

FÉVRIER 2023

ÉTAT DES LIEUX

# L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN CORSE



CULLETTIVITÀ DI **CORSICA**  
COLLECTIVITÉ DE **CORSE**

Agenza di Sviluppo  
Economicu di a Corsica  
Agence de Développement  
Économique de la Corse



**CRESS Corsica**

Chambre Régionale de  
l'Économie Sociale et  
Solidaire Corse

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

Pour autant, l'enjeu d'égalité femmes hommes dans l'ESS a bien peine à être porté. En effet, ceci n'est pas toujours vu comme une exigence démocratique et éthique, un principe et une valeur, mais comme une contrainte, qui s'oppose au principe fondateur de la liberté d'adhésion et étonnement au fonctionnement démocratique. Poser la question de l'égalité femmes hommes requestionne ce principe et comment il s'exprime : à travers la composition du bénévolat ou sociétariat, de la démocratie interne, de l'équilibre et la répartition des pouvoirs.

Après un premier Rapport triennal adopté par le Conseil Supérieur de l'ESS (CSESS) en février 2017 et faisant état de 11 propositions d'actions, son évaluation a pu faire ressortir que s'il a eu le mérite de mettre l'accent sur le sujet et le systématiser, les avancées concrètes n'ont pas encore rencontré la volonté politique pour les mettre en œuvre et prouver que l'ESS peut avoir « valeur d'exemple » sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Répondant à l'article 4-V de la Loi sur l'économie sociale et solidaire eu 31 juillet 2014 prévoyant que le CSESS est chargé d'établir tous les 3 ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS et de formuler des propositions d'actions, le nouveau Rapport triennal s'est attaché à faire ressortir les leviers d'actions qui permettraient d'avancer plus significativement dans l'ESS sur ces sujets. Car bien qu'elle ait du chemin à faire pour illustrer dans les faits l'égalité femmes hommes, l'ESS a également la capacité à apporter et porter les solutions ou leviers. Cette double focale a guidé la rédaction d'un nouveau Rapport : elle pointe, d'une part, les défauts d'égalité et axes d'amélioration dans ses modes de fonctionnement, d'autre part, les pratiques exemplaires des acteurs, et les préconisations de et pour l'ESS.

Ainsi, les propositions du second Rapport triennal, également au nombre de 11, s'articulent autour de quatre entrées thématiques qui se veulent quatre axes clés d'action pour la période 2021-2024 :

- Relever les défis genrés issus de la crise sanitaire actuelle,
- Accompagner l'éducation et la sensibilisation aux stéréotypes de sexe dès le plus jeune âge,
- Favoriser la mixité des métiers de l'ESS et la qualité de vie au travail pour les femmes et les hommes,
- Mettre en place les conditions d'un égal accès au pouvoir et à une gouvernance équilibrée au sein des structures et réseaux.

Ce Rapport cherche à prendre de la hauteur, en positionnant l'égalité entre les femmes et les hommes non pas comme un enjeu de mise en conformité, mais comme un enjeu « existentiel » pour l'ESS au regard de ses valeurs et principes d'action. Il incombe à nouveau aux acteurs et actrices de l'ESS et des administrations en charge de ses politiques, au national ou dans les territoires, de s'engager dans la mise en œuvre de ces propositions.

## LES 11 PROPOSITIONS DU PLAN D'ACTION 2021 - 2024

### IMPACTS GENRÉS DE LA CRISE SANITAIRE DANS L'ESS

#### PROPOSITION 1 :

Mobiliser les plans de relance de l'État et des acteurs de l'ESS pour maintenir des emplois dans les structures de l'ESS où les femmes occupent les postes les plus précaires et fragiles.

#### PROPOSITION 2 :

Garantir un égal accès aux dispositifs d'appui, d'accompagnement et de financement tant aux femmes qu'aux hommes, en mesurant systématiquement par des indicateurs genrés l'accès à ces dispositifs ou mesures avec l'Observatoire de l'égalité et de la parité femmes hommes dans l'ESS.

#### PROPOSITION 3 :

Créer des fonds de solidarité ESS pour ses salariées et salariés en situation aggravée de précarité et vulnérabilité du fait de la crise sanitaire, en mobilisant notamment les fonds à Hauts degrés de solidarité des branches professionnelles.

### L'ESS AU PREMIER RANG DE L'ÉDUCATION ET LA SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

#### PROPOSITION 4 :

Faire que les espaces, dispositifs et actions d'éducation et sensibilisation portés par l'ESS incluent des objectifs sur l'égalité entre filles et garçons et entre femmes et hommes, en s'appuyant sur une communication sans stéréotype de sexe et en produisant un bilan genré des actions mises en place.

#### PROPOSITION 5 :

Construire un plan d'action de lutte contre les stéréotypes de sexe par le CSESS à destination des acteurs de l'ESS et des politiques publiques. Une attention particulière devra être portée sur les dispositifs de formation, de financement et d'accompagnement dédiés à l'ESS.

#### PROPOSITION 6 :

Développer des outils de mise en visibilité du rôle des femmes dans l'ESS, notamment au travers de la mise en place d'un Matrimoine de l'ESS.

### MIXITÉ, VALORISATION ET ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

#### PROPOSITION 7 :

Créer une grille d'indicateurs genrés permettant de mesurer sur les emplois non-mixtes de l'ESS les conditions d'emploi et de travail, d'exposition aux risques spécifiques, plus particulièrement dans les métiers du Care et de l'insertion par l'activité économique.

#### PROPOSITION 8 :

Accompagner les employeurs dans l'application des mesures, légales ou conventionnelles, d'équilibre des temps de vie professionnels et personnels (parents, aidants et aidantes familiaux,...) en incitant les hommes autant que les femmes à pouvoir en bénéficier, et en capitalisant les bonnes pratiques grâce à l'Observatoire de l'égalité et parité femmes hommes dans l'ESS.

#### PROPOSITION 9 :

Atteindre les objectifs que l'ESS s'est donnée dans le premier Rapport du 7 février 2017 et dans les engagements pris le 8 mars 2018, à savoir la parité dans les instances de gouvernance de l'ESS.

#### PROPOSITION 10 :

Saisir les institutions de l'ESS et leurs autorités de tutelle (Conseil supérieur de la Coopération, Haut Conseil à la Vie Associative...) pour qu'ils mènent des travaux sur des objectifs triennaux en matière de parité réelle et qualitative, en mobilisant notamment les outils de l'ESS (DLA, FDVA, CRIB, Révision coopérative...).

#### PROPOSITION 11 :

Recenser et financer les réseaux de soutien et d'accompagnement de femmes sur leur prise de responsabilités et de mandats dans l'ESS.

## L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE DE L'ESS

*Une gouvernance des femmes sous-représentée*

45 % de femmes responsables associatives et entre 36 % et 39 % de femmes présidentes d'associations

4 à 50 % de femmes administratrices selon les coopératives

24 % des femmes dans les CA des mutuelles, dont 13 % de présidentes

L'observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS créé en 2018 a réalisé une enquête nationale.

Ce premier travail faisait le constat d'une nette sous-représentation des femmes dans les conseils d'administration et les bureaux des structures de l'ESS, alors même qu'elles représentent 68 % des salariées.

## LE BÉNÉVOLAT

*Un engagement quasi identique*



42 % DES FEMMES



45 % DES HOMMES

Les femmes et les hommes sont autant investis dans des fonctions de bénévolat, cependant leur engagement est différent. En effet, les domaines d'activité les plus choisis par les femmes sont la défense de droits, tandis que les hommes privilégient le sport.

SOURCES : ENQUÊTE CRA-CSA 2017

SOURCE :

CNCRESS - OBSERVATOIRE DES ÉGALITÉS FEMMES - HOMMES DANS L'ESS

Égalité femmes - hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'ESS - Nov. 2019

État des lieux de l'égalité femmes - hommes dans l'ESS - Mars 2019

## LA PLACE DES FEMMES DANS L'ÉCONOMIE DE LA CORSE

FIG. 1 : RÉPARTITION DES EMPLOIS DES FEMMES ET DES HOMMES

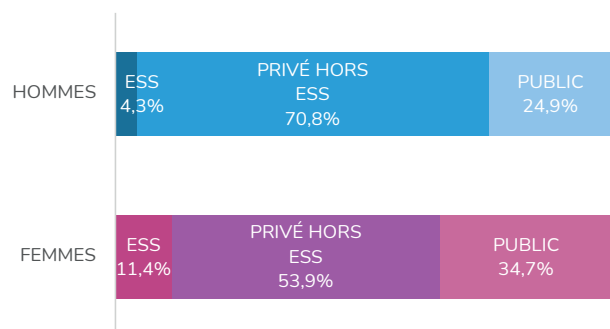
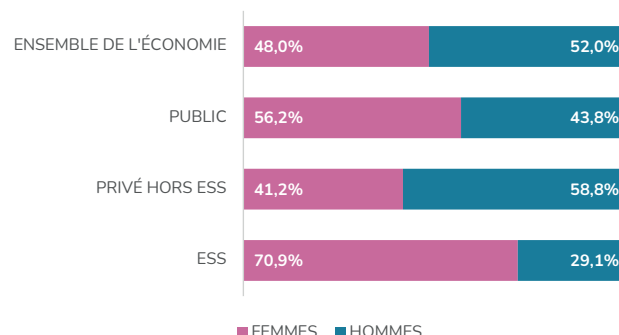


FIG. 2 : RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SELON LE CHAMP ÉCONOMIQUE



CHAMP : POSTES NON ANNEXES AU 31/12/2019  
SOURCE : INSEE - FLORES 2019 - CRESS CORSICA - TRAITEMENT CORSISTAT

Les emplois sont inégalement occupés selon le genre et le champ économique. Les hommes sont sur-représentés dans le privé hors ESS, soit 70,8 %. La part des femmes est de 53,9 %. Les hommes sont seulement un quart dans le public et les femmes y sont plus nombreuses de 10 points (34,7 %).

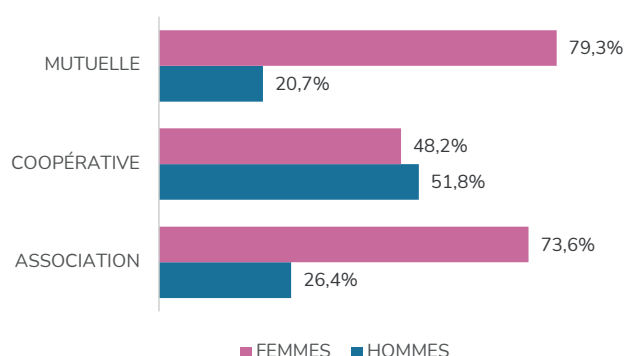
Dans la sphère de l'économie sociale et solidaire 11,4 % des femmes corse y travaillent, les hommes sont à peine 4,3 % (Fig. 1).

L'ESS regroupe dans ses salariés, 70,9 % de femmes, ce qui fait d'elle une économie non-mixte (Fig.2). Ceci s'explique par les premiers secteurs d'activités de l'ESS. À eux seuls, les secteurs de l'action sociale et de la santé humaine cumulent 57 % des emplois. Les «métiers du Care» exercés au sein de ces structures sont considérés comme des métiers traditionnellement de femmes et concentrent ainsi, des emplois à forte majorité féminin.

## L'ESS, UNE MIXITÉ DIFFÉRENTE SELON LES STATUTS

FIG. 3 : RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FAMILLES DE L'ESS

CHAMP : POSTES NON ANNEXES AU 31/12/2019  
SOURCE : INSEE - FLORES 2019 - CRESS CORSICA - TRAITEMENT CORSISTAT



Les mutuelles et les associations présentent une part de femmes supérieure à 70 %, résultant des secteurs d'activité sur lesquels elles se développent : action sociale, santé, enseignement.

Seules les coopératives ont une part de femmes (48 %) et d'hommes (52 %) qui leur permet d'atteindre une relative mixité. Le taux de féminisation diminue du fait des secteurs d'intervention : l'industrie, l'agriculture, la construction.

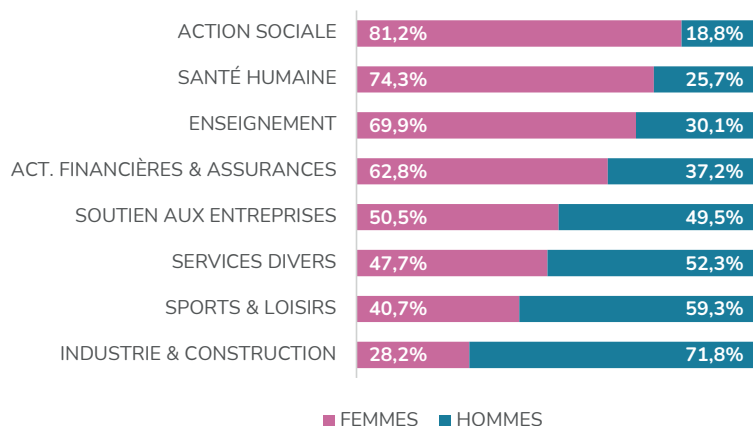
## DES ENJEUX DE MIXITÉ PLUS FORTS SELON LES SECTEURS

## Une division sexuée du travail

FIG. 4 : RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES SECTEURS DE L'ESS

CHAMP : POSTES NON ANNEXES AU 31/12/2019

SOURCE : INSEE - FLORES 2019 - CRESS CORSICA - TRAITEMENT CORSISTAT



Dans l'ensemble de l'économie, on constate une division sexuée du travail, avec d'un côté des métiers «de femmes» et de l'autre des métiers «d'hommes». Cette division s'accompagne d'une dévalorisation et d'une disqualification des métiers dits «de femmes», car non considérés comme des savoir-faire mais comme des aptitudes innées, liées à la nature féminine.

L'ESS n'échappe pas à la règle, cette division sexuée du travail y est même renforcée.

Les femmes sont largement majoritaires (à savoir plus de 66 % des salariés du secteur) au sein de 3 secteurs :

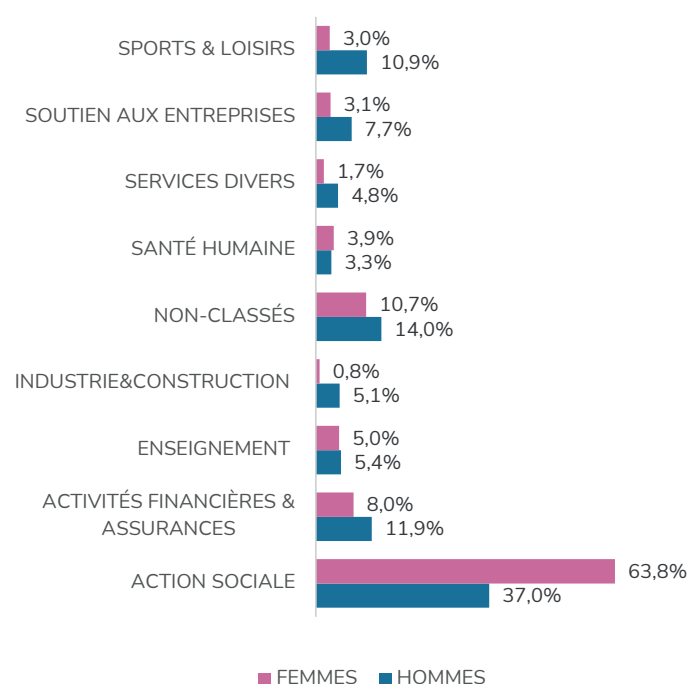
- L'action sociale : 81,2 % des postes sont occupés par des femmes  
97,4 % de femmes dans l'aide à domicile, 94,7 % dans l'accueil des jeunes enfants, et 77,8 % dans l'hébergement médico-social et social
- La santé humaine : 74,3 % des postes sont occupés par des femmes
- L'enseignement : 69,9 % des postes sont occupés par des femmes

Inversement, les postes du secteur de l'Industrie, construction sont majoritairement occupés par des hommes, soit 71,8 %. Néanmoins, il représente une part relativement faible de l'emploi dans l'ESS, en totalisant à peine 170 postes.

FIG. 5 : PART DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES SECTEURS DE L'ESS

CHAMP : POSTES NON ANNEXES AU 31/12/2019

SOURCE : INSEE - FLORES 2019 - CRESS CORSICA - TRAITEMENT CORSISTAT



Le secteur de l'action sociale rassemble la majorité des femmes salariées dans l'ESS, soit 63,8 %.

Une concentration sur de faibles niveaux de qualifications des métiers peu valorisés. Cela soulève plusieurs enjeux :

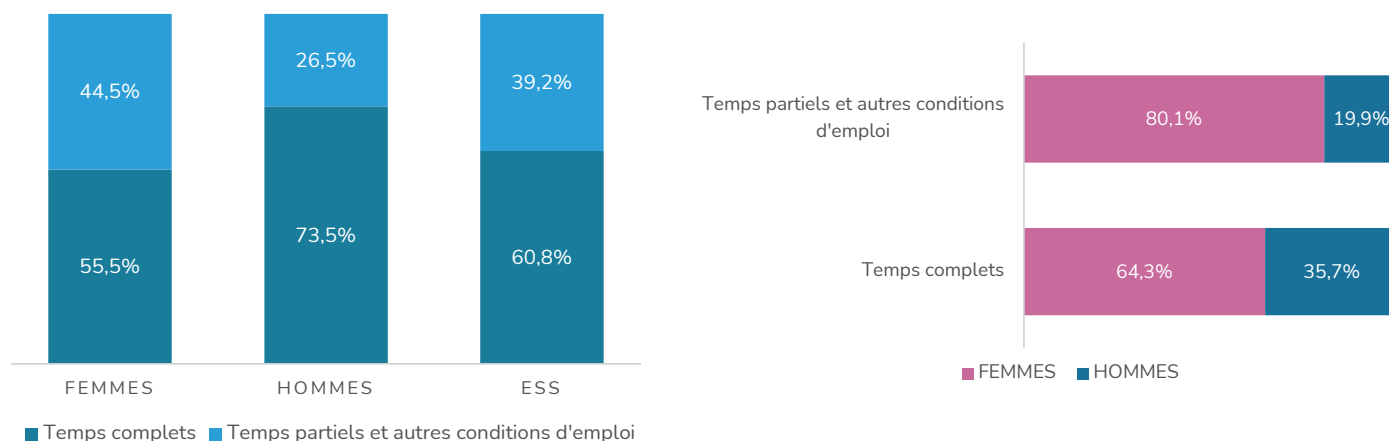
- Favoriser la construction de parcours professionnel ascendant sur les secteurs féminisés,
- Lever les freins à la mobilité professionnelle,
- Favoriser la valorisation, la formation et la professionnalisation des métiers féminisés, et particulièrement de l'aide à domicile,
- Améliorer la qualité de vie au travail notamment sur les métiers en zone rurale.

## DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PRÉCAIRES POUR LES FEMMES

FIG. 6 ET 7 : LES CONDITIONS D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ESS

CHAMP : POSTES NON ANNEXES AU 31/12/2019

SOURCE : INSEE - DNS 2019 - CRESS CORSICA - TRAITEMENT CORSISTAT



De part son rôle important dans l'insertion, l'ESS porte un emploi spécifique et parfois plus précaire. Ainsi, 39,2 % des emplois sont à temps partiel, contre 13,6 % dans le public et 16,8 % dans le privé hors ESS.

Dans certains cas, le temps partiel découle de la nature des métiers, comme ceux d'animateurs socioculturels et de loisirs (68,2 % des postes) ou encore l'aide à domicile (75,4 % des postes).

Au sein de l'ESS, 44,5 % des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre 26,5 % des hommes. De la même façon 80,1 % des salariés à temps partiel

sont des femmes. Le seul secteur de l'action sociale, rappelons-le prédominant dans l'ESS en Corse où y œuvrent principalement des femmes, plus d'une sur deux sont à temps partiel (52 %).

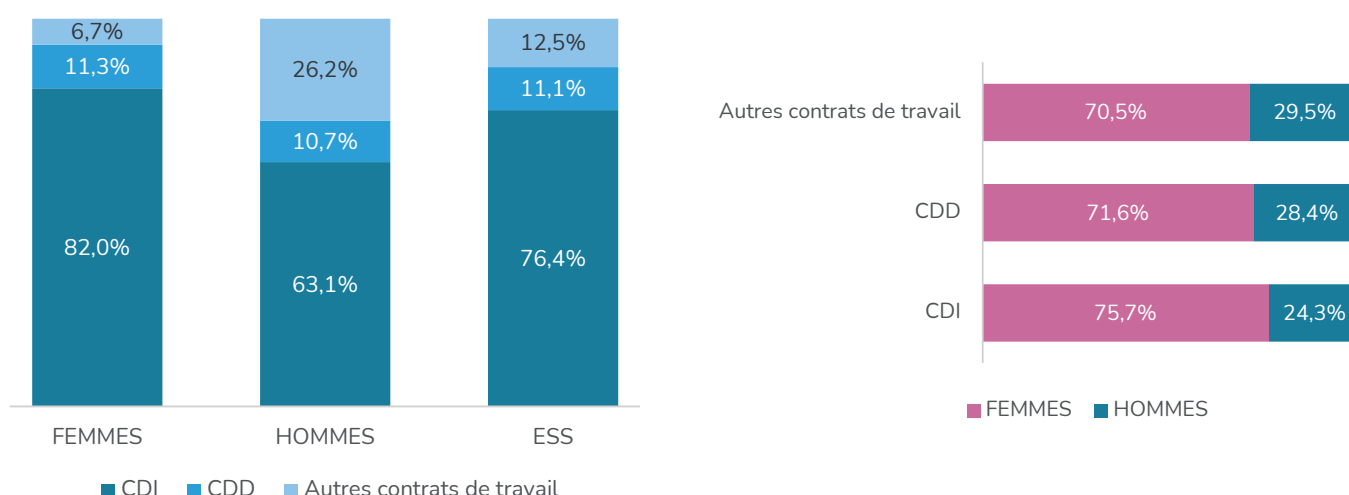
Certaines structures sont davantage concernées. En effet, les associations ont recours au temps non complet pour 45 % des postes, les coopératives ont de très faibles recours au temps partiel, 13,4 % des postes. Enfin il représente 20,6 % des postes dans les mutuelles.

Dans les associations 49 % des femmes salariées sont à temps partiel.

FIG. 8 ET 9 : RÉPARTITION FEMMES - HOMMES ET TYPES DE CONTRATS DANS L'ESS

CHAMP : POSTES NON ANNEXES AU 31/12/2019

SOURCE : INSEE - DNS 2019 - CRESS CORSICA - TRAITEMENT CORSISTAT



Il y a dans l'ESS une sur-représentation de contrats à durée déterminée (CDD) retrouvés dans l'insertion socioprofessionnelle de certains publics (contrats aidés, d'insertion, ...). Mais également une forte présence de contrats courts, saisonniers et intermittents dans la culture, le tourisme social, ou encore les sports et loisirs. Ainsi, cela réduit mécaniquement le poids des contrats à durée indéterminée (76,4 % de l'emploi) par rapport au reste de l'économie privée (81,7 %).

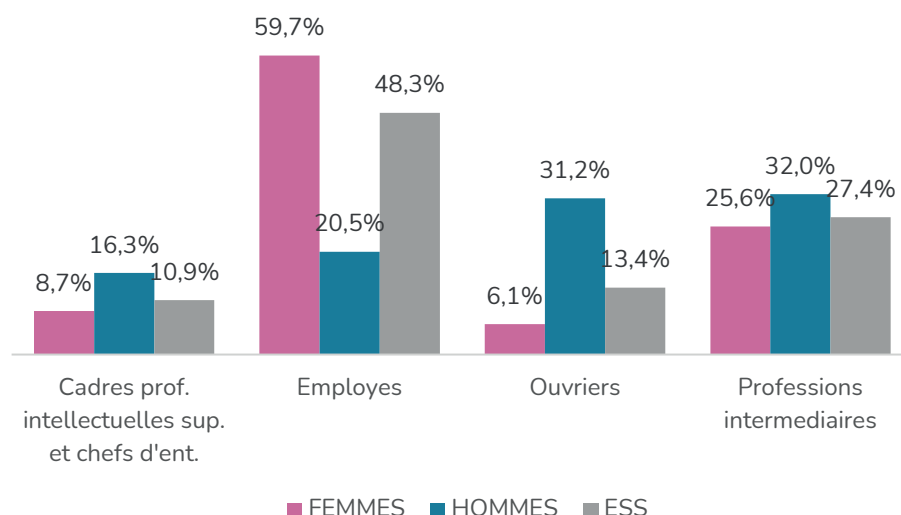
Les CDD concernent aussi bien les femmes (11,3 %) que les hommes (10,7 %). On compte parmi les emplois en CDD 28,4 % d'hommes et 71,6 % de femmes.

## LE PLAFOND DE VERRE UN DÉFI ENCORE PLUS ÉLEVÉ DANS L'ESS

FIG. 10 : RÉPARTITION DES CSP AU SEIN DES FEMMES ET DES HOMMES DE L'ESS

CHAMP : POSTES NON ANNEXES AU 31/12/2019

SOURCE : INSEE - FLORES 2019 - CRESS CORSICA - TRAITEMENT CORSISTAT



Le plafond de verre renvoie au fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise mais seulement jusqu'à un certain niveau, elles ont des difficultés d'accès aux postes à responsabilité. On parle également de ségrégation verticale. Ce plafond de verre est présent dans tous les secteurs professionnels, plus on monte dans la hiérarchie, moins la part des femmes est élevée. Une situation présente dans tous les champs de l'économie.

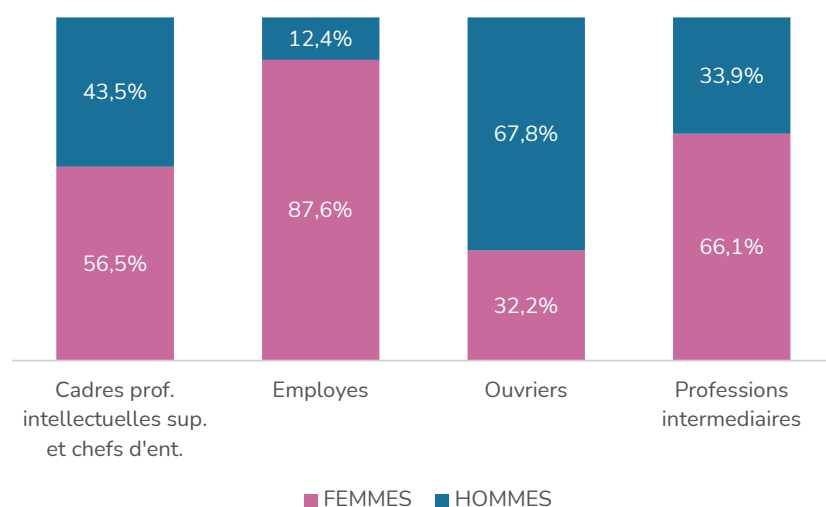
La catégorie socio-professionnelle des *cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises* est proportionnellement la moins représentée au sein de l'ESS (10,9 %). Les femmes salariées de l'ESS sont 8,7 % à y appartenir, contre 16,3 % d'hommes.

Un homme dans l'ESS a donc deux fois plus de chance qu'une femme d'être cadre. Dans le reste du privé 10,5 % de femmes sont cadres contre 13,4 % d'hommes. Enfin, dans le public on retrouve 18,3 % de femmes à un poste à responsabilité et 23,2 % d'hommes.

FIG. 11 : RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES CSP DE L'ESS

CHAMP : POSTES NON ANNEXES AU 31/12/2019

SOURCE : INSEE - FLORES 2019 - CRESS CORSICA - TRAITEMENT CORSISTAT



Les femmes sont majoritaires parmi les *cadres*, soit 56,5 %, cependant ce chiffre est à relativiser dans la mesure où les femmes sont largement dominantes dans l'ESS (71 %). Parmi la catégorie socio-professionnelle des *employés*, on retrouve 87,6 % de femmes (Fig.11). Les femmes de l'ESS sont à 59,7 % des *employées*, contre 20,5 % des hommes, soit 3 fois plus que les hommes (Fig.10).

Les 2/3 des *professions intermédiaires* sont des femmes (66,1 %), et dans environ les mêmes proportions on retrouve 67,8 % des *ouvriers* qui sont des hommes (Fig.11).

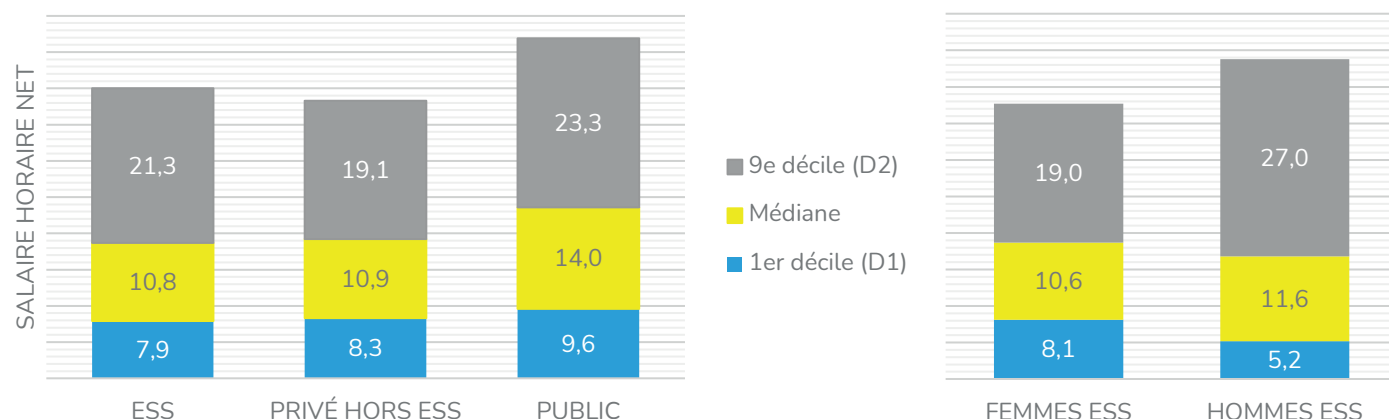


## LES INÉGALITÉS PRÉSENTENT AUSSI DANS LES SALAIRES

FIG. 12 : ÉCHELLE DES SALAIRES SELON LES DIFFÉRENTS CHAMPS DE L'ÉCONOMIE

CHAMP : POSTES NON ANNEXES AU 31/12/2019

SOURCE : INSEE - DNS 2019 - CRESS CORSICA - TRAITEMENT CORSISTAT



*D1 correspond au 10 % des salaires les plus faibles et D9 au 10 % des salaires les plus élevés*

En Corse, les niveaux de salaires dans l'ESS sont moins élevés qu'avec le public mais plutôt similaires avec le reste du privé. En effet, le salaire horaire net médian dans l'ESS est à 10,8 € et celui du privé hors ESS à 10,9 €, dans le public il se monte à 14 €.

Les écarts salariaux au sein de l'économie sociale et solidaire sont de 1 € pour le salaire horaire médian en faveur des hommes et montent jusqu'à 8 € pour le 9ème décile.

En revanche le 1er décile correspondant au 10 % des salaires les plus faibles, est plus élevé de 3 € pour les femmes.

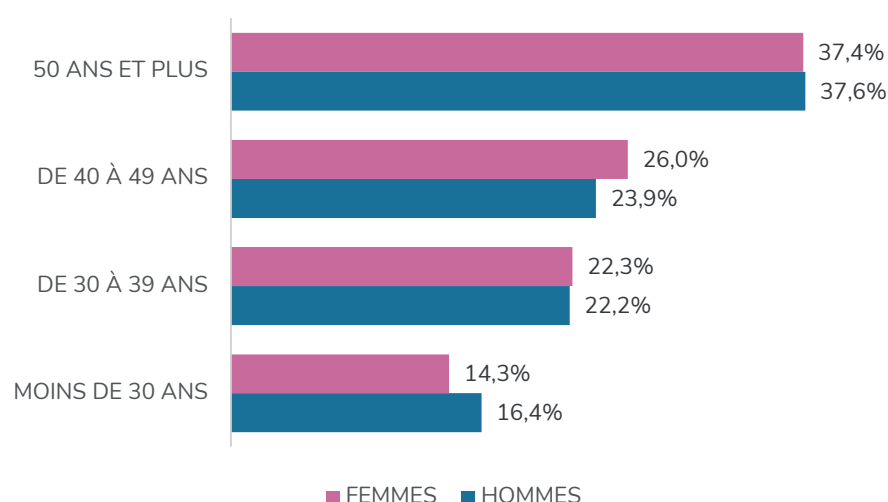
Ce constat résulte du type d'emplois soutenus par l'ESS, concentrés sur des secteurs moins rémunérateurs, et de plus faibles qualifications. Des emplois qui pourtant constituent le pilier de la société : l'éducation, la prise en charge des personnes dépendantes, l'amélioration du cadre de vie, ...

## LES FEMMES DE L'ESS PLUS ÂGÉES, DES SECTEURS PLUS IMPACTÉS

FIG. 13 : RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ESS

CHAMP : POSTES NON ANNEXES AU 31/12/2019

SOURCE : INSEE - DNS 2019 - CRESS CORSICA - TRAITEMENT CORSISTAT



Depuis une dizaine d'année le vieillissement de la pyramide des âges dans l'ESS en Corse s'accroît. Parmi les salariés âgés de plus de 50 ans, 70 % sont des femmes et 30 % des hommes.

La part des femmes et des hommes âgés de plus de 50 ans est identique, soit plus de 37 % des salariés de l'ESS tous secteurs confondus, contre 33,6 % uniquement pour les femmes pour le reste de l'économie insulaire (+4 points).

Ainsi, 2 130 postes de femmes salariées de l'ESS seront à renouveler dans les 10 prochaines années, dont 65 % dans le secteur de l'action sociale.

## MÉTHODOLOGIE

### MISSION D'OBSERVATION RÉGIONALE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN CORSE

La mission d'observation de l'ESS en Corse fait partie du dispositif de mesure et d'observation de l'ESS en France et dans les régions, réseau de compétences et d'expertise mis en place par les CRES(S) et le CNCRES. Lieux de convergences et de mutualisation des travaux sur l'ESS, les observatoires de l'ESS s'appuient sur une méthodologie homogène, scientifique et cohérente entre les territoires, afin d'assurer leurs fonctions d'étude, de veille, d'aide à la décision et de prospective.

#### Ils ont pour objectifs :

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

### LE PÉRIMÈTRE DE L'ESS

Une collaboration entre les CRES(S) en France, la Délégation Interministérielle à l'Innovation, à l'Expérimentation Sociale et à l'Économie Sociale (DIIESES) et l'INSEE a permis d'engager une réflexion sur la spécificité des statistiques de l'économie sociale et solidaire aboutissant en 2008 à une normalisation du périmètre du champ d'observation. L'utilisation de ce périmètre statistique offre une lecture cohérente et harmonisée entre territoires et au fil des années, tout en étant compatibles avec d'autres sources de données.

La loi de l'ESS de juillet 2014 introduit une définition inclusive de l'ESS et élargit ainsi son périmètre d'observation.

Le périmètre regroupe les établissements sous catégories juridiques d'association, coopérative, mutuelle et fondation (économie sociale).

### SOURCE FLORES 2019

#### Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié

Ensemble de fichiers de micro-données qui décrivent l'emploi salarié et les rémunérations au niveau des établissements. L'objectif principal est de servir de base à des études nationales, ou le plus souvent, locales, pour décrire le tissu économique d'un territoire donné jusqu'au niveau de la commune.

Flores couvre l'ensemble de l'emploi salarié, quel que soit le secteur d'activité et le type d'employeur (public ou privé, y compris les particuliers employeurs).

Flores est construit pour l'essentiel à partir du fichier « Tous salariés » (anciennement appelé « DADS Grand format »). La mise en forme et le niveau de détail sont adaptés pour une utilisation plus facile par les chargés d'étude.

**CORSICA  
STATISTICA**



OSSERVAZIONE ECONOMICA TERRITORIALE - OBSERVATION ÉCONOMIQUE TERRITORIALE

**Agence de Développement Économique  
de la Corse**

Maison du Parc Technologique  
ZA d'Erbajolo  
20 600 Bastia

helene.maestracci@adec.corsica  
**www.adec.corsica**



**CRESS Corsica**

Chambre Régionale de  
l'Économie Sociale et  
Solidaire de Corse

**Chambre Régionale de l'Économie  
Sociale et Solidaire en Corse**

4 avenue Castellani  
Quartier Saint-Joseph  
20 090 Ajaccio

contact@cress.corsica  
**www.cress.corsica**