

L'économie sociale en Lorraine : un secteur attractif pour les femmes

Juin 2011

Le secteur de l'économie sociale est plus fortement féminisé en Lorraine que dans les autres régions françaises. Les 53 400 salariées y sont essentiellement regroupées dans les associations. Elles exercent principalement une activité dans la santé et l'action sociale, pour la plupart en tant qu'employées. Ces femmes sont en moyenne plus âgées que dans le reste de l'économie et occupent majoritairement un poste à temps partiel. À caractéristiques équivalentes, l'économie sociale apparaît comme moins discriminatoire envers les femmes en matière de salaire.

En 2008, le secteur de l'économie sociale en Lorraine constitue un enjeu important avec 6 400 établissements : coopératives, mutuelles, associations et fondations. Ces établissements emploient 76 700 salariés, soit 11% des emplois salariés en Lorraine, contre 10% en France métropolitaine. Entre 2005 et 2008, l'emploi salarié de l'économie sociale augmente de 5% en Lorraine, moins vite qu'en France métropolitaine.

Les femmes plus présentes en Lorraine

Les femmes occupent 53 400 emplois salariés de l'économie sociale lorraine, ce qui représente 16% des salariées tous secteurs confondus. Ce taux est supérieur de 2 points à celui observé en métropole.

La forte féminisation est la principale spécificité du secteur de l'économie sociale de la région. La Lorraine se situe au premier rang, avec 70% de femmes parmi les salariés, contre 66% en moyenne nationale. En Lorraine, leur part est de 45% hors économie sociale. Le profil des emplois du secteur, souvent de type tertiaire et majoritairement à temps partiel, peut expliquer ce fort taux de féminisation.

La Bourgogne, l'Alsace et la Franche-Comté font également partie des régions où l'économie sociale est la plus féminisée. À l'inverse, la Champagne-Ardenne possède la plus faible proportion de femmes salariées dans ce secteur.

La Meurthe-et-Moselle et la Moselle sont les départements lorrains les plus féminisés. La proportion de femmes dans l'économie sociale y atteint respectivement 71% et 70%, soit 19 100 et 23 000 salariées. Le taux de féminisation est moins important dans les Vosges et dans la Meuse mais demeure supérieur au taux métropolitain. L'économie sociale emploie 7 400 salariées dans les Vosges et 3 900 dans la Meuse.

Les associations, qui regroupent 83% des emplois de l'économie sociale en Lorraine, ont une proportion de deux femmes pour un homme. Elles emploient 46 200 salariées, dont 31 500 dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Les mutuelles et les fondations sont encore plus féminisées (trois femmes pour un homme). Les coopératives se distinguent, en Lorraine comme en France, avec une femme pour un homme. Ce phénomène est plus accentué en Meuse avec une proportion d'une femme pour deux hommes.

La santé-action sociale dominante

En Lorraine, 61% des salariées de l'économie sociale travaillent dans la santé et l'action sociale, soit 32 400 emplois. Cette activité est la plus représentée dans le secteur de l'économie sociale. Les femmes y sont largement majoritaires. Elles occupent 79% des emplois salariés. C'est particulièrement le cas en Meurthe-et-Moselle et en Meuse où plus de huit emplois sala-



riés sur dix sont occupés par des femmes. Cette activité est fortement concentrée dans les associations. L'enseignement et les activités financières et d'assurance emploient cha-

cun un peu plus de 10% des femmes de l'économie sociale. Le taux de féminisation de ces deux activités avoisine les 60%, ce qui est assez inférieur à la moyenne dans l'économie sociale. Si

l'activité d'enseignement est exclusivement concentrée dans les associations, tout comme les «autres activités de service» (notamment les services aux particuliers), les activités financières et d'assurance sont surtout exercées dans les coopératives (trois emplois sur quatre), puis dans les mutuelles.

Plus d'une femme sur deux est employée

Dans le secteur de l'économie sociale, 56% des femmes sont des employées, contre seulement 43% hors économie sociale. Leur effectif s'élève à 29 200. Les professions intermédiaires sont également bien représentées, avec 31% de femmes, contre 27% hors économie sociale.

Cette répartition s'effectue au détriment des cadres et professions intellectuelles supérieures qui occupent 10% des emplois chez les femmes, contre 27% hors économie sociale. Les ouvrières ne représentent que 3,5% des salariées, soit un peu plus que dans les secteurs hors économie sociale.

La répartition par catégorie socio-professionnelle est très variable selon l'activité. Ainsi, dans la santé-action sociale, les femmes sont à 64% des employées. La part des professions intermédiaires y est plus faible que dans l'ensemble de l'économie sociale (-3,5 points). Seulement 4% des salariées sont cadres et professions intellectuelles supérieures, la plus faible part parmi les quatre activités considérées.

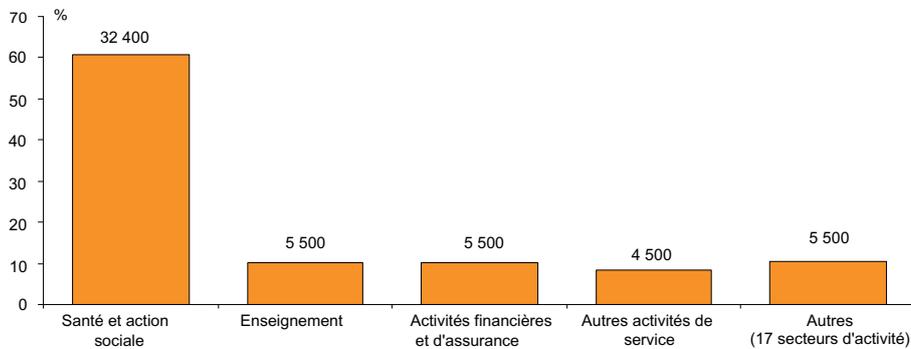
Dans l'activité d'enseignement, la part des employées chute à 21% au profit des professions intermédiaires (36%) et surtout des cadres et professions intellectuelles supérieures (42%). La haute qualification des métiers de cette activité semble en être la cause.

Les activités financières et d'assurance emploient une proportion plus importante de femmes cadres (12%), et de professions intermédiaires (46%) que les mêmes activités hors économie sociale. Les employées n'y occupent que 41% des emplois. Les autres activités de services présentent un profil similaire à celui de l'économie sociale dans son ensemble.

La part des employées parmi les salariées de l'économie sociale est

Six salariées sur dix dans la santé-action sociale

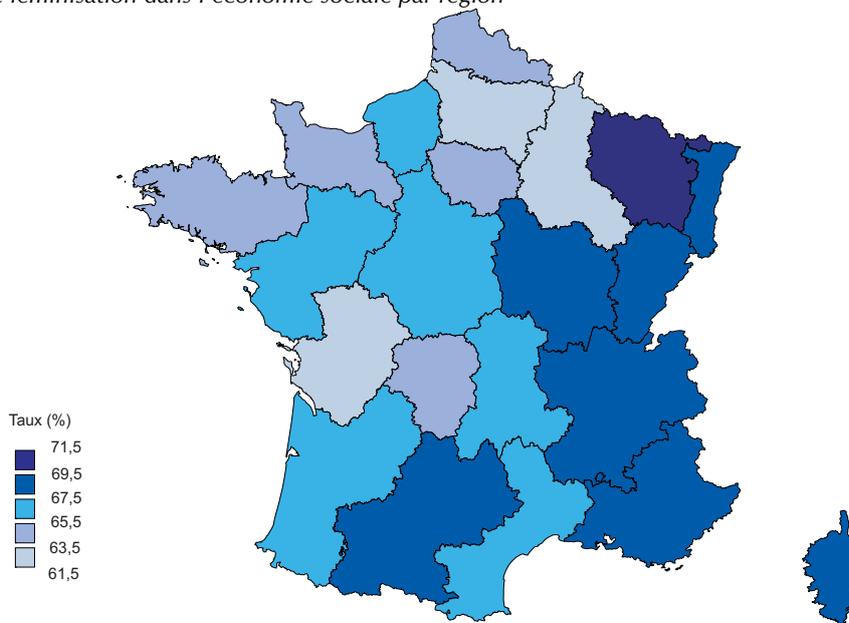
Répartition (%) et nombre de salariées par secteur de l'économie sociale en Lorraine



Source : Insee, Clap 2008

70% de femmes dans l'économie sociale en Lorraine

Taux de féminisation dans l'économie sociale par région

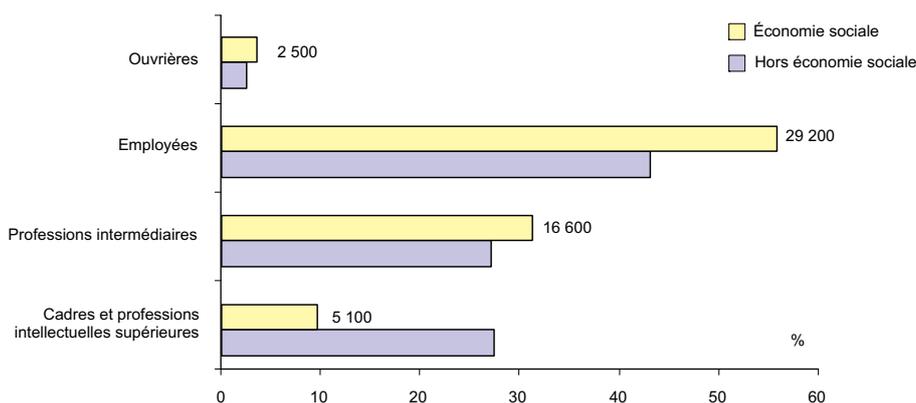


Source : Insee, Clap 2008

© IGN - Insee 2011

Une surreprésentation des employées dans l'économie sociale

Répartition des salariées par catégorie socioprofessionnelle selon le secteur en Lorraine



Source : Insee, Clap 2008

plus importante en Meuse (61%), en Meurthe-et-Moselle (60%) et dans les Vosges (58%) qu'en Moselle (51%) et sur l'ensemble de la Lorraine (56%). La différence provient essentiellement de la plus faible proportion de professions intermédiaires dans la santé-action sociale dans ces trois départements.

En Meuse, les femmes exerçant des fonctions de cadres et professions intellectuelles supérieures sont proportionnellement moitié moins nombreuses qu'en Lorraine, dans l'ensemble de l'économie sociale. Dans les «autres activités de services» meusiennes, 39% des salariées sont des professions intermédiaires (33% en Lorraine). De plus, une femme sur dix y est ouvrière, soit huit fois plus que dans le même secteur hors économie sociale.

Si les cadres et professions intellectuelles supérieures sont moins présents dans l'économie sociale, les femmes ont néanmoins investi de manière significative ces emplois. Près de 50% des cadres sont des femmes (soit 5 100), une proportion supérieure à celle constatée dans le secteur marchand, mais inférieure à celle du secteur non marchand.

Les femmes en poste dans l'économie sociale sont plus âgées

Les femmes de 40 ans et plus représentent 46% des salariées de l'économie sociale lorraine, contre 41%

hors économie sociale. Cela traduit un âge moyen plus élevé. Les femmes se dirigeraient vers le secteur de l'économie sociale plus tardivement que vers les autres secteurs, et travailleraient jusqu'à un âge plus avancé dans l'économie sociale que dans les autres secteurs.

Cependant, parmi les femmes en poste dans l'économie sociale en Lorraine, la tranche d'âge quinquennale la plus représentée est celle des 20-24 ans, avec 14% des effectifs. En y ajoutant les femmes de moins de 20 ans, la part atteint 22% (25% hors économie sociale). C'est 2 points de plus que la proportion des 50 ans et plus. L'économie sociale a un pouvoir attractif sur les jeunes femmes, toutefois à un degré moindre que les secteurs hors économie sociale. Il semblerait donc que le renouvellement des générations de l'économie sociale lorraine s'opère mais à une allure moindre que dans les secteurs hors économie sociale.

Au sein de l'économie sociale, les coopératives (4 600 salariées) ont la plus forte proportion de femmes de moins de 25 ans (27%).

Près de six postes sur dix à temps partiel

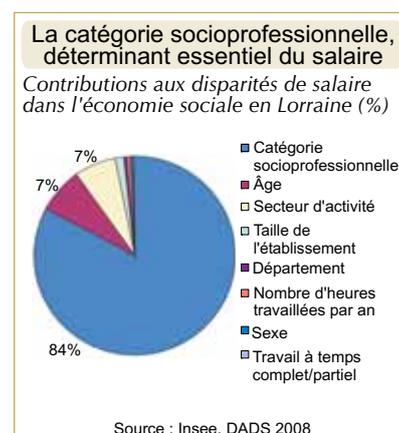
Dans l'économie sociale, sur dix postes occupés par des femmes, six sont à temps partiel. Hors économie sociale, cette situation ne concerne que quatre postes sur dix.

Toutefois, la proportion de postes à temps partiel chez les femmes est différente selon la famille de l'économie sociale. Les associations, principaux employeurs de l'économie sociale, sont de grosses consommatrices de temps partiel (61%). Les salariées des autres familles ont des taux de temps partiels très inférieurs, en deçà même du taux hors économie sociale (43%). Les coopératives utilisent le moins cette condition d'emploi (21%). Les mutuelles et les fondations ont des taux de postes à temps partiel respectifs de 30% et 34%.

Moins de discrimination salariale envers les femmes

Les salaires du secteur de l'économie sociale sont inférieurs à ceux du reste de l'économie, avec de fortes différences en termes de conditions de travail et d'emploi.

En matière salariale, l'économie sociale apparaît comme moins discriminatoire que l'économie marchande. L'âge du salarié y joue un rôle moindre : moins de 10% des différences de salaires sont expliquées par l'âge, contre 30% pour le reste de l'économie. Le rôle de la catégorie socioprofessionnelle est au contraire prépondérant dans l'économie sociale : elle explique 85% des différences, contre 65% dans l'économie marchande. La contribution du secteur d'activité y est également supérieure (environ 7%). Par conséquent,



Plus de femmes parmi les cadres dans l'économie sociale

	Proportion de femmes parmi les cadres (%)
Ensemble économie sociale	49,9
Coopératives	28,3
Mutuelles	47,1
Associations	55,2
Fondations	56,4
Ensemble hors économie sociale	42,6
Secteur marchand	24,0
Secteur non marchand	55,5
Ensemble	43,3

Source : Insee, Clap 2008

Des disparités salariales moindres entre hommes et femmes

	Effectif (nombre de postes)	Salaire horaire brut moyen (euros)		Écart hommes-femmes	
		Hommes	Femmes	Observé	Corrigé *
Économie sociale	126 760	16,88	13,41	25,9%	5,6%
Hors économie sociale, secteur marchand	696 643	16,33	12,90	26,6%	12,0%
Hors économie sociale, secteur non marchand	165 743	16,33	14,31	14,1%	5,8%

* toutes choses égales par ailleurs

Source : Insee, DADS 2008

Savoir plus :

* Vercamer F., «L'Économie Sociale et Solidaire, entreprendre autrement pour la croissance et l'emploi», rapport au Premier Ministre, avril 2010.

* «Atlas de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions», CNCRES, 2009.

* Volmers G., «Économie sociale : bien implantée en Lorraine, très associative et portée par les services à la personne», Économie Lorraine N° 193, décembre 2009.

* Caudron G., «L'économie sociale emploie un salarié sur dix en 2006», Insee Première N° 1224, février 2009.

* Rezzik A., Riess B., «L'économie sociale conforte ses positions en Lorraine», Économie Lorraine N° 140, septembre 2008.

* Mevel A., Thirion B., «Pays de Sarrebourg : l'économie sociale et solidaire contribue à la cohésion du territoire», Économie Lorraine N° 81, mars 2007.

Sites internet :

- www.cres-lorraine.org/
- www.essenregion.org/
- www.cncres.org/
- www.lelabo-ess.org/
- w3.cerises.univ-tlse2.fr/welcome/index.php
- www.socialeconomy.eu.org/
- www.insee.fr

Ministère de l'Économie,
de l'Industrie et de l'Emploi

Insee

Institut National de la Statistique et des Études Économiques Direction Régionale de Lorraine

15, rue du Général Hulot
CS 54229

54042 NANCY CEDEX

Tél : 03 83 91 85 85

Fax : 03 83 40 45 61

www.insee.fr/lorraine

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Christian TOULET

Directeur régional de l'Insee

COORDINATION RÉDACTIONNELLE

Jean-Jacques PIERRE

RESPONSABLE ÉDITORIALE

ET RELATIONS MÉDIAS

Brigitte VIENNEAUX

RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

RÉALISATION DE PRODUITS ÉDITORIAUX

Édith ARNOULD

Marie-Thérèse CAMPISTROUS

ISSN : 0293-9657

© INSEE 2011

l'adéquation entre le salaire, la nature du poste occupé et son niveau est plus marquée dans l'économie sociale.

L'égalité des salaires entre hommes et femmes ayant un même emploi n'est pas loin d'être respectée dans ce domaine très féminisé. Le fait d'être une femme demeure un désavantage en matière de salaire, mais à un niveau moindre que dans le reste de l'économie. L'écart de salaire horaire brut moyen observé est certes de 26% en faveur des hommes (comme dans le domaine marchand), mais en raisonnant «toutes choses égales par ailleurs»*, cet écart est ramené à moins de 6% (12% dans les entreprises marchandes). Ce faible écart salarial est probablement une des raisons de la féminisation de l'économie sociale.

* étant donné que certains facteurs ne sont pas étudiés ici (comme le niveau de diplôme), il faudrait plutôt dire «compte tenu de tous les facteurs pris en compte pour cette étude»

Ces résultats sont largement influencés par le poids des associations, qui concentrent une grande partie des postes occupés dans l'économie sociale. La contribution de la catégorie socioprofessionnelle au niveau de salaire est encore plus importante dans les associations (90%) et l'écart salarial «toutes choses égales par ailleurs» entre hommes et femmes y est seulement de 4,7%. À l'inverse, les mutuelles et surtout les coopératives ont des politiques salariales plus proches du secteur marchand, avec un poids plus important donné aux autres déterminants du salaire (en particulier l'âge).

Dans l'économie sociale comme ailleurs, les caractéristiques telles que la taille de l'établissement ou le département d'implantation ont un effet négligeable, une fois les effets de structure corrigés.

■ Pierre-Yves BERRARD

■ Bertrand DOMPTAIL

Pour comparer les rémunérations, un raisonnement «toutes choses égales par ailleurs» est nécessaire. Cette analyse permet d'étudier l'effet isolé sur la rémunération de facteurs socioéconomiques du salarié (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, travail à temps complet ou non, nombre d'heures annuel) et de caractéristiques de l'établissement (localisation, taille, secteur d'activité). Pour estimer la différence de salaire due uniquement à un facteur (le sexe par exemple), il faut comparer les salaires de personnes ayant par ailleurs les mêmes caractéristiques. En effet, la comparaison des salaires de sous-catégories de population (hommes et femmes, par exemple) peut être biaisée par la surreprésentation de postes moins rémunérés dans une des sous-catégories.

Sources

CLAP : Connaissance Locale de l'Appareil Productif

CLAP est un système d'information alimenté par différentes sources (Répertoire SIRENE, DADS, URSSAF, Fichier des agents de l'État...) dont l'objectif premier est de fournir des statistiques localisées au lieu de travail jusqu'au niveau communal, sur l'emploi salarié et les rémunérations pour les différentes activités des secteurs marchands et non marchands. Les effectifs sont comptés au 31 décembre de l'année. Les établissements de l'économie sociale pris en compte sont ceux ayant employé au moins un salarié au cours de l'année.

DADS : Déclaration Annuelle de Données Sociales

La déclaration annuelle de données sociales est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs, y compris les administrations et les établissements publics, fournissent annuellement et pour chaque établissement, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun le montant des rémunérations perçues.

Le champ de l'exploitation des DADS par l'Insee couvre actuellement l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, à l'exception des agents des ministères, titulaires ou non, des services domestiques (divisions 97-98 de la NAF rév. 2) et des activités extraterritoriales (division 99 de la NAF rév. 2).

Poste : Dans les statistiques produites par les DADS et le système d'information «Connaissance locale de l'appareil productif» (CLAP), un poste correspond à un salarié dans un établissement. Un salarié qui travaille dans deux établissements correspond à deux postes. Ce salarié est donc comptabilisé deux fois.