



MIXITÉ ET ÉGALITÉ

entre femmes et hommes

Etat des lieux dans la branche des acteurs
du lien social et familial

LA BRANCHE ALISFA, une branche traditionnellement féminisée



La branche ALISFA aujourd'hui

D'année en année, la branche des acteurs du lien social et familial évolue.

En 2015, le nombre de structures dans la branche s'élève à 3621 contre 3458 en 2014. Dans le détail, nous dénombrons 1812 Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants, 994 Centres Sociaux et 815 ADSL et autres structures.

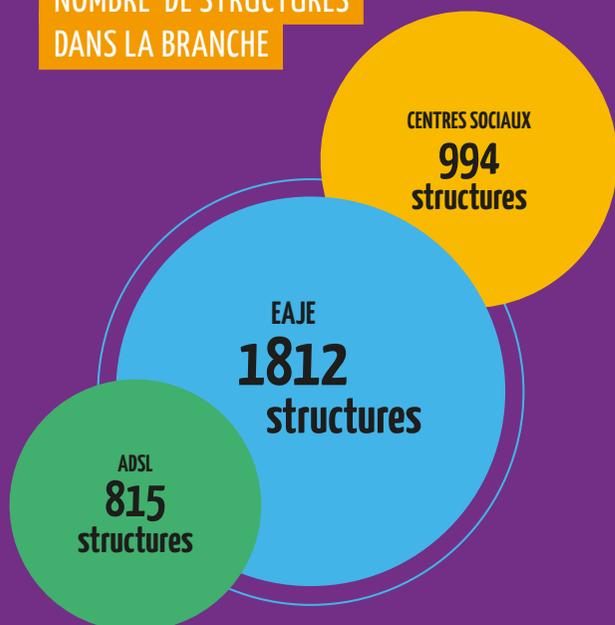
Conséquence directe, le nombre de salarié(e)s augmente également atteignant environ **35.300 salariés Equivalents Temps Plein en 2015** contre 34.000¹ en 2014, soit une hausse de 4%.

Une branche très largement féminisée

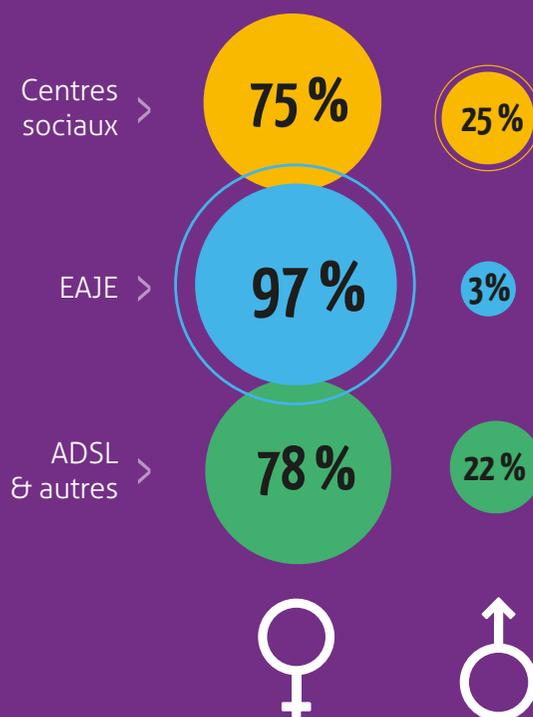
Une des particularités de la branche est le fait qu'on y dénombre une large majorité de femmes. Ainsi, **en 2015, 83% des salarié(e)s sont des femmes** (contre 68% à l'échelle de l'Economie Sociale et Solidaire² et 48% au niveau national). Cette féminisation de la branche s'est amplifiée au fil du temps (74% de femmes dix ans auparavant) avec l'intégration des Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants. En effet, dans ces structures, la part de femmes atteint 97%.

Un des défis de la branche sera de développer la mixité professionnelle malgré les stéréotypes sur les métiers de la petite enfance qui sont prégnants.

NOMBRE DE STRUCTURES DANS LA BRANCHE

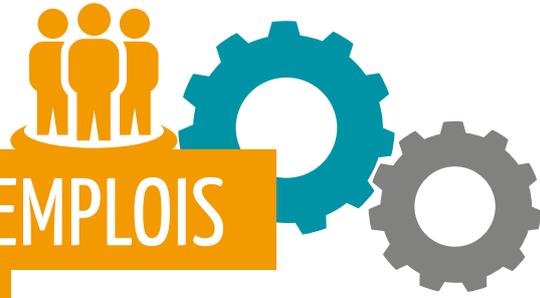


MIXITÉ SELON LE TYPE DE STRUCTURE



¹ La méthode de comptage du nombre de structures a évolué alors que l'estimation du nombre de salarié(e)s équivalent temps plein (ETP) s'est affinée en 2015. Les données des années précédentes ont donc été recalculées et peuvent varier de celles publiées dans le Panorama réalisé chaque année par l'Observatoire.

² Source : Panorama 2015 de l'Economie Sociale et Solidaire en France



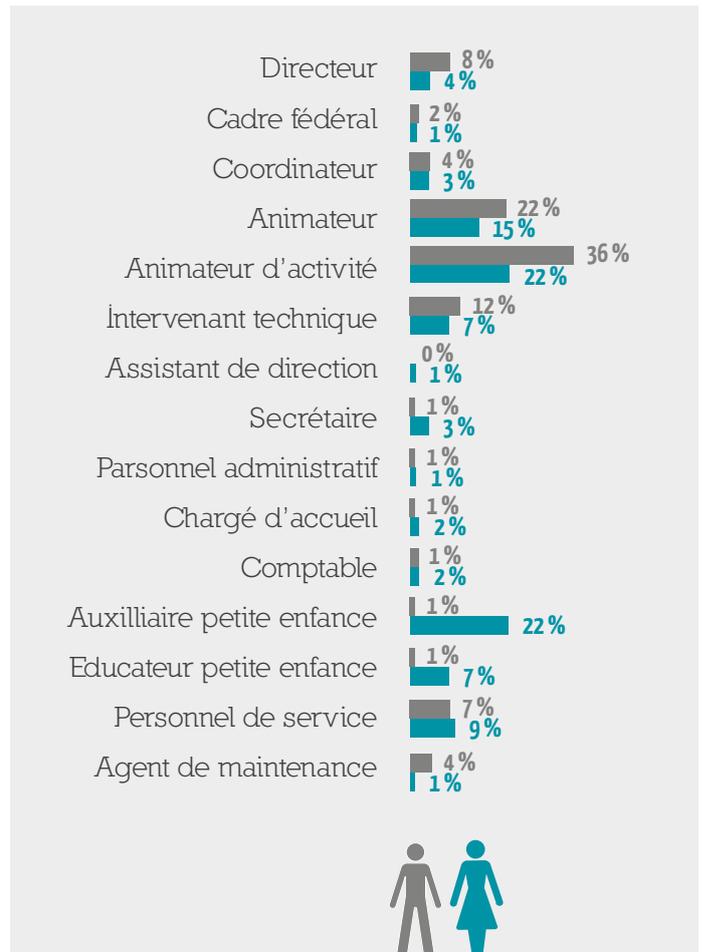
CARACTÉRISTIQUE DES EMPLOIS

des femmes et des hommes

Une structure de l'emploi par emploi repère différente chez les hommes et chez les femmes

La répartition des hommes et des femmes selon les emplois repères de la Convention Collective varie sensiblement. Cela s'explique, en partie, de façon logique en raison de la surreprésentation des femmes dans les EAJE. Ainsi, elles sont davantage positionnées sur les emplois repères Auxiliaire petite enfance et Educateur petite enfance. Les hommes, eux, ont majoritairement des emplois repères d'animateurs (58% dont 22% d'Animateurs et 36% d'Animateurs d'activité). Cependant, il est à noter que les femmes sont également largement représentées sur ces emplois repères.

De façon moins logique, à la lecture de ces données, une inégalité apparaît : **les hommes sont deux fois plus souvent positionnés sur l'emploi repère de Directeur** : 8% des salariés hommes sont sur cet emploi repère contre 4% des femmes. Le même constat peut être fait concernant les Cadres Fédéraux (2% des hommes contre 1% des femmes). Au final, nous observons que **11% des salariés hommes ont le statut cadre contre seulement 5% des femmes**.



Types de contrat et temps de travail

Concernant le contrat de travail, peu de différences existent entre femmes et hommes dans la branche. Ainsi, si l'on s'intéresse à la part de salarié(e)s en CDI, cela concerne :

- 68% des femmes contre 71% des hommes dans les EAJE
- 65% des femmes contre 62% des hommes dans les ADSL
- 43% des femmes contre 39% des hommes dans les centres sociaux

Si nous constatons **peu de différences selon le sexe pour ce qui est du type de contrat**, des variations importantes

apparaissent en fonction du type de structure.

Pour ce qui est du temps de travail, si nous regardons la part de contrats à temps plein, **la situation est un peu plus favorable pour les hommes dans les ADSL** (63% contre 47% pour les femmes) et dans les centres sociaux (32% contre 26% pour les femmes). Dans les **EAJE, une proportion identique d'hommes et de femmes sont à temps plein** (environ un sur deux).

En revanche, nous constatons que les hommes bénéficient plus souvent

de contrats avec un faible nombre d'heures hebdomadaires : les contrats de moins de 10 heures par semaine concernent 36% des hommes à temps partiel contre 25% des femmes. Cela s'explique par le fait que les hommes sont davantage représentés sur les emplois repères les plus concernés par les contrats à faible durée de travail hebdomadaire (Intervenants techniques et Animateurs d'activité). Au final, chez les salarié(e)s à temps partiel, les femmes travaillent en moyenne 19 heures par semaine contre 17 heures pour les hommes.

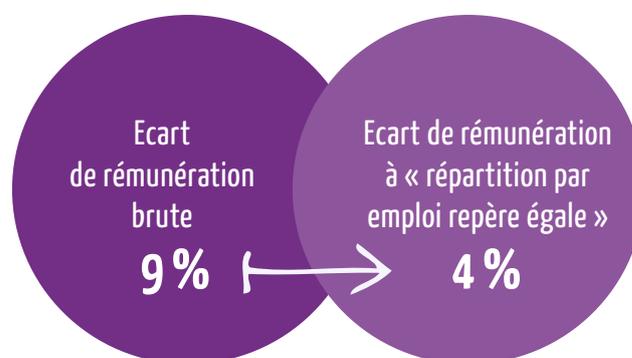
Des inégalités salariales à l'avantage des hommes

Au global, **le salaire horaire brut moyen de l'ensemble des femmes de la branche est de 13,2€ contre 14,5€ pour les hommes** soit un écart de 9% de rémunération. À titre de comparaison, au niveau national, l'écart est de 17%³.

Pour une partie, cet écart n'est que la conséquence de l'inégale répartition des hommes et des femmes sur chaque emploi repère. En effet, les rémunérations ne sont pas les mêmes selon l'emploi repère et nous avons vu que femmes et hommes n'étaient pas positionnés de la même façon sur la grille de classification. Ainsi, lorsque l'on efface cette différence de répartition par emploi repère (en imaginant par exemple que la proportion de femmes sur l'emploi repère « Directeurs » était la même que celle des hommes [8%]), l'écart salarial ne serait plus que de 4%⁴.

Cet écart de 4% **s'explique en grande partie par des inégalités entre les plus hautes rémunérations** : chez les cadres, le salaire horaire brut moyen des hommes est de 24,7€ contre 21,7€ pour les femmes, soit un écart de 12% (22% au niveau national).

En revanche, sur les emplois repères où les rémunérations sont plus modestes, peu d'écarts sont à signaler. Ainsi, chez les animateurs, le salaire horaire brut moyen est de 13,5€ pour les hommes contre 13€ pour les femmes.



Pour l'emploi repère de Directeur, les hommes ont un salaire horaire brut moyen de 25,5€ contre 22,2€ pour les femmes. Un écart qui s'accroît au cours de la carrière, les hommes bénéficiant de niveaux de RIS plus importants : bien qu'ils aient en moyenne moins d'ancienneté (10 ans contre 11 ans pour les femmes), les hommes Directeurs ont en moyenne une RIS cumulée de 8,5 contre 6,9 pour les femmes. **Cet écart de rémunération entre les Directeurs hommes et femmes peut être expliqué, au moins partiellement, par la différence de taille des structures dans lesquelles ils travaillent.**

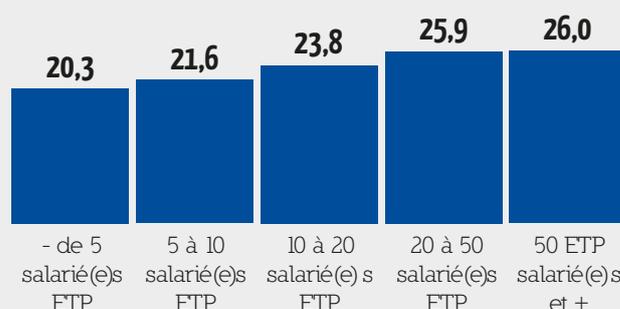
Ainsi, parmi les Directeurs, si 21% des femmes sont salariées dans des structures de 20 salarié(e)s ETP ou +, c'est le cas pour 32% des hommes. En moyenne, la taille salariale des structures est de 22 salariés ETP pour les Directeurs femmes et de 27 salariés ETP pour les Directeurs hommes. Or, **une corrélation forte existe entre la rémunération des directeurs et la taille salariale de leur structure** [graphique ci-dessous], les grosses structures impliquant notamment un niveau de responsabilité plus important.

Pour combler cette différence salariale entre hommes et femmes, une piste d'action sera donc de favoriser l'accès des femmes à l'emploi repère de Directeur et plus particulièrement dans les grosses structures.

EXEMPLES DE DIFFÉRENCES DE RÉMUNÉRATION SUR CERTAINS EMPLOIS REPÈRES

		Salaire horaire brut moyen	
DIRECTEUR	Homme	25,5	← +12%
	Femme	22,2	
ANIMATEUR	Homme	13,5	← +4%
	Femme	13	
ANIMATEUR D'ACTIVITÉ	Homme	11,8	← +3%
	Femme	11,5	
INTERVENANT TECHNIQUE	Homme	17,9	← +2%
	Femme	17,6	
PERSONNEL DE SERVICE	Homme	10,7	← -2%
	Femme	10,9	

SALAIRE HORAIRE MOYEN DES DIRECTEURS DE STRUCTURE DE...



³ « Femmes et hommes, l'égalité en question, édition 2017 – Insee Références », Source : Insee, Panel tous salariés 2014

⁴ Pour calculer cet écart, nous avons appliqué une pondération afin de retrouver la même répartition par emploi repère chez les femmes que chez les hommes. Cette estimation est donc artificielle mais permet de mesurer la partie de l'écart salarial qui est due à une structuration de l'emploi différenciée entre hommes et femmes (5%) et la partie qui est due à d'autres facteurs (4%).

Et chez les salarié(e)s occasionnel(le)s ?

La part d'hommes est supérieure à celle constatée dans le reste de la branche



Par salarié(e)s occasionnel(le)s, nous entendons les salarié(e)s travaillant sur de courtes périodes dans des ACM (Accueils collectifs de mineurs) qui bénéficient le plus souvent d'un Contrat Engagement Educatif.

En 2015, leur nombre est estimé à 18.806. La part d'hommes est supérieure à celle constatée dans le reste de la branche (30%). En moyenne, les femmes sont âgées de 24 ans contre 23 ans pour les hommes.

Enfin, hommes et femmes ont un niveau de rémunération identique (salaire horaire brut moyen de 10,1€).

Un égal accès à la formation... mais pas aux formations diplômantes

Au cours de l'année 2015, **26.683 actions de formation ont été financées et 18.356 salarié(e)s en ont bénéficié** (31% des salarié(e)s ayant bénéficié de plusieurs actions de formation). Chez ces salarié(e)s, 86% sont des femmes contre 14% d'hommes, ce qui est proche de la part de femmes au global dans la branche (83%).

Nous pouvons donc conclure que l'accès à la formation dans la branche est légèrement meilleur pour les femmes. D'autant plus que 32% d'entre elles ont bénéficié de plusieurs formations contre 26% des hommes.

Mais, si nous nous intéressons au type de formations financées, des inégalités apparaissent.

Ainsi, sur les **23.012 actions de formation financées pour des femmes, 1221 étaient des formations diplômantes (soit 5% des financements)**. Concernant **les hommes, sur les 3.582 actions de formation, 459 étaient des formations diplômantes (soit 13% des financements)**.

Pour une part, cet inégal accès aux formations diplômantes s'explique par la faible part de ce type de formations au sein des EAJE (seulement 3% de l'ensemble des actions de formation) dans lesquelles les femmes sont ultra majoritaires. Néanmoins, cette explication ne suffit pas : dans les centres sociaux, la part de formations diplômantes est de 9% pour les femmes contre 17% pour les hommes. Dans les ADSL, elle est de 5% pour les femmes contre 7% pour les hommes.

Par ailleurs, qu'elles soient diplômantes ou pas, **le volume horaire des formations dispensées aux hommes est supérieur à celui des formations dispensées aux femmes** [graphique ci-contre].

NOMBRE DE FORMATIONS, PART DE FORMATIONS DIPLOMANTES ET VOLUME HORAIRE



23 012
financées
en 2015

Actions
de formation

3 582
financées
en 2015

1 221
soit **5%**

Formations
diplômantes

459
soit **13%**

417 h en moyenne

475 h en moyenne

21 791
soit **95%**

Formations
non diplômantes

3 123
soit **87%**

19 h en moyenne

31 h en moyenne

QUE RETENIR ?

- 1 | Une branche souffrant d'un déficit en matière de mixité Femmes / Hommes : 83% de femmes et jusqu'à 97% dans les EAJE.
- 2 | Des différences dans la répartition par emploi repère: Les hommes sont davantage positionnés sur l'emploi repère Directeur (8%) que les femmes (4%).
- 3 | En matière de type de contrat et de temps de travail, peu de différences entre les femmes et les hommes.
- 4 | Un écart de rémunération entre hommes et femmes qui s'explique pour une part par l'inégale répartition par emploi repères. D'autre part, l'inégalité se crée sur les plus hauts salaires.
- 5 | Les hommes ont davantage accès à des formations diplômantes et à des formations plus longues.

LA BRANCHE AGIT !

Le 8 Mars 2017, un accord cadre « Egalité Professionnelle femmes-hommes » a été signé (accord n°01-17). Il vise à promouvoir la mixité, la non-discrimination lors des processus de recrutement, l'égal accès à la formation, l'égalité salariale et à prévenir les attitudes sexistes sur le lieu de travail.

Dans cette optique, les partenaires sociaux ont également conclu un plan d'action égalité femmes-hommes pour les années 2017 -2019. Pour en savoir plus, recherchez « accord égalité professionnelle » sur le site www.snaecso.com

Par ailleurs, dans le cadre de l'EDEC Petite enfance, une **campagne de communication** est actuellement menée afin de développer **l'attractivité des métiers de la petite enfance**. Pour en savoir plus : www.metiers-petite-enfance.fr

Ce document a été réalisé à partir des données 2015 issues :

- Du questionnaire annuel de l'Observatoire « Statistiques du personnel » envoyé à l'ensemble des structures de la branche
- Des bases de données fournies par l'OPCA de la branche (Uniformation)

Pour en savoir plus sur la branche...

Le panorama présentant de façon détaillée la branche est disponible sur le site www.cpnf.com dans la rubrique Observatoire. (Prochaine version publiée début 2018)
Vous y retrouverez également toutes les études menées par l'Observatoire de la branche ALISFA.

Mixité et égalité entre femmes et hommes - Etat des lieux dans la branche des acteurs du lien social et familial

Rédacteur : Sébastien Riquelme, Responsable de l'Observatoire.

Conception graphique : Emendo

Impression : Emendo, Tirage : 5500 exemplaires.