	75%	-11%	-7%
Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement	32%	1%	68%	2%	77%	90%	13%	90%	77%	-13%	-26%
Chef-fe-s d'entreprises	73%	2%	27%	1%	76%	92%	16%	81%	85%	4%	-58%
Chef-fe-s d'établissement de l'enseignement secondaire	72%	2%	28%	1%		91%		73%	60%	-13%	-20%
Chef-fe-s d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire	75%	3%	25%	1%							-22%
Ingénieur(e)s et cadres techniques d'entreprises	74%	11%	26%	3%	71%	78%	7%	92%	78%	-14%	-19%
Médecins salariés	49%	6%	51%	5%	93%	93%	0%	46%	29%	-17%	-19%
Personnel enseignant du secondaire et du supérieur	38%	36%	62%	54%	92%	94%	2%	83%	76%	-7%	-11%
Professeurs d'art (hors établissements scolaires)	48%	3%	52%	3%	92%	91%	-1%	16%	16%	0%	4%
Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes	18%	1%	82%	5%	94%	94%	0%	36%	26%	-11%	-14%
Autres professions intellectuelles supérieures	36%	2%	64%	3%	69%	81%	12%	81%	69%	-11%	-26%

Tableau 9 : Mixité et qualité de l'emploi dans les métiers de l'ESS

Sources : INSEE DADS 2011, ESS, métiers, sexe, contrats de travail, conditions d'emploi, salaire horaire net

Lecture : Δ FH = indicateur pour les postes féminin—indicateur pour les postes masculins

%M = poids du métier par sexe sur la catégorie socioprofessionnelle. Ex : le métier représente 2% des postes d'employés masculins, 11% des postes d'employés féminins.

	Postes				CDI			Temps complet			Salaire
	H		F		H	F	Δ FH	H	F	Δ FH	Δ FH
	%	%M	%	%M							
Professions intermédiaires											
Agents de maîtrise	82%	3,7%	18%	0,4%	74%	84%	10%	96%	73%	-22%	-28%
Animateur(trice)s socioculturels et de loisirs	38%	9,0%	62%	7,6%	72%	69%	-4%	57%	44%	-13%	-5%
Assistant(e)s de service social	17%	0,8%	83%	2,1%	84%	86%	2%	75%	48%	-27%	5%
Cadres de l'information, de la presse et de la documentation	36%	0,3%	64%	0,3%				74%	61%	-13%	6%
Cadres de l'intervention socio-éducative	46%	3,8%	54%	2,3%				83%	73%	-11%	-16%
Cadres infirmier(ère)s et assimilés	14%	0,4%	86%	1,2%							-14%
Chargé(e)s de clientèle bancaire	51%	3,7%	49%	1,8%				96%	82%	-14%	-13%
Conseiller(ère)s en économie sociale familiale	12%	0,5%	88%	1,7%							-10%
Conseiller(ère)s principaux d'éducation	55%	0,7%	45%	0,3%							-12%
Directeur(trice)s de centres socioculturels et de loisirs	47%	0,6%	53%	0,3%							-18%
Educateur(trice)s spécialisé(e)s	31%	6,3%	69%	7,2%	86%	81%	-6%	87%	67%	-20%	-6%
Educateur(trice)s techniques spécialisé(e)s, moniteur(trice)s d'atelier	68%	5,8%	32%	1,4%				91%	74%	-17%	-8%
Enseignant(e)s du primaire	12%	5,4%	88%	21,3%	94%	98%	4%	74%	76%	2%	-6%
Formateur(trice)s	41%	6,4%	59%	4,8%	68%	67%	-1%	60%	53%	-7%	-8%
Infirmier(ère)s	11%	3,1%	89%	12,2%	89%	87%	-2%	80%	54%	-27%	-4%
Maîtrise et technicien(ne)s administratif(ve)s des services juridiques ou du personnel	27%	1,3%	73%	1,9%			0%	87%	69%	-18%	-15%
Maîtrise et technicien(ne)s des services financiers ou comptables	33%	3,4%	67%	3,6%	40%	57%	16%	87%	59%	-28%	-11%
Moniteur(trice)s éducateur(trice)s	33%	2,4%	67%	2,5%	80%	74%	-6%	81%	61%	-20%	-1%
Moniteur(trice)s et éducateur(trice)s sportifs	70%	10,2%	30%	2,3%	69%	71%	2%	54%	34%	-20%	-2%
Professions intermédiaires techniques et commerciales des assurances	30%	0,8%	70%	0,9%							-13%
Puéricultrices	7%	0,5%	93%	3,1%				42%	51%	9%	-8%
Secrétaires de direction, assistant(e)s de direction (non cadres)	5%	0,3%	95%	3,2%	70%	85%	15%	74%	73%	-1%	-18%
Surveillant(e)s et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	38%	3,1%	62%	2,6%				57%	45%	-12%	-7%
Technicien(ne)s (sauf technicien(ne)s tertiaires)	67%	12,8%	33%	3,3%	63%	75%	12%	92%	75%	-18%	-14%
Technicien(ne)s administratif(ve)s divers	35%	2,9%	65%	2,8%	26%	55%	29%	88%	72%	-16%	-11%
Technicien(ne)s commerciaux(ciales)	66%	5,2%	34%	1,4%	67%	73%	6%	96%	83%	-13%	-14%
Technicien(ne)s de la communication	39%	0,5%	61%	0,4%	73%	77%	4%	83%	66%	-17%	-1%
Technicien(ne)s des opérations bancaires	36%	2,5%	64%	2,3%							-9%
Technicien(ne)s des spectacles vivants et audiovisuels	65%	1,3%	35%	0,4%	54%	46%	-7%	70%	42%	-28%	-15%
Technicien(ne)s médicaux(cales)	21%	2,3%	79%	4,5%	92%	92%	0%	71%	45%	-26%	-9%
Ouvriers											
Autres ouvrier(ère)s qualifié(e)s de type artisanal	87%	3%	13%	1%	57%	54%	-3%	86%	41%	-45%	-30%
Chauffeur(se)s	91%	9%	9%	2%	39%	61%	22%	87%	53%	-34%	-12%
Cuisinier(ère)s et commis de cuisine	58%	4%	42%	7%	82%	87%	5%	83%	54%	-30%	-9%
Jardinier(ère)s	94%	3%	6%								1%
Nettoyeur(se)s	47%	8%	53%	21%	36%	47%	11%	55%	34%	-22%	2%
Ouvrier(ère)s agricoles et assimilés	77%	5%	23%	3%	22%	14%	-8%	72%	47%	-24%	-11%
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s de type artisanal	66%	7%	34%	9%	26%	23%	-3%	70%	59%	-11%	-9%
Ouvrier(ère)s non qualifié(e)s de type industriel	63%	29%	37%	40%	34%	33%	-1%	69%	55%	-14%	-2%
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s de la manutention, du magasinage et du transport	92%	8%	8%	2%	68%	61%	-7%	93%	80%	-13%	-4%
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s de l'industrie agro-alimentaire	81%	2%	19%	1%				97%	91%	-6%	-19%
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s divers de type industriel	77%	6%	23%	4%	50%	57%	7%	87%	74%	-14%	-15%
Ouvrier(ère)s qualifié(e)s du bâtiment et des travaux publics	78%	13%	22%	9%	77%	76%	-2%	83%	44%	-39%	-23%

■■■■ GUIDES, OUTILS

SITES RESSOURCES ■■■■

Ministère du Travail et Anact (Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail) sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, à destination des PME. Information, parcours personnalisé et outils gratuits d'aide au diagnostic : [E g a - P r o](#)

- [Ministère des Droits des Femmes](#), chiffres clés et fiches pratiques
- [Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes](#) (H C E f h)
- Site de l'[Union des employeurs de l'Économie sociale](#)
- la thématique [Égalité femmes-hommes sur le site de observatoire](#)

/38

STRUCTURES RESSOURCES ■■■■

CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT

[Culture et promotion](#)

[Perfegal](#)

INSTITUTIONS

[Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité](#)

[ARACT Bretagne](#)

PUBLICATION ■■■■

ETUDES

[L'égalité en pratique dans les associations](#), Retravailler, rapport d'étude remis à la DIES (Délégation interministérielle à l'économie sociale), juillet 2003.

[Agir pour la mixité et l'égalité professionnelle, une stratégie gagnante pour les petites et les moyennes entreprises](#), AGEFOS PME, 2008

[L'égalité hommes-femmes et la parité dans les organisations](#), Coordination Sud, portail des ONG.

[L'égalité réelle dans les Jardins de Cocagne, un défi au quotidien](#), Réseau Cocagne

[L'ESS au féminin, Et si tout le monde y gagnait ?](#), collectif FemmESS

[Égalité professionnelle hommes-femmes : où en est-on ?](#) - Octant n°21 - INSEE Bretagne

GUIDES

[Développons l'égalité entre les femmes et les hommes dans les associations](#), Ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports

[Guide de réalisation de rapport de situation comparé](#), Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

[Guide pratique de l'évolution professionnelle : Prévenir les discriminations et favoriser l'égalité de traitement](#), USGERES

[La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance](#), ANACT

[Guide - Faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'aide à domicile](#), Culture et promotion

SOURCES ■■■■

Depuis 2008, l'INSEE a stabilisé le périmètre de l'Economie sociale et solidaire de manière à en permettre une exploration statistique.

Le champ de l'Economie sociale et solidaire est construit à partir d'une liste de Catégories Juridiques (CJ). Les structures de l'économie sociale et solidaire ainsi définies, sont ensuite réparties en 4 familles : coopératives, mutuelles, associations et fondations.

Cette publication utilise principalement la source **INSEE DADS** (déclaration annuelle de données sociales). Cette source permet d'apprécier des indicateurs liés aux caractéristiques des salariés et à la qualité des emplois.

NOMENCLATURE ■■■■

La nomenclature d'activité utilisée se base sur la nomenclature d'activité française (Naf rev2). Le tableau ci-contre permet d'apprécier les activités correspondantes aux secteurs utilisés dans le document

A l'occasion de cette publication, une nomenclature des métiers de l'ESS a été créée en concertation avec le réseau des observatoires régionaux de l'ESS. Elle se base sur la nomenclature PCS (Professions et catégories socio-professionnelles) de l'INSEE. Cette nomenclature comporte 412 postes servant à catégoriser l'ensemble des métiers de l'économie.

L'ESS étant peu présente sur certains secteurs et donc sur certains métiers, une nomenclature recomposée et adaptée à l'ESS, réduite à 82 postes à été constituée.

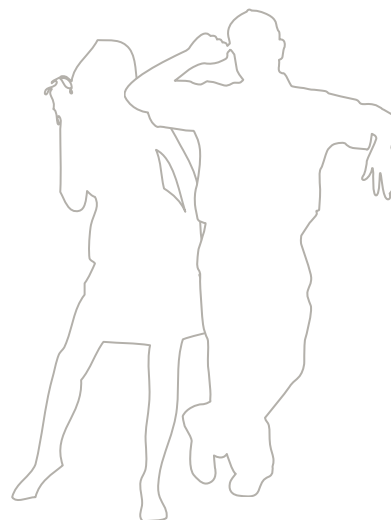
Secteurs naf rev2	exemples d'activités
Action sociale sans hébergement	aide à domicile, aide par le travail, accueil ou accompagnement social d'enfants, de personnes handicapées, d'adultes en difficultés, crèches
hébergement médico-social	Maison de retraite, CHRS, centres d'hébergement pour personnes handicapées
Enseignement	OGEC, lycées professionnels, enseignement culturel, formation continue d'adultes
Activités financières et d'assurance	Banques, assurances des biens, assurances de santé
Soutien aux entreprises	Groupement d'employeurs, associations intermédiaires, CUMA, centres de gestion
Santé	Hôpitaux, médecine du travail, associations de professionnels (infirmiers, sages femmes)
Non-classés	MJC, animation socio-culturelle, culture, sport, environnement, défense des droits, solidarité internationale
Commerce	Coopératives de commerce agricoles (SICA), coopératives maritimes, opticiens mutualistes, commerce de détail alimentaire
Industries	Transformation de produits agricoles (lait, viandes, céréales), Traitements des déchets, industrie automobile....
Sport et loisirs	Clubs de sport, gestion d'installation sportives
Construction	Coopératives de construction, Coopératives HLM,
Hébergement et restauration	Villages vacances, offices du tourisme, Hébergement touristique
Arts, spectacles	Association du spectacle vivant (théâtre, danse, musique), gestion de salle de spectacle, Arts visuels
Agriculture, sylviculture et pêche	associations ou coopératives d'agriculteurs. NB les GAEC ne sont pas dans le périmètre de l'ESS
Information et communication	Cinémas et radio associatives, conseil en communication et multimédia, édition, presse

L'OBSERVATOIRE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE, LES SOURCES ■■■■

Créé en 2009, l'Observatoire régional de l'ESS vise à rendre plus lisible le poids économique et la valeur ajoutée économique, sociale, culturelle... des entreprises de l'ESS pour une meilleure prise en compte par les pouvoirs publics (locaux, nationaux, européens) et par les autres acteurs du développement économique et du développement local.

Cet outil est soutenu et co-piloté par le conseil régional, les départements d'Ille-et-Vilaine, des Côtes d'Armor, du Finistère, aux côtés d'organisations représentatives des différentes composantes de l'ESS en Région.

D'autres publications de l'Observatoire sont disponibles et téléchargeables sur le site www.oress-bretagne.fr :



/8



Observatoire régional de l'Économie sociale et solidaire

Maison des Associations
6 cours des Alliés
35000 Rennes
tél. 02 99 85 90 92

dison@cres-bretagne.org
www.oress-bretagne.fr

