



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Session ordinaire 2012-2013

MW/PR

P.V. FJEC 14

Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances

Procès-verbal de la réunion du 23 avril 2013

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 25 février 2013 (N°9) et du 19 mars 2013 (N°12)
2. 6413 Débat d'orientation sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de conseils d'administration d'établissements publics et des institutions du monde économique, culturel, social et sportif
 - Rapportrices : Madame Sylvie Andrich-Duval, Madame Viviane Loschetter
 - 09.00
Entrevue avec des représentants de la Librairie Ernster
 - 09.45
Entrevue avec des représentants du CEPS/INSTEAD

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, Mme Nancy Arendt épouse Kemp, Mme Claudia Dall'Agnol, M. Fernand Diederich (en rempl. de M. Roland Schreiner), M. Fernand Kartheiser, Mme Viviane Loschetter, M. Claude Meisch, Mme Martine Mergen (en rempl. de M. Paul-Henri Meyers), M. Jean-Paul Schaaf, Mme Tessy Scholtes

Librairie Ernster :
M. Fernand Ernster

CEPS/INSTEAD:
Mme Blandine Lejealle

Mme Marianne Weycker, de l'Administration parlementaire

Excusé : M. Eugène Berger

*

Présidence : M. Jean-Paul Schaaf, Président de la Commission

*

1. Approbation de projets de procès-verbal

Les projets de procès-verbal ne donnent pas lieu à observation et sont approuvés.

2. 6413 - Débat d'orientation

- Entrevue avec M. Fernand Ernster

Dans le cadre des paroles de bienvenu adressées à M. Fernand Ernster de la Librairie Ernster, Monsieur le Président mentionne que celle-ci s'est déjà fait remarquer de façon positive par des mesures internes en matière d'égalité des chances.

Mme Viviane Loschetter explique que le sujet du débat est varié, afin de permettre de faire un inventaire et de donner une incitation d'agir dans les volets où des informations et données statistiques n'ont pas encore été recueillies ou sont insuffisantes. Au niveau du monde économique, une série de mesures a déjà été prise au cours de la législature précédente ; dans l'Union européenne, le sujet des quotas est à l'actualité.

En ce qui concerne l'invité, il serait particulièrement intéressant de savoir quel bilan le patron de la Librairie Ernster peut tirer et quels peuvent être respectivement les adaptations et les prochains pas à faire.

M. Fernand Ernster exprime ses remerciements pour l'invitation en commission et fait savoir que son entreprise a été fondée en 1889 par son arrière-grand-père à l'endroit où elle se trouve encore aujourd'hui. Suite au décès du grand-père avant la Seconde Guerre mondiale, la grand-mère a repris la direction. Au cours des mois de la déportation de la grand-mère pendant la guerre, une employée et la marraine de l'orateur ont assuré la poursuite des activités. Ce fut autour de l'année 1957 que le père de l'actuel patron, né en 1960, a succédé à la tête de l'entreprise. En accord avec ses deux sœurs, qui se sont orientées dans une autre direction professionnelle, M. Ernster a décidé de prendre la succession de son père. A cette fin, il a, entre 1988 et 1999, élaboré avec lui un plan d'acquisition consistant notamment à créer plusieurs sociétés. L'expansion de l'entreprise devenait en même temps nécessaire. En 1984, le nombre de collaborateurs s'élevait à 18 ; il dépasse aujourd'hui le chiffre de 60.

Quant aux actions positives, le premier contact avec le Ministère de la Promotion féminine date de 1984. Il faut préciser que la librairie est depuis toujours plutôt un monde féminin pour la raison qu'elle est étroitement liée à la passion. Au vu des conditions actuelles du marché du travail, le fait de trouver des collaborateurs engagés et passionnés constitue une chance et est dû notamment à la possibilité qui leur est offerte de travailler dans un univers qui leur plaît et dans lequel ils peuvent se développer.

La première action positive réalisée dans l'entreprise fut une enquête au sujet du bien-être du personnel. Sur base des résultats de l'enquête, quelques changements ont été opérés. Une deuxième action positive a eu comme sujet l'égalité de rémunération selon le système ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch). En collaboration avec le docteur Christian Katz, les différentes fonctions au sein de l'entreprise ont pour la première fois été clairement définies et ensuite occupées par les personnes correspondantes. Jusque-là, on procédait à l'inverse en adaptant les tâches au profil des personnes. En vertu du système de Katz et Baitsch, la fonction est rémunérée plutôt que la

personne qui l'occupe, de même que c'est la fonction, et non la personne, qui est évaluée. Ceci constitue le fondement de l'égalité, puisque chaque personne qui présente les compétences nécessaires peut exercer la fonction correspondante. Suite à la définition des fonctions, un tableau reprenant les fonctions et les rémunérations a été établi. Une courbe mathématique en a été tracée, étant en fait la courbe médiane représentant le paiement des salaires dans l'entreprise. A noter dans ce contexte que l'ancienneté moyenne de service à la Librairie Ernster est de 11 ans, les hommes se situant en moyenne légèrement en dessous de 10 ans et les femmes au-dessus de 11 ans. Sur base de cette courbe, les écarts de rémunération ont été ajustés, revenant à un coût mensuel total de 3 000 euros. Il convient de préciser que les écarts vers le haut (rémunération supérieure à la fonction) étaient majoritairement en faveur des femmes. L'analyse a aussi fait ressortir que les personnes exerçant une tâche managériale étaient rémunérées en dessous de leur fonction. Un « middle management » a été introduit à l'entreprise il y a une quinzaine d'années ; traditionnellement, les fonctions dirigeantes sont exercées par une légère majorité de femmes. En 2007, la Librairie Ernster s'est vue décerner le Prix féminin de l'entreprise. Pour M. Ernster, il importe que les collaborateurs se sentent à l'aise ; ceci est indispensable pour une bonne motivation, celle-ci influant sur le travail, notamment dans le contact direct avec les clients.

En parlant de salaires, il faut considérer le tout dans le contexte correspondant à l'économie d'entreprise : les marges doivent pouvoir couvrir les frais, ceci étant plus difficile dans un environnement où les salaires sont plus élevés que ceux qui peuvent être payés de façon générale dans le commerce et, en particulier, par l'entreprise concernée.

L'entreprise Ernster est dirigée par M. Fernand Ernster, actionnaire majoritaire, en première position et son épouse en deuxième position (direction des ressources humaines). Une autre femme occupe en troisième position la fonction de manager; elle est la supérieure hiérarchique des chargés de clientèle (désignation dans l'entreprise pour les directeurs de succursale). Cette dame a eu entre-temps deux enfants et a pris deux fois le congé parental à mi-temps, tout en assurant beaucoup plus qu'une demi-tâche pendant cette période. Au cours de la deuxième année suivant la naissance, elle a pu récupérer les heures supplémentaires. Elle travaille actuellement à raison de 32 heures par semaine, mais dépasse en pratique ce nombre.

La Librairie Ernster est une entreprise familiale de taille moyenne, où la décision incombe toutefois souvent à l'actionnaire principal.

De la part des députés, les questions suivantes sont adressées à l'invité :

- En référence au cas de la dame manager, le congé parental ne devrait-il pas être flexibilisé ?

- Il est un fait que, pour les entreprises, le congé parental n'est pas facile à mettre en œuvre. La seule décision que peut prendre le patron est d'accorder, soit un congé à mi-temps, soit un congé à temps plein. Il reste toutefois difficile de faire en sorte que le congé parental ne constitue pas un obstacle à la carrière professionnelle d'une personne, en particulier d'une personne occupant une position-clé dans l'entreprise. D'un côté, la Librairie Ernster a fait l'expérience qu'une personne concernée a renoncé à son congé parental pour cette raison. De l'autre côté, plusieurs hommes ont déjà pris leur congé parental, soit à mi-temps, soit à temps plein, ceci étant dû en partie aussi à la rémunération. Un salarié a même pris successivement deux congés parentaux à temps plein.

Sous sa forme actuelle, le congé parental pose plutôt problème aux entreprises, lesquelles salueraient par conséquent une flexibilisation venant à leur rencontre. Le débat doit être mené et il faut avoir le courage d'aller sur le terrain et de recueillir les témoignages de

personnes prêtes à faire part de leurs expériences au travail après le retour du congé parental.

- Le télétravail est-il envisageable pour certaines personnes du middle management, contribuant ainsi à une conciliation plus facile de la vie professionnelle et de la vie familiale ?

- Le fait d'avoir été pendant de nombreuses années Vice-Président de la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (CLC) et d'être Vice-Président de la Chambre de Commerce permet à M. Ernster de faire le constat que, par rapport à d'autres pays, le télétravail est moins répandu chez nous en raison des distances généralement courtes. La présence physique sur place est particulièrement importante dans l'entreprise Ernster ; le télétravail est plutôt complémentaire et les salariés y ont recours surtout pour faire face à des situations extraordinaires (enfant malade, etc.). Les moyens, telle la possibilité de se connecter à partir de son domicile à son lieu de travail, ont été mis en place, mais ne sont pas formalisés. Le pointage n'existe pas dans l'entreprise, les salariés sont censés respecter les horaires et, en cas de besoin, un rappel leur en est fait.

Les patrons ne disposent que de peu de connaissances sur le télétravail. Un atout pour le patron est le coût beaucoup plus bas par rapport au travail sur place, puisque la mise à disposition d'un bureau n'est pas nécessaire. Par contre, une appréhension que les patrons ont du télétravail concerne l'encadrement de celui-ci, dont le contrôle des salariés qui travaillent à partir de leur domicile.

- De quelle manière, par quels moyens d'autres entreprises peuvent-elles être motivées à suivre l'exemple de la Librairie Ernster ?

- La situation actuelle dans les entreprises se caractérise par une stagnation du chiffre d'affaires. Néanmoins, la Librairie Ernster est encore en expansion, ceci nécessitant d'importants investissements, sans toutefois connaître la part du marché que le commerce par internet aura finalement. Actuellement, la situation économique n'est donc pas propice à une réflexion profonde sur le sujet de l'égalité des chances, les entreprises ayant en premier lieu des préoccupations économiques.

- La librairie étant décrite comme un monde plutôt féminin, quelle est la situation dans des PME d'autres secteurs ? Est-il possible de procéder de la même manière ?

- De l'avis de l'invité, il existe dans chaque entreprise des fonctions qu'une femme peut mieux remplir qu'un homme, en raison de la façon différente de sentir, tandis qu'il est difficile, suivant le secteur, de réaliser un quota déterminé de femmes. En ce qui concerne plus spécialement les organes de décision, il importe de façon générale de recueillir un maximum d'informations avant la prise de décision et de faire prendre les décisions par des personnes compétentes.

Monsieur le Président remercie M. Ernster pour ses explications et le félicite pour les initiatives réalisées.

- Entrevue avec Mme Blandine Lejealle du CEPS/INSTEAD

Suite à quelques paroles d'introduction prononcées par Monsieur le Président, la représentante du CEPS/INSTEAD (Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development) précise que l'étude dont elle propose de présenter des extraits n'a pas été publiée. Il s'agit d'une étude réalisée sur l'ensemble des acteurs du secteur associatif, c'est-à-dire les bénévoles, les fondateurs et les présidents. [cf. annexe]

La source principale des données est une enquête postale menée fin 2009-2010 auprès du secteur associatif et dont le commanditaire était l'Oeuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte. L'objectif était de recenser les besoins qui n'étaient pas satisfaits au niveau du Luxembourg. Dans un premier temps, il s'est avéré nécessaire de faire un état des lieux dans le secteur associatif, puisque le Luxembourg ne disposait pas du tout de statistiques sur ce secteur. L'enquête a été faite auprès des a.s.b.l. (association sans but lucratif), des a.s.b.l. reconnues d'utilité publique et des fondations. Les responsables ont été interrogés au sujet des dirigeants, des fondateurs, des présidents, des bénévoles et des salariés.

Les fondateurs sont majoritairement des hommes (annexe p. 3), à savoir 72%, avec des niveaux de formation plutôt élevés : 50% ont poursuivi des études supérieures. On constate une forte implication des actifs (88%), dont 40% font partie du secteur public. 84% sont de nationalité luxembourgeoise. Ces personnes sont souvent déjà très impliquées dans d'autres activités.

Les chiffres se ressemblent pour les présidents et les bénévoles (pp. 4 et 5).

Du point de vue des profils comparés entre hommes et femmes, on observe que les fondatrices et présidentes sont toutes aussi qualifiées que les fondateurs et présidents, mais que les bénévoles femmes le sont un peu moins que les bénévoles hommes (p. 6). Cela signifie qu'une fois que les bénévoles femmes ont les qualifications, elles accèdent aussi au stade de fonder une association ou au poste de présidente d'une association.

Parmi les acteurs qui n'exercent pas d'activité professionnelle, il y a plus de femmes. Il y a un peu plus d'étrangères parmi les fondatrices que d'étrangers parmi les fondateurs.

Au niveau des domaines d'activité, la situation est pareille que celle du marché du travail, à savoir que les femmes se retrouvent beaucoup dans les domaines de la santé, de l'action sociale et de l'éducation, tandis que les hommes sont plus présents dans les domaines du sport, des associations professionnelles et des syndicats (p. 7).

Dans le secteur associatif, il y a encore peu d'études. Celles qui sont développées sont axées notamment sur le lien entre les responsabilités associatives et le secteur économique ou le secteur politique (exemples p. 9). Dans ce cadre se pose la question de la place des femmes : si elles sont moins investies dans le secteur associatif, cela veut-il dire qu'elles sont moins investies dans le monde politique ? Est-ce que l'engagement est complémentaire ou concurrentiel ? Si les femmes développent plutôt des réseaux informels par rapport à la famille et aux amis, et pas des réseaux formels, professionnels, est-ce que cela les désavantage dans la création d'entreprise ? Il existe assez peu de statistiques pour l'analyse de ces liens. On peut déjà voir que l'activité professionnelle est liée à l'exercice d'une activité bénévole, mais la prise de décision en tant que telle n'est pas encore très bien développée.

Au niveau macroéconomique, ces liens peuvent déjà être analysés entre ces différentes sphères et à travers divers indicateurs (p. 10-13):

1. la participation bénévole des femmes dans le secteur associatif et leur participation au secteur économique à travers le salariat ;
2. la création d'association et, dans le secteur économique, la création d'entreprise ;
3. la prise de décision au niveau associatif et la prise de décision au niveau économique et politique.

Ad 1. : Parmi les bénévoles, 28% sont des femmes, plus présentes dans les associations de moins de 10 bénévoles (42%) que dans les grandes (26%). En faisant le parallèle avec le secteur économique, on retrouve à peu près les mêmes indications : les femmes sont plus

investies dans les petites entreprises, à savoir celles de moins de 15 salariés (44%) que dans les grandes entreprises (34%). Si les femmes sont plus investies dans les petites entreprises, cela est souvent lié à l'activité elle-même de l'entreprise, s'agissant d'activités plus féminines qui attirent plus les femmes. Le même constat ne peut pas être fait pour les associations, où le secteur d'activité ne devrait pas jouer.

Ad 2. : Parmi les fondateurs, la part des femmes s'élève à 28%. Dans le secteur économique, on a des grandeurs à peu près équivalentes : le pourcentage de femmes parmi les créateurs d'entreprise est de respectivement 30% (Chambre des Métiers) et 35% (Chambre de Commerce).

Ad 3. : La situation des femmes est pratiquement la même dans les différentes sphères, à savoir autour de 25% (p. 13):

- sphère politique : 27% des membres du Gouvernement, 25% parmi les élus des élections législatives de 2009 ;
- secteur économique : 18% parmi les chefs d'entreprise de plus de 15 salariés, 20% parmi les membres des conseils d'administration ;
- secteur associatif : 23% parmi les présidents, 28% parmi les fondateurs.

Il serait intéressant de disposer également d'informations au plan microéconomique, c'est-à-dire de savoir quelle femme exerce quelle activité, de connaître le passage d'un secteur à un autre, l'influence d'un secteur sur l'autre, etc..

L'étude donne un aperçu sur les raisons de la sous-représentation des femmes dans le bénévolat (p. 14). Le fait que l'activité professionnelle est un incitant en est déjà une, puisque le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes, de sorte que les femmes ont moins accès à ce phénomène qui entraîne aussi vers le bénévolat.

Ensuite, selon certains, l'engagement des femmes dans leur famille et au domicile, considéré comme d'autres activités non rémunérées bénévoles, devient concurrent au bénévolat.

Des études montrent finalement que pour devenir bénévole, il faut déjà appartenir à une association. Le fait d'adhérer à une association est le premier pas vers le bénévolat. Les femmes (37%) sont moins impliquées dans les associations que les hommes (46%).

Concernant l'implication des femmes dans le secteur associatif, on observe une augmentation de la part des femmes fondatrices de 3% à 34%, observation faite dans les associations encore vivantes et en fonction de la date de création de ces associations (p. 15). Les raisons de cette augmentation sont, d'une part, l'augmentation de la place des femmes dans la société et donc plus de femmes dans les associations déjà existantes et, d'autre part, une augmentation de l'émergence de thématiques plus « féminines » et par là la création de nouvelles associations.

Dans le secteur associatif, il y a des bénévoles, mais également des salariés : un peu plus d'un tiers des associations ont des salariés. Le profil des salariés au sein du secteur associatif, différent du profil des bénévoles, se présente comme suit : 72% sont des femmes avec des niveaux de formation nettement moins élevés (25% d'études supérieures). 84% des salariés ont un contrat à durée indéterminée ; le taux de 16% de CDD est par contre plus élevé que dans le secteur de l'économie. Le travail à temps partiel des femmes occupe une place importante avec un taux de 54%. (p. 18)

Pour les femmes, l'attrait du salariat dans le secteur associatif consiste en des conditions de travail flexibles. Les femmes sont aussi attirées par les domaines du secteur associatif (services sociaux, santé, éducation). Une étude a montré que les jeunes filles, dans le choix

de leur métier, déclarent plus souvent que l'intérêt pour prendre soin des autres est une des principales motivations pour choisir un métier (déclaration par 70% de jeunes filles et 55% de garçons). Un autre attrait sont les professions requises (tertiaire, administratif). (p. 19)

En réponse à une question concernant les finalités des associations, Mme Lejealle fait savoir que le domaine principal est le sport. La place des femmes dans les associations sportives, les associations professionnelles et les associations syndicales est la plus faible à tous les niveaux, c'est-à-dire en tant que bénévole, fondatrice ou présidente.

Les associations culturelles représentent le plus grand nombre, mais n'occupent pas cette place quand il s'agit du chiffre de leurs membres. En terme de nombre d'associations le rang des différents domaines est le suivant : culture – sport – loisirs – domaine social – santé. Sur la participation des femmes, seule la distinction entre petites et grandes associations a été faite (p. 11) ; des informations détaillées ne sont pas disponibles jusqu'à présent. Dans ce contexte est mentionnée une étude réalisée par Mme Lejealle en 2002 intitulée « Le travail bénévole au Luxembourg en 2001 » (*Population et emploi n°2/2002, CEPS/Instead 2002*).

Les associations agricoles n'ont pas été prises en considération ; en fin de compte, ce sont des associations qui ont eu à se définir par rapport à une classification internationale, où elles ont donné leur domaine prioritaire et puis d'autres domaines. En effet, les associations qui ont une double activité sont très fréquentes. Mme Lejealle rappelle qu'ont été prises en compte seulement les a.s.b.l., les a.s.b.l. reconnues d'utilité publique et les fondations (donc en sont exclues les coopératives).

Quant à l'estimation des bénévoles, les chiffres de 2011 sont connus ; à partir de ces chiffres, il est possible d'estimer sur base de la population le nombre d'hommes et de femmes investis dans le secteur associatif et dans le bénévolat.

En se concentrant sur l'individu lui-même (et non pas sur l'unité « association »), on observe pour la participation bénévole au niveau des individus de la population totale une réduction entre 1997 et 2007 de l'écart entre hommes et femmes. En 2011 par contre, la hausse de la participation des hommes était beaucoup plus importante que celle des femmes. La tendance est néanmoins également toujours à la hausse pour les femmes. (p. 17)

On constate aussi une augmentation du bénévolat à tous les âges. Le bénévolat est normalement moins important chez les jeunes et les plus âgés, en particulier chez les hommes. Une augmentation aux deux extrêmes se dessine maintenant : au niveau des jeunes et au niveau des femmes, qui arrivent de plus en plus dans une tranche d'âge où elles exercent une activité professionnelle et donc plus d'activité associative aussi.

Monsieur le Président remercie Mme Lejealle pour la présentation et la félicite pour son travail considérable.

Luxembourg, le 28 mai 2013

La Secrétaire,
Marianne Weycker

Le Président,
Jean-Paul Schaaf

Annexe : « La place des femmes dans le secteur associatif »



LA PLACE DES FEMMES DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF

BLANDINE LEJEALLE

COMMISSION DE LA FAMILLE, DE LA JEUNESSE ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES
CHAMBRE DES DÉPUTÉS
23 AVRIL 2013

SOURCE PRINCIPALE DES DONNÉES PRÉSENTÉES

- Enquête postale auprès du secteur associatif en 2009/2010
- Commanditaire : Oeuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte
- A partir de la base de données Legilux : les a.s.b.l., les a.s.b.l. reconnues d'utilité publique et les fondations

LES FONDATEURS/FONDATRICES

- majoritairement des hommes (**72%**)
- avec des niveaux de formation plutôt élevés (**50%** études supérieures)
- une forte implication des actifs (**88%**) et notamment du secteur public (**40%**)
- et une forte implication des résidents de nationalité luxembourgeoise (**84%**)

LES PRÉSIDENTS/PRÉSIDENTES

- majoritairement des hommes (**72%**, 77%)
- avec des niveaux de formation plutôt élevés (**50%**, 59% études supérieures)
- une forte implication des actifs (**88%**, 71%) et notamment du secteur public (**40%**, 32%)

LES BÉNÉVOLES

- majoritairement des hommes (**72%**, **77%**, **72%**)
- avec des niveaux de formation plutôt élevés (**50%**, **59%**, **48%**(**<10béné**)) études supérieures)
- une forte implication des actifs (**88%**, **71%**, **67%**(**<10béné**)) et notamment du secteur public (**40%**, **32%**, **29%**)
- et une forte implication des résidents de nationalité luxembourgeoise (**84%**, **-**, **87%**)

PROFILS COMPARÉS 🇫🇷 🇧🇪

- Des fondatrices/présidentes tout aussi qualifiées que les fondateurs/présidents (mais bénévoles 🇫🇷 un peu moins qualifiées que les bénévoles 🇧🇪)
- Des fondatrices/présidentes/bénévoles femmes plus souvent sans activité professionnelle
- Et un peu plus d'étrangères parmi les fondatrices que d'étrangers parmi les fondateurs

DOMAINES D'ACTIVITÉ COMPARÉS † †

++ : Santé, action sociale, éducation

- - : Sport, assoc. professionnelles, syndicales

=> Conforme à la segmentation sur le marché du travail

DOMAINES D'ACTIVITÉ COMPARÉS

Domaines	Part de femmes parmi les :	
	Fondateurs	Présidents
Social	41,1%	33,3%
Santé	40,9%	25,4%
Education	35,0%	31,3%
Environnement+Développement local	34,4%	25,6%
Promotion du bénévolat+Religion+International+Autres	26,9%	32,4%
Loisirs	26,4%	23,6%
Culture	26,1%	19,9%
Défense des droits+Assoc professionnelles+Syndicats	21,0%	14,1%
Sport	17,2%	14,6%
Total	28,2%	23,2%

LIEN ENTRE RESPONSABILITÉS ASSOCIATIVES ET PRISE DE DÉCISION POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE ?

Exemples :

- Lien entre associatif et politique :
après avoir occupé des fonctions de responsabilité dans le secteur associatif, certains occupent des postes politiques
- Lien entre associatif et économique :
les créateurs d'entreprise se servent de réseaux formels pour développer leur activité

LIEN ENTRE RESPONSABILITÉS ASSOCIATIVES ET PRISE DE DÉCISION POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE ?

Analyse de ces liens (au niveau micro pas toujours possible mais possible au moins au niveau macro) à partir de 3 indicateurs de l'implication des femmes :

- **Participation** bénévole et activité professionnelle
- **Création** d'association et d'entreprise
- **Prise de décision** associative, économique, politique

LA PARTICIPATION : SECTEUR ASSOCIATIF *VERSUS* SECTEUR ÉCONOMIQUE

Part des femmes parmi :

- les bénévoles (28%) :
 - dans les petites associations (<10 bénévoles) : 42%
 - dans les grandes associations (>10 bénévoles) : 26%
- les salariés :
 - dans les petites entreprises (<15 salariés) : 44%
 - dans les grandes entreprises (>15 salariés) : 34%

L'ACTE DE CRÉATION : SECTEUR ASSOCIATIF *VERSUS* SECTEUR ÉCONOMIQUE

Part des femmes parmi les :

- Fondateurs d'associations : 28%
- Créateurs d'entreprise
Chambre des Métiers : 30%
Chambre de Commerce : 35%

LA PRISE DE DÉCISION : SECT ASSOCIATIF *VERSUS* SECT ÉCONOMIQUE ET SPHÈRE POLITIQUE

Part des femmes parmi les :

Sphère politique

membres du gouvernement

27%

élus des élections législatives de 2009

25%

Secteur économique

chefs d'entreprises de plus de 15 salariés

18%

membres des conseils d'administration

20%

Secteur associatif

présidents

23%

fondateurs

28%

0% 20% 40% 60% 80% 100%

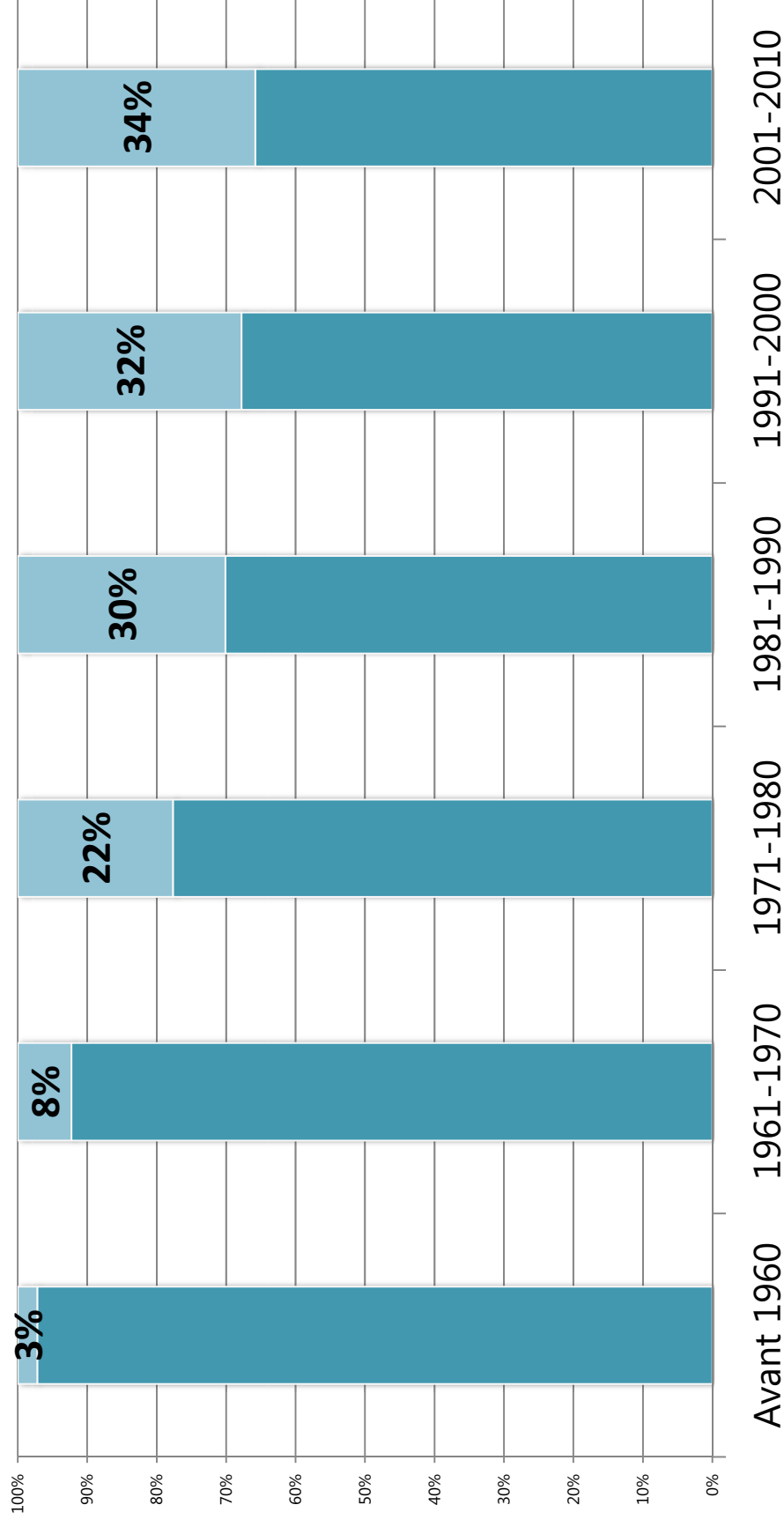
Sources : Enquête sur le secteur associatif en 2009 – CEPS/INSTEAD- Œuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte;
Enquête Hommes et femmes dans la prise de décision 2011 – CEPS/INSTEAD – Ministère de l'Égalité des chances ;
Observatoire de la participation des femmes 2009 – CNFL –Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/INSTEAD

LES BÉNÉVOLES 🚫 : POURQUOI UNE SOUS-REPRÉSENTATION ?

- activité professionnelle est un incitant (or taux d'activité des femmes est inférieur)
- engagement familial et engagement domestique sont des freins en tant qu'activités non rémunérées concurrentes
- l'adhésion à une association en tant que « simple » membre, participant (🚫 : 37%, 🚫 : 46%) est un incitant au bénévolat

LES FONDATRICES : EN AUGMENTATION

(EN FONCTION DE LA DATE DE CRÉATION DES ASSOCIATIONS ENCORE VIVANTES)

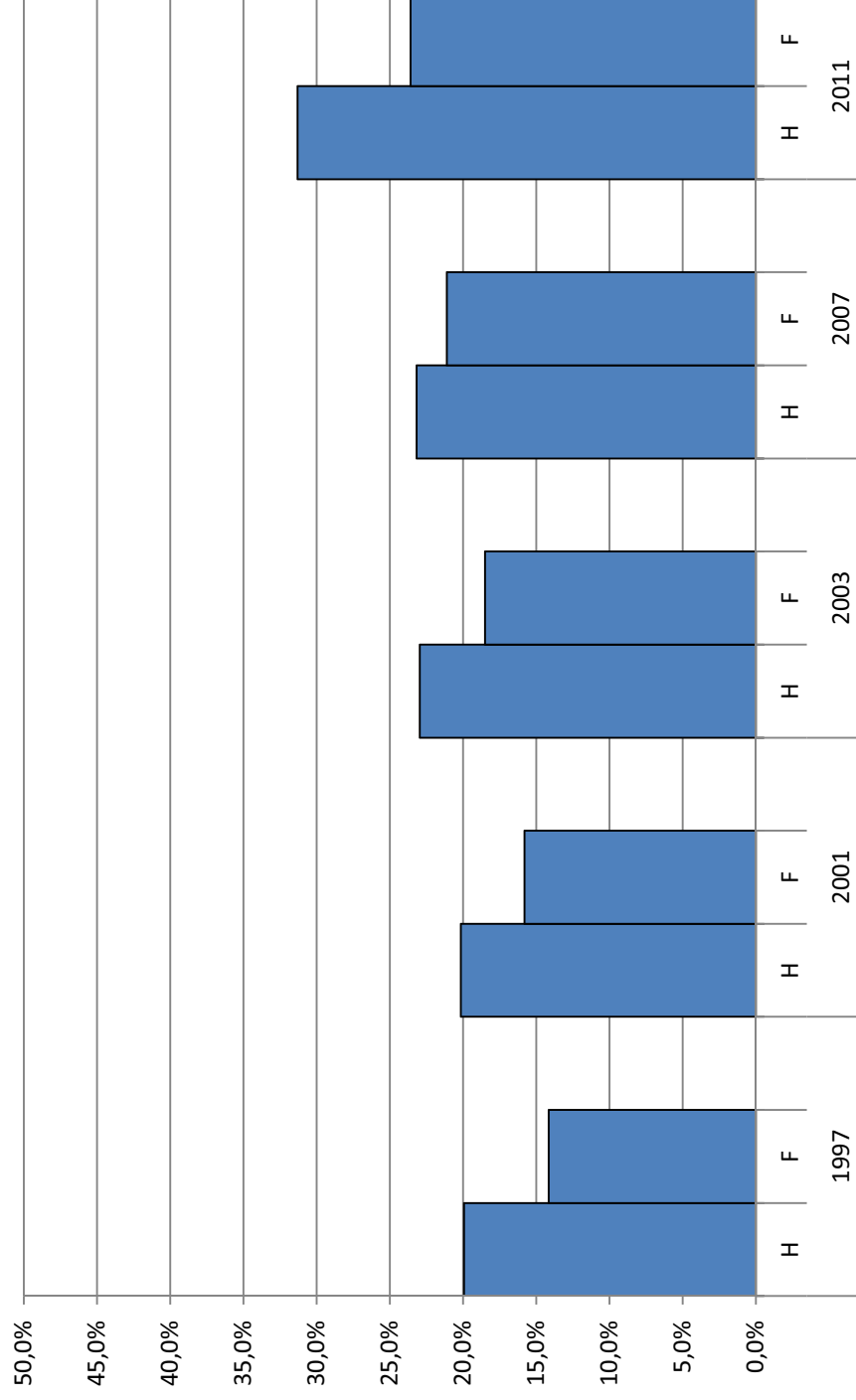


LES FONDATRICES : POURQUOI UNE AUGMENTATION ?

↗ de la place des femmes dans la société : + de femmes dans les associations existantes

↗ de l'émergence de thématiques plus « féminines » : création de nouvelles associations

LES BÉNÉVOLES : UNE RÉDUCTION DE L'ÉCART HOMMES/FEMMES ?



LES SALARIÉS DES ASSOCIATIONS : UN PROFIL ASSEZ DIFFÉRENT DES BÉNÉVOLES

- majoritairement des femmes (72%)
- avec des niveaux de formation nettement moins élevés (25% études supérieures)
- une grosse majorité de CDI (84%)
- une part importante de travail temps partiel (54%)

ATTRAIT DU SALARIAT DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF

- Conditions de travail “flexibles” (durée hebdomadaire de travail, contrats saisonniers)
- Attrait pour les domaines du secteur associatif (services sociaux, santé, éducation)
- Attrait pour les professions requises (tertiaire, administratif)