

cee

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

Janvier  
2009

Les femmes choisissent-elles d'aller  
dans le public et l'associatif ?  
Le cas de la France

Mathieu Narcy,  
Joseph Lanfranchi,  
Dominique Meurs

111-1

Document de travail



# Les femmes choisissent-elles d'aller dans le public et l'associatif ? Le cas de la France

MATHIEU NARCY

[mathieu.narcy@enpc.fr](mailto:mathieu.narcy@enpc.fr)

*Centre d'études de l'emploi, Tepp (FR n° 3126, CNRS)*

JOSEPH LANFRANCHI

[joseph.lanfranchi@enpc.fr](mailto:joseph.lanfranchi@enpc.fr)

*Centre d'études de l'emploi et LEM (Université Panthéon-Assas)*

DOMINIQUE MEURS

[meurs@u-paris2.fr](mailto:meurs@u-paris2.fr)

*ERMES, Tepp (FR n° 3126, CNRS) et Ined*

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 111-1

janvier 2009

ISSN 1776-3096  
ISBN 978-2-11-098167-7

## **LES FEMMES CHOISISSENT-ELLES D'ALLER DANS LE PUBLIC ET L'ASSOCIATIF ? LE CAS DE LA FRANCE**

Mathieu Narcy, Joseph Lanfranchi, Dominique Meurs

### **RESUME**

Les femmes sont surreprésentées dans l'emploi public et associatif. L'objectif de cet article est de mettre en évidence les raisons pouvant expliquer cet état de fait. En particulier, ces secteurs sont-ils choisis parce qu'ils proposent à leur main-d'œuvre féminine des avantages spécifiques que n'offre pas le secteur privé?

La féminisation du secteur public, au contraire de celle du secteur associatif, s'explique par l'existence d'un gain salarial à rejoindre ce secteur plus important pour les femmes que pour les hommes. Les durées de travail, temps partiel pour l'associatif, volume horaire pour le public, apparaissent constituer un déterminant important de la surreprésentation féminine dans ces deux secteurs. En revanche, cette dernière ne s'explique pas par une attirance plus forte des femmes pour les objectifs sociaux qu'associations et organisations publiques cherchent à satisfaire. Les mesures de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ne semblent constituer une source d'attraction des femmes que dans le secteur public, mais leur influence est difficile à interpréter. En effet, on ne peut discriminer entre une attirance pour ces mesures et le résultat d'une ségrégation professionnelle dans le secteur public.

**Mots-clefs :** Choix d'emploi des femmes, secteur associatif, secteur public, politique de conciliation des entreprises entre vies professionnelle et familiale.

## ***Do Women Choose to Work in the Public and Nonprofit Sectors? Empirical Evidence from a French National Survey***

### ***Abstract***

*Women are over-represented in public and nonprofit sector jobs. This article aims to bring to light the reasons behind that phenomenon. In particular, do women choose these sectors because they offer female employees specific advantages that are absent from the private sector?*

*The feminization of the public sector can be explained by the fact that women obtain a higher wage gain from choosing this sector than men do. However, this is not true for the nonprofit sector. Working hours - in the form of part-time work in the nonprofit sector and total hours worked in the public sector - appear to play an important role in the over-representation of women in these two sectors. On the other hand, the idea that women are more attracted to the social objectives pursued by public and nonprofit organizations does not appear to play any part. "Family-friendly" measures - aiming to reconcile the demands of family life and professional life - appear to attract women to the public sector, but it is difficult to interpret their influence, because it is impossible to distinguish between the attractiveness of these measures and the result of professional segregation in the public sector*Key words.

**Key words:** *women' employment choices, nonprofit sector, public sector, firms family-friendly policies.*

## INTRODUCTION

Il est bien connu que les femmes sont sur-représentées dans l'emploi public et associatif et moins présentes dans le secteur privé. Ainsi, aux États-Unis, selon les données du *Current Population Survey* en 2007, les travailleurs féminines représentent environ 57 % de la main-d'œuvre du secteur gouvernemental et seulement 44 % du secteur non gouvernemental. En outre, les enquêtes les plus récentes évaluent la part des femmes dans le secteur associatif non profitable à environ 68 % (voir par exemple Light, 2002 ; Weitzman *et al.*, 2002). Les données statistiques sont très similaires pour la France puisque le *Rapport Annuel sur la Fonction publique* montre qu'à la fin 2005, 59 % des emplois du secteur public sont occupés par des femmes et l'enquête menée par Tchernonog (2007) sur les associations françaises recense une main-d'œuvre salariée à 70 % féminine en 2005.

L'objectif de cet article est de mettre en évidence les raisons pouvant expliquer cette sur-représentation des femmes au sein des secteurs public et associatif dans le cas de la France. En particulier, ces secteurs d'activité sont-ils choisis parce qu'ils proposent à leur main-d'œuvre féminine des avantages spécifiques que n'offre pas le secteur privé ?

Nous étudions plus particulièrement si les raisons suivantes sont pertinentes : une structure de rémunération moins pénalisante dans les secteurs public et associatif, une organisation du temps de travail pouvant y permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et une attirance plus forte des femmes pour les objectifs sociaux que remplissent les secteurs public et associatif. Ces éléments d'une sélection volontaire des femmes au sein des secteurs doivent être toutefois contrebalancés par une explication en termes de ségrégation professionnelle subie. À ce titre, les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'action sociale et des services aux particuliers, domaines d'intervention privilégiés des organisations publiques et des associations, ont un emploi beaucoup plus féminisé. La large représentation des femmes dans les secteurs public et associatif ne serait-elle pas principalement attribuable à la prédominance de professions fortement féminisées au sein de ces deux secteurs ?

La question de la forte présence féminine au sein des secteurs public et associatif n'a que rarement été traitée dans la littérature. À notre connaissance, l'article de référence est celui de Preston (1990) étudiant les raisons du choix des femmes cadres entre les seuls secteurs privé et associatif aux États Unis. Notre étude présente donc l'avantage d'étendre l'analyse au secteur public, qui partage avec le secteur non profitable la particularité de fournir des biens offrant des bénéfices sociaux. En outre, l'échantillon étudié inclut des travailleurs salariés âgés de 20 à 49 ans quelle que soit leur profession.

S'interroger sur les choix sectoriels des femmes présente l'intérêt de pouvoir mettre en évidence certains des déterminants des préférences féminines. Ainsi, sous l'hypothèse que la norme sociale en termes de division des tâches entre les genres et le degré de ségrégation professionnelle imposent des contraintes aux décisions des femmes, les déterminants de leurs choix sectoriels peuvent nous permettre de mettre au jour les caractéristiques des emplois qui permettraient de pérenniser la participation féminine au marché du travail. Celle-ci est en effet souhaitable pour des raisons d'équité entre les sexes, d'indépendance financière des femmes et, plus généralement, de mobilisation de la main-d'œuvre potentielle disponible, dans la perspective d'augmentation de la part de la population retraitée.

L'analyse empirique s'appuie sur le fichier apparié employeurs-employés de l'enquête *Familles et Employeurs* menée par l'*Ined* et l'*Insee*<sup>1</sup> en 2004-2005. Cette base de données est particulièrement originale car les salariés détaillent leurs caractéristiques individuelles et d'emploi tandis que les employeurs renseignent notamment leur nature juridique et leurs pratiques en termes de rémunérations, d'avantages non monétaires et de politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Le reste de cet article se structure selon les cinq sections suivantes. La deuxième section analyse les raisons théoriques du choix de secteur d'activité. Le contenu de l'enquête et les variables utilisées dans l'analyse statistique sont détaillées dans une troisième section. La quatrième section décrit la méthodologie d'analyse, tandis que la cinquième est consacrée à la présentation et à l'interprétation des résultats. La sixième section fournit des éléments de conclusion.

## **1. PROBLÉMATIQUE THÉORIQUE DU CHOIX SECTORIEL**

D'un point de vue théorique, le choix par les salariés de leur secteur d'activité peut être étudié en supposant que ceux-ci comparent l'ensemble des bénéfices pécuniaires comme non pécuniaires qu'ils peuvent en retirer. Tout travailleur sélectionne alors en priorité un emploi dans le secteur qui lui apporte l'utilité la plus élevée. Cette section est donc consacrée à considérer lesquelles des caractéristiques individuelles et des conditions offertes par l'employeur influent sur les choix sectoriels des hommes et des femmes.

Nous considérerons successivement les différences en termes de structure de rémunération hommes-femmes, de politiques menées concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et de motivation individuelle pour contribuer à l'activité productive de l'employeur. Mais, cette analyse coût /avantage doit aussi prendre en compte aussi les barrières sur le marché du travail, comme la ségrégation professionnelle, qui limitent le libre choix des femmes.

### **1.1 Différences de rémunération entre les hommes et les femmes**

La formation des salaires n'est pas nécessairement identique dans les secteurs étudiés parce que les rendements des caractéristiques individuelles des salariés sont susceptibles de varier avec la nature de l'activité et/ou les règles d'évolution de carrières plus ou moins standardisées. Hommes et femmes peuvent dès lors espérer des gains salariaux différents selon les secteurs.

Ainsi, Lucifora et Meurs (2006) ont montré qu'en France, en Grande-Bretagne et en Italie, les différences de rémunération entre les secteurs public et privé varient selon la position des travailleurs dans l'échelle des salaires et le sexe. Lorsque le gain salarial à travailler dans le public plutôt que dans le privé est estimé par régression quantile à chaque décile de la distribution des salaires, l'avantage salarial que les femmes perçoivent dans le secteur public est systématiquement plus élevé que celui des hommes à tous les niveaux de la distribution. L'existence de gain salarial moyen plus important pour les femmes dans le secteur public est également observée sur le continent Américain (voir Hoffnar et Greene, 1996 ; Mueller,

---

<sup>1</sup> Ined (Institut national des études démographiques) is the French National Institute for Demographic Studies and Insee, (Institut national de la statistique et des études économiques) the French National Statistics Institute.

1998 ; Panizza et Zhen-Wei Qiang, 2005, pour les cas respectifs des États-Unis, du Canada et de l'Amérique Latine). Ces estimations suggèrent que les femmes ont, du point de vue des salaires, plus intérêt à rejoindre le secteur public que leurs homologues masculins.

Preston (1990) obtient un résultat similaire dans le secteur associatif aux États-Unis. Une fois corrigés les effets de sélection, les salariés cadres du secteur associatif perçoivent des salaires plus faibles que ceux du secteur privé. Cependant, ce désavantage salarial est plus faible de moitié pour les femmes que pour les hommes et constitue une explication significative de la sur-représentation des femmes dans les associations. Ces résultats illustrent ainsi que la différence de structure des salaires entre les deux secteurs est un élément de l'apparente préférence des femmes pour un emploi dans le secteur associatif.

Une première source d'explication de cet avantage salarial relatif des femmes dans les secteurs public et associatif peut être cherchée dans un traitement plus égalitaire de celles-ci comparativement au secteur privé. Bien qu'il n'existe pas d'études sur la discrimination salariale dans le secteur public français, le rapport des salaires femmes-hommes en 2005 représente 84 % dans le secteur public contre 77 % dans le secteur privé (Insee, 2007). Cette différence de traitement d'un secteur à l'autre s'explique pour partie par une répartition différente des sexes en termes de qualification, mais également par des déroulements de carrière plus homogènes entre les hommes et les femmes dans le secteur public français. Plusieurs études confirment que le secteur associatif semble également traiter les femmes moins inégalement que ne le fait le secteur privé. Ainsi, en France, Etienne et Narcy (2007), au moyen de régressions quantiles, montrent que les salariées des associations sont moins victimes de discrimination salariale que celles du privé, et ce, à tous les déciles de l'échelle des rémunérations. De même, les études de Preston (1990) et de Leete (2000) aux États-Unis révèlent que les femmes souffrent en moyenne d'une discrimination salariale significativement moins importante dans le secteur associatif que dans le secteur privé.

## 1.2 Le rôle des politiques de conciliation

Les études sur la sélection des secteurs d'activité selon les possibilités de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale sont assez rares. Les analyses recensées dans la littérature s'intéressent principalement aux pertes salariales que supportent les mères, engendrées par l'interruption d'activité liée à la maternité et le temps consacré aux enfants. Ainsi, ces pertes salariales apparaissent plus fortes et surtout plus longues à disparaître dans le secteur privé que dans le secteur public (James W. Albrecht et *al.*, 1999 ; Nabanita Datta Gupta et Nina Smith, 2002). De même, Helena S. Nielsen et *al.* (2004) confirment les moindres pertes subies pour les salariées du secteur public et montrent surtout que cet avantage incite les femmes qui anticipent la maternité à privilégier l'emploi dans ce secteur.

Dans notre analyse, nous n'examinons pas les effets des contraintes familiales et domestiques sur les salaires des travailleurs mais estimons directement l'influence des pratiques des employeurs en termes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale sur le choix du secteur. Les données utilisées permettent en effet de mesurer la présence de mécanismes d'aménagements individuels des horaires et de la durée du travail, de systèmes de garde d'enfants et des prestations financières liées à la vie familiale. Ces mesures peuvent en effet peser sur les décisions des salariés féminines puisque l'enquête *Emploi du Temps* de l'Insee montre qu'en France, le partage des tâches dans les couples français évolue lentement (Ponthieux et Schreiber, 2006). Ainsi, les femmes consacrent deux fois plus de temps au travail domestique que les hommes. De même, le temps consacré aux enfants reste majoritairement l'apanage des femmes. Dans ces conditions, si des différences substantielles existent

dans les pratiques des employeurs facilitant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, les femmes pourraient, dans les conditions actuelles de la division des tâches dans le couple, être attirées vers les secteurs du marché du travail offrant les meilleures possibilités de conciliation.

À titre d'exemple, l'offre particulièrement importante d'emploi à temps partiel dans les secteurs public et associatif peut apparaître comme un mode d'ajustement possible, Bué (2002) montrant que 34 % des femmes travaillant à temps partiel le font pour s'occuper de leurs enfants contre seulement 6 % des hommes. Micheaux et Monso (2007) montrent également que les mères salariées du secteur public ont un meilleur accès aux crèches et garderies du fait de l'offre directe de tels services et d'horaires plus réguliers de la part de leur employeur.

### **1.3 Le rôle des motivations**

Une troisième piste pour expliquer la forte représentation féminine au sein des secteurs public et associatif résulterait d'éventuelles différences dans les préférences des hommes et des femmes. Les développements en économie comportementale ont mis en évidence la régularité avec laquelle les individus faisaient preuve de préférences dites sociales, c'est-à-dire où leur satisfaction dépend de la situation d'autres individus (Fehr et Schmidt, 2006). Une des applications de ce thème de recherche est la motivation pro-sociale des travailleurs engagés dans des secteurs d'activité comme l'éducation, la santé, l'action sociale par exemple où leurs tâches contribuent à la mise à disposition de services sociaux (voir par exemple la revue de littérature de François et Vlassopoulos, 2007). Cette motivation altruiste, intrinsèque au sens où elle s'exerce par goût et non en réponse à des éléments incitatifs monétaires, serait particulièrement utile au fonctionnement des secteurs public et associatif. Les salariés de ces secteurs seraient prêts à accepter de travailler pour une rémunération globale plus faible que dans les autres secteurs parce qu'ils retirent une satisfaction de leur participation à la production d'un bien à haute valeur sociale. Lanfranchi et Narcy (2006) ont ainsi montré que les travailleurs du secteur associatif français faisaient effectivement un « don du travail » en acceptant un salaire inférieur à celui qu'ils pourraient obtenir dans le secteur privé tout en fournissant un effort au moins égal.

Dans cette optique, il convient de s'interroger sur la possibilité que les femmes démontrent plus fréquemment des préférences sociales. Les travaux menés en psychologie sur les spécificités féminines laissent entendre que les femmes feraient preuve dans leur mode d'expression d'une plus grande éthique du soin et d'attention aux autres (Gilligan, 1982). Les recherches de Bem (1976) sur les spécificités féminines recensent également en premier lieu le fait d'être sensible aux besoins des autres. Toutefois, les expérimentations économiques menées sur les préférences sociales n'identifient pas de différences strictes entre les sexes, sinon par le fait que les femmes se comporteraient plus en accord avec la norme dans les environnements où l'attention aux autres est par nature sollicitée (Croson et Gneezy, 2004). En ce qui concerne la participation non salariée aux associations, elle serait plutôt l'apanage des hommes même si cette tendance s'inverse dans le cas d'organisations humanitaires et religieuses (Prouteau et Wolff, 2002). L'analyse empirique menée ici recherche si les motivations sociales sont source de choix des secteurs public et associatif, et ce, plus particulièrement pour les femmes.

## 1.4 La ségrégation professionnelle

Le modèle de choix volontaire du secteur d'activité se heurte toutefois à des contraintes comme la ségrégation professionnelle dont pourraient être victimes les salariées féminines. Si l'augmentation rapide de la participation féminine au marché du travail français a contribué à la plus forte pénétration des femmes dans certaines professions antérieurement masculines, la ségrégation professionnelle est toujours forte et diminue lentement (Couppié et Epiphane, 2006). En France, 84 familles professionnelles sont classifiées par le ministère du Travail et dix d'entre elles regroupent plus de la moitié des salariées féminines. Parmi les métiers les plus féminins, certains sont plus fréquents dans les secteurs public et associatif comme les enseignants, les assistantes maternelles et les employés administratifs de bas niveau de la fonction publique.

La question importante ici n'est pas celle des causes théoriques de cette apparente ségrégation mais est plutôt d'ordre statistique, à savoir qu'il convient expressément de tenir compte de la structure professionnelle des trois secteurs étudiés afin de ne pas confondre choix sectoriel et représentation professionnelle.

## 2. DONNÉES ET VARIABLES UTILISÉES

### 2.1 Description de l'enquête utilisée

Les données utilisées proviennent de l'enquête *Familles et Employeurs* menée en 2004-2005 par l'Ined, en partenariat avec l'Insee. L'analyse empirique menée dans cet article s'appuie sur le fichier apparié employés-employeurs de cette enquête.

Dans le volet « individuel », 9 547 hommes et femmes âgés de 20 à 49 ans ont interrogés par entretien en face à face. Cet échantillon est représentatif de toutes les situations d'activité (actifs occupés, inactifs, chômeurs...) et familiales (couples avec enfant(s), couples sans enfant, célibataires). Ce volet permet notamment de connaître les caractéristiques socio-démographiques des individus, leur situation professionnelle, les caractéristiques de leur emploi et leur perception sur les relations entre vie familiale et vie professionnelle.

Le volet « employeurs » est une enquête postale adressée au responsable des ressources humaines ou, à défaut, au directeur de l'établissement. Elle concerne uniquement des établissements de 20 salariés et plus où travaillent les personnes enquêtées dans le volet « individuel ». 2 673 établissements appartenant à toutes les branches d'activités des secteurs privé et public mais également associatif ont été interrogés. Cet échantillon est représentatif de l'ensemble des établissements de 20 salariés et plus en France. Ce volet porte essentiellement sur la prise en compte par les établissements des caractéristiques familiales de leurs salariés mais décrit également l'organisation et l'environnement de travail.

Le fichier apparié utilisé dans cette étude comprend 3 050 observations. L'utilisation de données couplées permet de disposer d'une information plus fiable concernant la nature juridique de l'employeur car renseignée par ce dernier et non par les salariés. L'intérêt de ces données réside également dans une connaissance plus précise des mesures proposées par les employeurs pour faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle de leurs salariés. En effet, les salariés ne connaissent pas toujours les prestations familiales dont ils peuvent bénéficier dans leur entreprise contrairement à leur employeur.

Après avoir éliminé les observations manquantes et aberrantes, notre échantillon d'étude concerne 2 721 salariés dont 1 515 appartiennent au secteur privé, 962 au secteur public<sup>2</sup> et 243 au secteur associatif.

## 2.2 Description de l'échantillon d'étude

Les femmes représentent 44 % de l'ensemble des salariés et sont proportionnellement plus présentes dans l'associatif et le public que dans le secteur privé : les salariés du secteur associatif sont à 76 % des femmes, ceux du public le sont à 51 % et ceux du privé à 36 %.

Comme indiqué dans le tableau 1, les salariés des secteurs public et associatif sont en moyenne un peu plus âgés que dans le secteur privé et corollairement, ont un nombre d'enfants légèrement supérieur. Ils sont aussi nettement plus diplômés : 37 % des salariés du public, 43 % dans le secteur associatif ont au minimum un bac plus 2, alors que ce pourcentage n'est que de 30 % dans le secteur privé. Ce décalage entre les niveaux des diplômes s'observe tant pour les hommes que pour les femmes. Il apparaît donc logique, compte tenu de cette différence, que les salaires soient en moyenne plus élevés dans le public que dans le privé. En revanche, les salaires perçus dans le secteur associatif ne sont pas significativement supérieurs à ceux du secteur privé. Cette proximité des niveaux de salaires entre ces deux secteurs paraît conforme à ce que l'on trouve en utilisant les enquêtes *Emploi* (Lanfranchi et Narcy, 2006).

Les caractéristiques des emplois occupés sont plutôt contrastées entre les secteurs. Ainsi, le temps partiel est plus fréquent dans le public et surtout dans l'associatif, où il touche 31 % des salariés, que dans le privé où il ne concerne que 7 % des salariés. Comme attendu, le temps partiel est essentiellement féminin. Toutefois, un pourcentage non négligeable d'hommes salariés du secteur associatif (8 %) est à temps partiel.

Sur les autres dimensions de l'organisation des horaires de travail, on ne relève pas de ressemblance systématique entre le public et l'associatif. Par exemple, le travail de nuit – essentiellement masculin – est tout aussi fréquent dans le public que dans le privé, mais rare dans l'associatif. Pour le secteur public, cette proportion élevée s'explique par l'inclusion des hôpitaux et des grandes entreprises publiques. Le travail du dimanche de manière habituelle est moins fréquent dans le privé, contrairement à l'associatif et au secteur public, où il concerne plus de 20 % des salariés. De plus, le travail occasionnel du dimanche touche davantage le public (25 %), et surtout ses salariés masculins (31 %), que le secteur privé (17 %) et l'associatif (15 %). La variabilité journalière des horaires (hors horaires alternés) est plus répandue dans l'associatif (36 %) que dans le privé (24 %) ou le public (28 %), tant pour les hommes que pour les femmes. On note que les proportions de femmes salariées en horaires atypiques varient relativement peu selon le secteur d'appartenance, au contraire des salariés masculins.

Les types d'emplois occupés reflètent une forte spécialisation entre les secteurs, avec des ressemblances entre le public et l'associatif. Certains métiers, en effet, ne sont exercés que dans le secteur public comme les magistrats, les policiers ou sont étroitement associés au service public (santé, éducation).

---

<sup>2</sup> Le secteur public s'entend ici au sens large, c'est à dire y compris les entreprises nationalisées. Nous avons choisi d'inclure les entreprises publiques dans l'ensemble « public » car les entreprises qui n'ont pas été privatisées dans les vingt dernières années sont celles qui servent plutôt des objectifs d'intérêt général. De plus, on peut supposer que leurs politiques de ressources humaines et de gestion du personnel sont assez proches des pratiques de la fonction publique.

**Tableau 1 :**  
**Principales caractéristiques des salariés selon le secteur d'appartenance et le sexe**

	Ensemble			Hommes			Femmes		
	Privé	Public	Assoc.	Privé	Public	Assoc.	Privé	Public	Assoc.
<b>Caractéristiques socio-démographiques</b>									
age moyen	35,7	37,4	38,8	36,0	37,7	38,6	35,3	37,1	38,9
% vivant en couple	75,1	75,7	69,8	75,2	79,9	71,8	74,8	71,6	69,1
nombre d'enfants	1,3	1,5	1,5	1,3	1,5	1,3	1,2	1,5	1,6
Aucun diplôme, CEP ou BEPC	24,5	15,4	12,1	25,5	17,0	8,7	22,8	13,9	13,2
BEP ou CAP	28,0	25,2	28,3	33,1	26,3	28,3	19,1	24,1	28,3
Brevet professionnel ou bac	17,1	22,4	16,2	15,4	24,8	17,4	20,2	20,0	15,8
Bac+2	15,4	13,3	20,5	13,1	10,7	20,0	19,5	15,8	20,7
Bac+3 et au-dessus	15,0	23,7	22,9	13,0	21,3	25,7	18,4	26,1	22,0
<b>Caractéristiques emploi</b>									
Salaire horaire moyen (log)	2,3	2,3	2,2	2,3	2,4	2,3	2,2	2,3	2,2
(ecart type)	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
% en emploi précaire	8,3	10,7	12,2	8,1	11,2	9,5	8,8	10,2	13,1
Ancienneté dans l'emploi	8,9	11,7	10,1	9,0	12,2	9,5	8,8	11,2	10,3
Expérience effective (hors ancienneté)	6,3	4,5	6,1	6,8	4,8	7,2	5,4	4,3	5,8
Nombre d'heures mensuelles	154,8	144,2	128,9	159,1	151,1	152,7	147,5	138,0	122,3
% à temps partiel	7,0	14,5	30,9	1,7	3,8	7,8	16,4	24,7	38,1
% travail en soirée habituel	21,7	22,2	22,1	24,3	22,3	25,6	17,2	22,0	21,0
travail en soirée occasionnel	23,6	23,8	12,9	27,4	31,5	16,5	17,1	16,4	11,8
travail de nuit habituel	11,5	11,3	5,9	15,1	14,8	9,2	5,1	7,9	4,9
travail de nuit occasionnel	13,0	15,4	8,5	17,1	23,8	13,6	5,8	7,4	6,9
travail du samedi habituel	23,3	28,5	27,3	21,4	28,0	32,1	26,7	29,0	25,8
travail du samedi occasionnel	28,8	28,3	22,1	33,7	35,7	24,8	20,2	22,6	21,3
travail du dimanche habituel	8,9	20,1	23,9	8,9	18,8	27,7	8,8	21,4	22,8
travail du dimanche occasionnel	17,6	24,2	14,6	19,4	31,3	11,7	14,5	17,6	15,5
horaires alternés	17,7	9,7	7,8	21,8	9,8	8,6	10,4	9,7	7,6
horaires variables d'un jour à l'autre	23,7	28,4	35,8	22,8	27,4	36,3	25,1	29,5	35,6
horaires variables d'une semaine à l'autre	8,4	8,5	9,0	7,0	8,3	11,6	10,5	9,7	7,5
<b>Catégories socio-professionnelles</b>									
Professeurs, prof scientifique	0,6	9,4	6,6	0,5	9,7	5,1	0,6	9,1	7,0
Ingénieurs et cadres	15,0	9,3	8,1	16,1	13,3	14,8	13,0	5,5	6,0
Instit, prof interm public, prof interm santé	0,9	20,1	27,2	0,7	16,1	28,5	1,3	24,0	26,8
Prof interm adm et comm	11,6	1,7	10,0	7,5	1,2	9,1	18,9	2,3	10,3
Agents de maîtrise et techn	14,4	5,4	2,9	19,7	10,3	4,9	5,1	0,8	2,2
Employés	18,0	34,6	40,1	5,7	14,9	17,6	39,8	53,3	47,1
Ouvriers qualifiés	26,5	7,9	3,9	36,2	14,7	14,6	9,4	1,5	0,6
Ouvriers non qualifiés	13,0	11,4	1,3	13,6	19,9	5,3	12,0	3,5	0,0
<b>Goût pour l'intérêt général</b>									
activité militante ou d'intérêt local	6,7	10,4	12,1	7,6	11,7	17,1	4,9	9,1	10,5
critère de choix d'emploi "l'adéquation avec le goût et/ou la formation"	18,1	21,6	25,4	15,1	17,5	23,3	23,6	25,5	26,0
religion imp. ou assez imp.	12,0	19,2	26,9	10,6	18,9	23,9	14,6	19,5	27,8

Source : Ined-Insee, Familles et Employeurs 2004-2005.

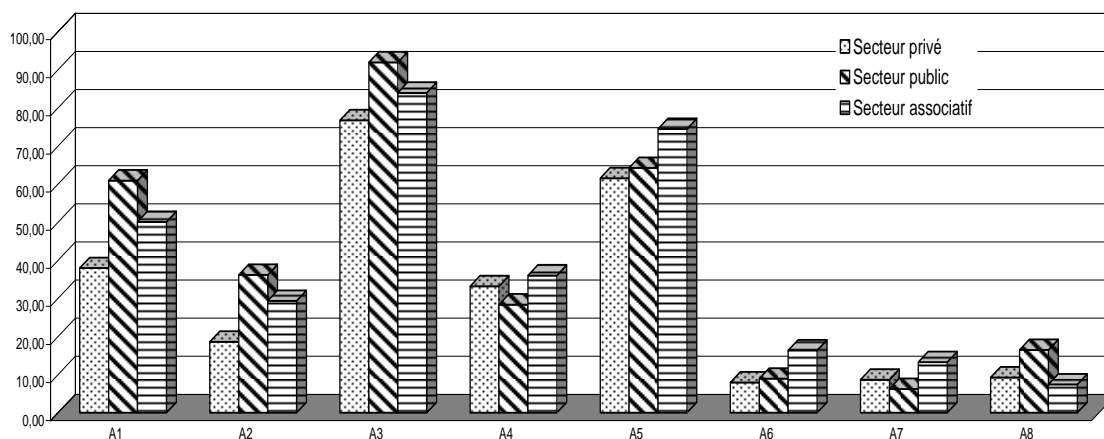
C'est dans les secteurs public et associatif que l'on va donc trouver les professeurs, les professions scientifiques, les instituteurs et les professions intermédiaires de la santé et du travail social et les employés. Ingénieurs et cadres, agents de maîtrise, techniciens, ouvriers qualifiés forment l'essentiel des catégories socio-professionnelles du secteur privé. Enfin, les ouvriers non qualifiés sont quasiment absents du secteur associatif, mais sont représentés dans des proportions proches dans les secteurs privé et public. Ces remarques restent valables que l'on considère les hommes ou les femmes, avec néanmoins comme attendu une prédominance des hommes dans la catégorie « ouvriers qualifiés », et des femmes dans la catégorie « employés ».

Nous avons souligné dans le paragraphe précédent que les motivations altruistes étaient souvent avancées pour expliquer les choix sectoriels. Nous avons retenu ici trois variables que nous pensons reliées au niveau d'altruisme de la personne. La première est le fait d'avoir des activités non rémunérées militantes ou d'intérêt local, comme par exemple être conseiller municipal, la seconde de considérer la religion comme importante dans la vie quotidienne. Nous interprétons ces deux variables comme témoignant d'une tendance à porter un intérêt aux autres. Nous avons bien sûr conscience des limites de cette interprétation : on peut s'intéresser aux autres sans avoir d'activités militantes ou locales, ni d'engagement religieux, et nos variables ne peuvent saisir qu'un sous-ensemble des personnes altruistes. Toutefois, l'engagement local demande des sacrifices en temps personnel, ce qui est cohérent avec cette interprétation. En outre, l'enquête sur les dons et le bénévolat en France menée en 1997 montre que la fréquence et l'importance des dons et du bénévolat augmente avec le degré de pratique religieuse. La troisième variable reflète la priorité donnée au contenu du travail plutôt qu'aux avantages pécuniaires : les individus déclarent que le choix d'un travail doit en priorité se faire en adéquation avec ses goûts et/ou sa formation. Ces trois variables sont distribuées inégalement selon les secteurs. Quel que soit l'indicateur retenu, les attitudes ou opinions que nous avons classées comme « altruistes » s'observent plus fréquemment dans le secteur associatif et, à un moindre degré, dans le secteur public, que dans le secteur privé, et ce aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Ceci nous conforte dans l'idée qu'au-delà d'éventuels avantages salariaux, les motivations intrinsèques peuvent peser sur les choix du secteur.

Les possibilités de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle peuvent également expliquer le choix du secteur d'emploi. Nous avons regroupé les principales mesures de politiques de conciliation et représenté les proportions de salariés travaillant dans les établissements offrant ces mesures selon leur secteur dans quatre figures (1 à 4).

Les secteurs public et associatif apparaissent tous deux les plus susceptibles de proposer des aménagements d'horaires et de temps de présence à ses salariés, et le secteur privé est le plus en retrait dans ce domaine (figure 1). Attribuer des temps partiels à la demande des salariés est la mesure qui diffère le plus selon le secteur. Ainsi, 61 % des salariés du public et 55 % des salariés du secteur associatif de notre échantillon travaillent dans des établissements qui peuvent accorder ces temps partiels ; ce n'est le cas que pour moins de 38 % des salariés du privé. En revanche, trois mesures sur les plages horaires de travail apparaissent relativement rares dans les trois secteurs : la prise en compte de la vie familiale pour l'organisation des horaires touche moins de 10 % des salariés du privé et du public, mais est un peu plus fréquente dans l'associatif (17 %). Organiser les missions et déplacements en tenant compte des contraintes familiales est également un peu plus fréquent dans l'associatif (12 %) que dans le privé (9 %) et le public (6 %). Enfin, la possibilité de travailler à domicile en cas de contraintes personnelles est un peu plus répandue dans le public (16 %) que dans les deux autres secteurs.

Figure 1 : Aménagements d'horaires et conciliation entre vie familiale et vie professionnelle selon les secteurs (en % du nombre d'organisations)



Source : Ined-Insee, *Familles et Employeurs*, 2004-2005.

Note : A1 : Temps partiel accordé à toute demande.

A2 : Prise en compte de la vie familiale pour l'attribution du temps partiel, pour tous les salariés.

A3 : Possibilité d'aménagements d'horaires pour le jour de la rentrée scolaire.

A4 : Possibilité d'aménagements d'horaires pour les horaires d'école ou de crèche.

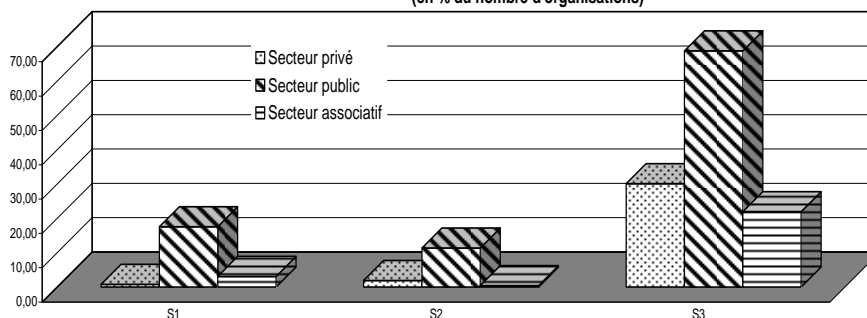
A5 : Possibilité d'aménagements d'horaires en cas d'enfant malade.

A6 : Prise en compte de la vie familiale pour l'organisation des horaires, pour tous les salariés.

A7 : Prise en compte de la vie familiale pour l'organisation des missions et des déplacements, pour tous les salariés.

A8 : Possibilité de travailler à domicile en cas de contraintes personnelles.

Figure 2 : Présence d'un système de garde d'enfants selon les secteurs (en % du nombre d'organisations)



Source : Ined-Insee, *Familles et Employeurs*, 2004-2005.

Note : S1 : Existence d'une crèche ou de places en crèche.

S2 : Existence d'une garderie, d'un centre aéré.

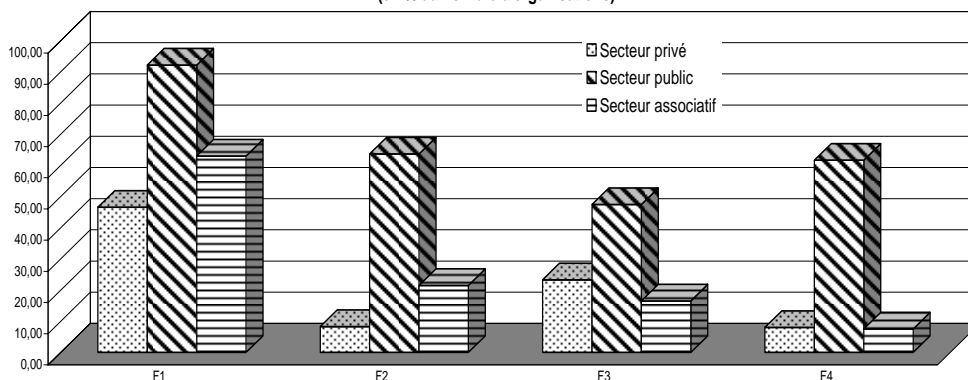
S3 : Possibilité d'accès à des centres ou des colonies de vacances.

Dans les mesures sur les modes de garde des enfants, l'organisation d'une crèche, d'une garderie ou d'un centre aéré n'est proposée à un nombre important de salariés que dans les établissements du public (figure 2). Ceci est en fait largement lié à l'inclusion des hôpitaux publics dans notre définition du secteur public<sup>3</sup>, mais cette disposition est toujours plus fréquente dans le public hors hôpitaux que dans les deux autres secteurs pour lesquelles elle est quasi-inexistante. Dans les prestations financières liées à la vie familiale, le secteur public apparaît là aussi plus généreux

<sup>3</sup> Près de la moitié des salariés des hôpitaux de notre échantillon ont une crèche dans leur établissement ; cette proportion est de 8 % dans le reste du secteur public.

que les deux autres secteurs, en particulier dans l'aide financière à la garde des enfants et l'aide accordée en cas d'enfant handicapé (figure 3). Là encore, il y a un effet des politiques menées dans les hôpitaux publics pour lesquels 78 % des salariés sont potentiellement couverts par cette mesure, mais cela est aussi largement répandu dans le secteur public (plus de la moitié des salariés sont potentiellement concernés par cette disposition).

Figure 3 : Prestations financières liées à la vie familiale selon les secteurs  
(en % du nombre d'organisations)



Source : Ined-Insee, *Familles et Employeurs*, 2004-2005.

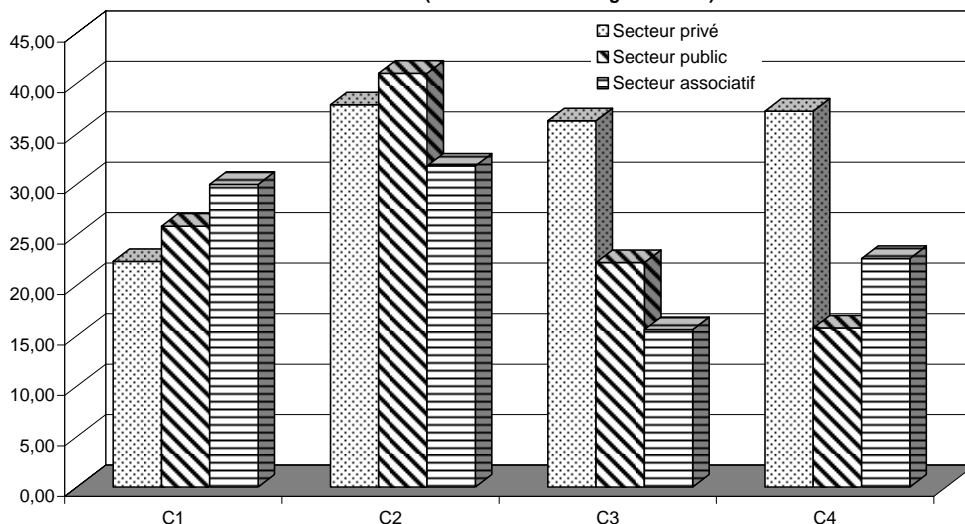
Note : F1 : Maintien du salaire lors d'un congé de maternité ou de paternité si le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale.

F2 : Aide financière à la garde des enfants.

F3 : Aide financière aux études des enfants.

F4 : Prestations pour enfant handicapé.

Figure 4 : RTT et congés annuels  
(en % du nombre d'organisations)



Source : Ined-Insee, *Familles et Employeurs*, 2004-2005.

Note : C1: L'entreprise offre des jours de RTT qui peuvent être pris systématiquement le même jour de la semaine.

C2: L'entreprise offre des jours de RTT qui peuvent être ajoutés aux congés ordinaires.

C3 : L'entreprise offre au plus 13 jours de RTT par an.

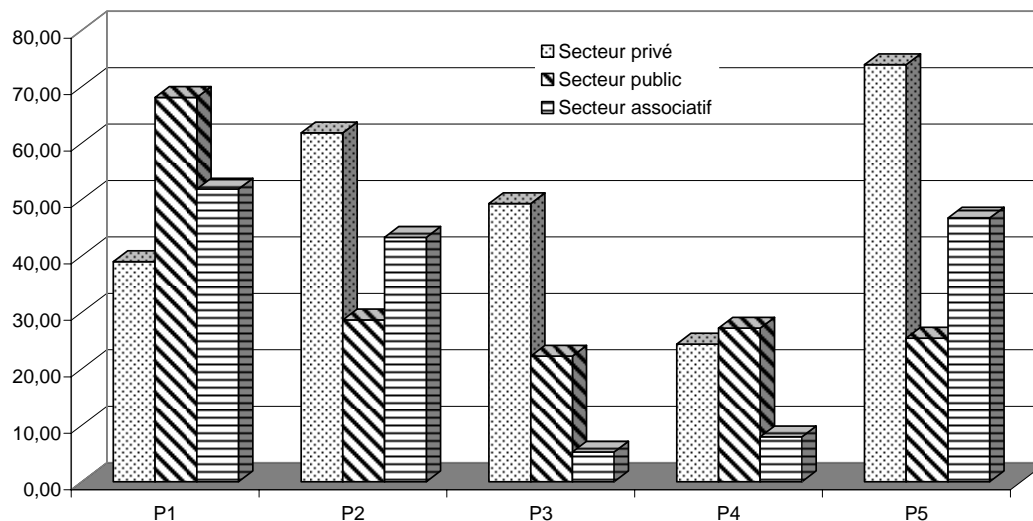
C4 : L'entreprise offre au plus 25 jours de congés par an.

Dans l'utilisation des jours de réduction du temps de travail<sup>4</sup>, nous avons isolé la possibilité de les prendre systématiquement le même jour de la semaine, car ce dispositif profite aux parents de

<sup>4</sup> La durée légale du travail est en France de 35 heures par semaine. Lorsque les salariés excèdent cette durée légale, ils bénéficient de jours de compensation appelés jours de réduction du temps de travail.

jeunes enfants pour l'organisation des mercredis<sup>5</sup>. Sur ce point, ce sont les secteurs associatif et public qui se montrent les plus « arrangeants » (figure 4). Secteur public et secteur privé font jeu égal dans la possibilité d'accoler les jours de réduction du temps de travail aux congés ordinaires, mais sur les durées totales des réductions du temps de travail et des congés annuels, le secteur privé apparaît de nouveau le moins offrant par rapport aux deux autres.

Figure 5 : Avantages monétaires et financiers  
(en % du nombre d'organisations)



Source : Ined-Insee, Familles et Employeurs, 2004-2005.

Note : P1 : Chèques vacances.

P2 : Contrat d'assurance-vie.

P3 : Plan d'épargne.

P4 : Plan de retraite.

P5 : Mutuelle.

Même s'ils ne sont pas directement destinés à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, un certain nombre d'avantages financiers proposés par les entreprises peuvent jouer sur les choix sectoriels des salariés. Nous avons retenu quatre compléments de rémunération : les chèques vacances, l'accès à des contrats d'assurance-vie, l'existence d'un plan épargne entreprise et d'un plan retraite, et celle d'une mutuelle. Contrairement aux mesures de conciliation, les établissements du secteur privé offrent davantage que ceux des autres secteurs ce type d'avantages, à l'exception des chèques vacances (figure 5). Le secteur associatif apparaît lui en net retrait pour les deux plans (épargne et retraite) par rapport aux autres secteurs.

### 3. LA MÉTHODOLOGIE

La probabilité de choisir entre les secteurs associatif, public et privé est estimée à partir d'un modèle logit multinomial. En effet, les individus sont confrontés à trois alternatives d'emploi : travailler pour le secteur associatif ( $j = a$ ), travailler pour le secteur public ( $j = pu$ ) ou travailler pour le secteur privé ( $j = p$ )<sup>6</sup>. Plus formellement, la probabilité qu'un

<sup>5</sup> Jusqu'à l'entrée au collège, les écoliers français ne travaillent pas le mercredi.

<sup>6</sup> Pour estimer un tel modèle, il est nécessaire d'admettre l'hypothèse d'indépendance des alternatives non pertinentes (IIA). Cette hypothèse signifie que le rapport des probabilités associées au choix entre deux secteurs est indépendant des

individu  $i$  choisisse le secteur  $j$ , notée  $P_{j,i}$ , est supposée dépendre de certaines caractéristiques individuelles et d'emploi et peut être modélisée de la manière suivante :

$$P_{j,i} = \gamma_j' Z_i + \alpha_j' S_i + \mu_{j,i} \text{ avec } j = a, pu, p \text{ et } i = 1, \dots, n \quad (1)$$

L'équation (1) correspond à un modèle de base où le vecteur  $Z$  comprend les variables suivantes : l'âge, le statut marital, le nombre d'enfants, le niveau de diplôme et le fait d'occuper ou non un emploi précaire (CDD ou intérim).  $S_i$  est une variable indicatrice du sexe féminin. Ainsi, le coefficient estimé  $\hat{\alpha}_j$  mesure la probabilité qu'ont les femmes de choisir le secteur  $j$ , étant donné les variables comprises dans  $Z$ .

Pour déterminer les caractéristiques individuelles et d'emploi qui expliquent la sur-représentation des femmes au sein des secteurs associatif et public, il faut examiner la manière dont évolue l'influence de la variable « sexe » sur la probabilité de choisir un secteur à mesure que ces différentes caractéristiques sont introduites dans le modèle de base. Il s'agit d'appliquer le principe du biais de variable omise dans une estimation économétrique. Cette méthode est similaire à celle utilisée par Preston (1990), mais adaptée ici au cas d'un modèle multinomial logit.

Supposons que le secteur public offre, plus largement que les autres secteurs, à ses salariés la possibilité d'aménager leur temps de travail en fonction des horaires scolaires et que les femmes y accordent plus d'importance que leurs homologues masculins. Omettre la variable reflétant la possibilité d'aménager le temps de travail conduirait à surestimer l'effet net d'être une femme sur la probabilité d'appartenir au secteur public. Par conséquent, une fois pris en compte dans la régression cette variable d'aménagement du temps de travail, la probabilité des femmes d'opter pour le secteur public s'en trouverait diminuée.

De manière générale, supposons que, dans l'équation (1), le modélisateur ait omis une variable  $X$  susceptible d'influencer la probabilité de choisir le secteur  $j$ . Sa prise en compte conduit à réécrire cette équation de la manière suivante :

$$P_{j,i} = \gamma_j' Z_i + \alpha_j' S_i + \beta_j' X_i + v_{j,i} \text{ avec } j = a, pu, p \text{ et } i = 1, \dots, n \quad (2)$$

Comment l'introduction de  $X$  modifie-t-elle l'influence d'être une femme sur la probabilité de choisir le secteur  $j$  ? La prise en compte de  $X$  dans l'analyse modifie le coefficient  $\hat{\alpha}_j$  dès lors que  $X$  a une influence significative sur  $P_{j,i}$  et qu'il existe une corrélation entre  $X$  et  $S$ , conditionnellement aux variables incluses dans  $Z$ .

$\hat{\alpha}_j$  diminue si l'influence significative de  $X$  sur  $P_{j,i}$  et la corrélation entre  $X$  et  $S$  sont de même signe. Autrement dit, si les femmes accordent plus d'importance que les hommes à une caractéristique  $X$  qui influence positivement la probabilité de choisir le secteur  $j$ , alors la prise en compte de cette caractéristique  $X$  dans l'analyse diminue l'influence d'être une femme sur la probabilité de choisir le secteur  $j$ . Dans ce cas,  $X$  est un élément qui explique la présence des femmes au sein du secteur  $j$ . Il en irait de même si  $X$  influençait négati-

autres secteurs. Le test de Kenneth A. Small et de Cheng Hsiao (1985) révèle que, dans tous les cas de figure (c'est-à-dire quel que soit le secteur omis), cette hypothèse est valide. Les résultats de ce test sont disponibles auprès des auteurs.

vement la probabilité de choisir le secteur  $j$  et si les femmes accordaient à cette caractéristique moins d'importance que les hommes<sup>7</sup>.

En résumé, toute caractéristique individuelle ou d'emploi qui diminuera, une fois introduite dans la régression, l'influence d'être une femme sur la probabilité de choisir les secteurs associatif et public peut être identifiée comme élément du choix par les femmes de ces secteurs.

L'ordre choisi pour introduire les différentes variables susceptibles d'inciter les femmes à opter pour ces secteurs est le suivant. Dans une première étape, un groupe de variables reflétant la durée hebdomadaire habituelle de travail et différents types d'horaires ont été introduits dans la modélisation du choix des secteurs. Dans une seconde étape, les différentiels de salaire estimés entre les secteurs associatif, public et privé ont été pris en compte. Ils ont été obtenus à l'aide d'équations de salaire estimées par sexe et par secteur. Dans ces équations de salaire, la variable à expliquer correspond au logarithme du salaire horaire net et les variables explicatives considérées sont le statut marital, le nombre d'enfants, l'expérience professionnelle effective, l'ancienneté dans l'emploi, le niveau de diplôme, la catégorie socioprofessionnelle, le fait d'occuper un emploi précaire et/ou à temps partiel.

Ces estimations ont permis de déterminer, pour chaque travailleur, le salaire potentiel obtenu au sein de chaque secteur. Dans une troisième étape, les différentes mesures pouvant permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ont été introduites dans l'ordre suivant : aménagements d'horaires, systèmes de garde, prestations financières liées à la conciliation, réduction du temps de travail et congés. Dans une quatrième étape, ont été introduits les compléments du salaire que peuvent offrir les entreprises et, dans une cinquième étape, les variables susceptibles de refléter le goût des travailleurs pour l'intérêt général. Enfin, afin de déterminer si la sur-représentation des femmes au sein des secteurs associatif et public peut également s'expliquer par une distribution des professions différente selon les secteurs, huit variables indicatrices de celles-ci ont été prises en compte dans la régression.

Les résultats obtenus peuvent être sensibles à l'ordre d'introduction des différents groupes de variables. En effet, l'impact que peut avoir la prise en compte d'un groupe de variables dans l'analyse sur la relation entre le sexe et le choix des secteurs peut dépendre des variables préalablement introduites. Seul le fait d'introduire les groupes de variables considérées avant ou après les indicatrices professionnelles modifie cet effet. Par conséquent, dans la section suivante, nous présenterons les résultats obtenus avec l'introduction des professions en dernière étape, puis en seconde étape.

## 4. LES RÉSULTATS

Les tableaux 2 et 3 montrent la manière dont évolue l'effet marginal de la variable sexe sur la probabilité de choisir les secteurs privé, associatif et public à mesure que l'on introduit dans la régression les différents groupes de variables susceptibles d'affecter ce choix. Dans le tableau 2, les indicatrices professionnelles sont introduites en dernier alors que, dans le tableau 3, elles sont ajoutées immédiatement après la spécification de base (vecteur  $Z$ ).

---

<sup>7</sup> Bien évidemment,  $\hat{\alpha}_j$  augmenterait si l'effet significatif de  $X$  sur  $P_{j,i}$  et la corrélation entre  $X$  et  $S$  sont de signes contraires.

**Tableau 2 :**  
**Effet du sexe sur la probabilité de choisir les secteurs privé, associatif ou public (CSP**  
**introduites en dernière étape)**

	<b>Associatif</b>	<b>Public</b>	<b>Privé</b>
Vecteur Z	0,094*** (8,83)	0,096*** (5,09)	-0,190*** (9,82)
Durée du travail et types d'horaires	0,059*** (5,59)	0,080*** (3,72)	-0,139*** (6,20)
Différentiels de salaire	0,062*** (5,46)	0,041* (1,80)	-0,103*** (4,34)
Mesures de conciliation :			
<i>Aménagements d'horaires</i>	0,063*** (5,40)	0,036 (1,52)	-0,099*** (4,01)
<i>Systèmes de garde</i>	0,061*** (5,23)	0,020 (0,80)	-0,081*** (3,14)
<i>Prestations financières</i>	0,066*** (5,07)	0,008 (0,27)	-0,074** (2,45)
<i>Réduction du temps de travail et congés</i>	0,066*** (5,04)	0,002 (0,08)	-0,068** (2,22)
Avantages non liés à la conciliation	0,050*** (3,80)	-0,052 (1,51)	0,002 (0,06)
Goût pour l'intérêt général	0,048*** (3,78)	-0,051 (1,48)	0,003 (0,07)
Catégories socioprofessionnelles	0,026* (1,94)	-0,157*** (3,60)	0,131*** (2,82)
<b>N</b>	<b>243</b>	<b>962</b>	<b>1515</b>

Source : Ined-Insee, Familles et Employeurs 2004-2005.

Note : Les coefficients présentés correspondent aux effets marginaux (calculés au point moyen). Les t de student, reportés entre parenthèses, sont en valeur absolue. Coefficient significatif à : \*\*\*1%, \*\*5%, \*10%.

Lecture : Le coefficient situé en première ligne première colonne s'interprète de la manière suivante : la probabilité qu'ont les femmes d'opter pour le secteur associatif est supérieure de 9,4 points de pourcentage à celle des hommes.

L'examen de ces tableaux montre qu'à âge, statut marital, nombre d'enfants, niveau de diplôme et statut d'emploi identiques, les femmes ont une probabilité supérieure de 9,4 et 9,6 points de pourcentage à celle des hommes de choisir respectivement le secteur associatif et le secteur public. Lorsque toutes les variables susceptibles d'affecter le choix entre les différents secteurs sont prises en compte dans l'analyse, l'influence du sexe féminin sur la probabilité d'opter pour les secteurs associatif et public diminue fortement. En effet, la dernière ligne des tableaux 2 et 3 révèle que la différence de probabilité entre femmes et hommes de choisir le secteur associatif n'est plus que de 2,6 points de pourcentage, différence significative au seuil de 6 %. Cette baisse est nettement plus marquée pour le choix du public puisque les femmes ont désormais une probabilité inférieure de 15,7 points de pourcentage à celle des hommes d'opter pour ce secteur. Nous allons maintenant détailler l'influence des caractéristiques d'emploi introduites dans le modèle sur la surreprésentation des femmes au sein des secteurs associatif et public. L'influence de ces caractéristiques sur la probabilité de choisir les différents secteurs est présentée en détail dans le tableau A1 de l'annexe. Ce tableau présente l'effet marginal de ces caractéristiques au fur et à mesure de leur introduction dans la régression.

**Tableau 3 :**  
**Effet du sexe sur la probabilité de choisir les secteurs privé, associatif ou public (CSP**  
**introduites en seconde étape)**

	Associatif	Public	Privé
Vecteur Z	0,094*** (8,83)	0,096*** (5,09)	-0,190*** (9,82)
Catégories socioprofessionnelles	0,052*** (3,99)	-0,074*** (2,78)	0,022 (0,79)
Durée du travail et types d'horaires	0,031** (2,53)	-0,065** (2,27)	0,034 (1,11)
Différentiels de salaire	0,033** (2,50)	-0,109*** (3,62)	0,076** (2,32)
Mesures de conciliation :			
<i>Aménagements d'horaires</i>	0,034** (2,52)	-0,094*** (3,05)	0,060* (1,79)
<i>Systèmes de garde</i>	0,034*** (2,59)	-0,111*** (3,42)	0,077** (2,23)
<i>Prestations financières</i>	0,038** (2,48)	-0,107*** (2,86)	0,072* (1,83)
<i>RTT et congés</i>	0,036*** (2,60)	-0,104*** (2,76)	0,068* (1,71)
Avantages non liés à la conciliation	0,025* (1,84)	-0,161*** (3,71)	0,136*** (2,93)
Goût pour l'intérêt général	0,026* (1,94)	-0,157*** (3,60)	0,131*** (2,82)
<b>N</b>	<b>243</b>	<b>962</b>	<b>1515</b>

Source : Ined-Insee, Familles et Employeurs 2004-2005.

Note : Les coefficients présentés correspondent aux effets marginaux (calculés au point moyen). Les t de student, reportés entre parenthèses, sont en valeur absolue. Coefficient significatif à : \*\*\*1%, \*\*5%, \*10%.

En se référant au tableau 2, les différences de durée du travail et de types d'horaires auxquels les salariés sont soumis selon les secteurs contribuent à expliquer la surreprésentation des femmes au sein du secteur associatif et, dans une moindre mesure, au sein du secteur public. En effet, la ligne 2 du tableau 2 montre que la différence de probabilité entre femme et homme de choisir les secteurs associatif et public n'est plus que de, respectivement 5,9 et 8 points de pourcentage. En se référant au tableau A1, la durée hebdomadaire de travail plus courte caractérise le choix d'un emploi au sein de ces deux secteurs plutôt que dans le secteur privé et contribue à une présence plus massive des femmes. La féminisation du secteur associatif résulte également d'une offre d'emplois à temps partiel plus importante que dans les autres secteurs et celle du secteur public par une probabilité plus faible d'y obtenir un travail posté. La présence des femmes au sein de ces deux secteurs s'explique ainsi en partie par une organisation du temps de travail plutôt moins contraignante que celle du secteur privé et davantage valorisée par les femmes que par les hommes. Ces résultats peuvent s'interpréter comme un élément d'une stratégie de choix des femmes de manière à mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.

La prise en compte dans la régression des différentiels de salaire estimés entre les différents secteurs diminue de moitié l'influence du sexe féminin sur la probabilité de choisir le secteur public alors qu'elle n'a aucun effet sur la probabilité d'opter pour le secteur associatif. De fait, l'estimation des écarts de salaire entre les secteurs, rapportés dans le tableau A2 de

l'annexe, révèle que, toutes choses égales par ailleurs, les femmes obtiennent un salaire horaire en moyenne 8 % plus élevé en choisissant le public plutôt que le privé alors que ce gain salarial ne s'élève qu'à 2,2 % pour les hommes. En revanche, les salariés du secteur associatif ne bénéficient que d'un léger avantage salarial à travailler dans ce secteur plutôt que dans le privé, de 0,7 % pour les hommes et de 2,2 % pour les femmes. Ces résultats montrent donc que la structure des salaires au sein du secteur public explique une part importante de la féminisation de la main-d'œuvre du secteur public, à la différence de ce que nous observons pour le secteur associatif. Ce dernier résultat diffère de celui obtenu par Preston pour les cadres des seuls secteurs associatif et privé américains. Les femmes étaient ainsi moins pénalisées en salaire que les hommes lorsqu'elles choisissaient le secteur associatif, cette différence affectant significativement la représentation féminine dans ce secteur. La prise en compte de toutes les professions dans notre échantillon peut expliquer cette différence de résultat puisque, lorsque nous considérons les seuls cadres, les femmes perdraient 1,7 % à rejoindre le secteur associatif plutôt que le secteur privé tandis que cette perte s'élèverait à 11,5 % pour les hommes.

L'avantage salarial qu'ont les femmes à travailler dans le secteur public plutôt que dans le privé s'explique en partie par une moindre grande discrimination salariale à leur endroit, mesurée par une décomposition des rémunérations estimées dans les deux secteurs reportée dans le tableau A3 de l'annexe. À l'identique, les travailleurs féminines apparaissent moins discriminées que leurs homologues masculins dans le secteur associatif en comparaison de la situation dans le secteur privé, confirmant ainsi les résultats aux États-Unis rapportés par Leete et Preston. Néanmoins, ce traitement apparemment meilleur ne suffit pas à faire du différentiel de salaire entre secteur associatif et privé une raison du choix sectoriel des femmes.

Les différentes mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale expliquent une partie de la féminisation du secteur public mais pas celle du secteur associatif. Ainsi, une fois ces mesures prises en compte, les femmes n'ont plus une probabilité plus élevée d'appartenir au secteur public que les hommes. Plus particulièrement, parmi les possibilités d'aménagements d'horaires en cas de contrainte familiale, c'est d'abord la plus grande facilité d'obtention d'un temps partiel pour raisons familiales au sein du public qui explique une partie de la forte présence féminine au sein de ce secteur. En outre, les femmes optent davantage que les hommes pour le secteur public car ce dernier offre plus de possibilités d'accueillir les enfants en bas âge dans des crèches ou des garderies. Enfin, la générosité du secteur public en termes de prestations financières offertes pour faire garder les enfants et pour s'occuper d'un enfant handicapé ajoute encore à l'attraction des femmes pour ce secteur. En revanche, les différences concernant les RTT et les congés selon les secteurs influent faiblement le choix du secteur public par les femmes. En effet, les secteurs associatifs et privés apparaissent plus généreux en cette mesure.

Dans le secteur associatif, le faible recours aux pratiques de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle comparativement au secteur public ne contribue pas à attirer les salariés féminins. En particulier, la plus faible durée du travail, hebdomadaire et la part importante de temps partiel parmi les travailleuses ont semblé rendre moins utiles l'instauration d'aménagements d'horaires. À l'identique, le secteur associatif ne se caractérise pas par une offre attractive en termes de système de garde. De surcroît, la faiblesse des contributions financières liées à la vie familiale contribue plutôt à détourner les salariées féminines de ce secteur comme le montre la légère augmentation de la différence de probabilité à rejoindre le secteur associatif selon le genre (ligne 6 du tableau 2).

À son tour, la prise en compte d'avantages non liés à la conciliation comme les plans d'épargne, des contrats d'assurance-vie, plans de retraite, chèques-vacances, mutuelles diminue l'influence d'être une femme sur la probabilité d'opter pour les secteurs publics et associatifs. L'examen du tableau A1 montre que les salariés du secteur privé ont un accès significativement plus fréquent à des plans d'épargne spécifiques, des contrats d'assurance-vie, des régimes de prévoyance et au financement partiel d'une mutuelle. La surreprésentation des femmes au sein des secteurs public et associatif s'expliquerait donc en partie par le fait que ces dernières valorisent moins que les hommes certains de ces avantages pécuniaires significativement moins fréquents dans ces deux secteurs. La surreprésentation féminine dans ces secteurs proviendrait de ce point de vue d'une réticence des travailleurs masculins à les rejoindre du fait de l'absence de ces avantages pécuniaires. Ces résultats semblent en accord avec les analyses de Daniel Bollinger et de Geert Hofstede [1987] montrant que le « travail idéal » masculin requiert l'accès à un ensemble étendu de systèmes de rémunérations contrairement à celui des femmes.

L'introduction dans la régression des variables censées refléter les préférences des travailleurs pour des objectifs altruistes, orientés vers l'amélioration du bien-être collectif ne modifie pas l'influence du sexe féminin sur la probabilité de choisir les secteurs associatif et public. Pourtant, les résultats du tableau A1 montre que la participation à une activité militante ou d'intérêt local et le fait de considérer la religion comme une dimension importante est positivement corrélée à la participation au secteur associatif mais à des niveaux de significativité inférieurs aux seuils usuels. En outre, l'appartenance aux secteurs public et associatif tournés vers la satisfaction de l'intérêt général s'explique significativement par une adéquation avec les goûts des salariés. Par conséquent, ces enseignements vont donc dans le sens des études menées en laboratoire n'identifiant pas de préférences sociales sexuées.

En revanche, la distribution des catégories professionnelles différente selon les secteurs explique pour une part importante la surreprésentation des femmes au sein des secteurs associatif et notamment public. En effet, l'influence du sexe sur la probabilité de choisir ces deux secteurs est fortement diminuée lorsque les indicatrices de professions sont introduites dans la régression. Le supplément de probabilité d'être un travailleur du secteur associatif (resp. public) du au genre diminue de 0.048 à 0.026 (resp. -0.051 à -0.157), une baisse d'environ 45 % (resp. 200 %), ligne 10 du tableau 2. La féminisation des secteurs associatif et public reflète ainsi celle marquée de certaines catégories professionnelles. Au sein de ces deux secteurs, des catégories professionnelles fortement féminisées sont en proportion plus nombreuses qu'au sein du secteur privé. C'est le cas des employés et de certaines professions intermédiaires comme celles de la santé et du travail social. À l'inverse, les catégories professionnelles à dominante masculine comme les ouvriers qualifiés, les techniciens, les contremaîtres et agents de maîtrise y sont moins fréquentes. Lorsque les indicatrices professionnelles sont prises en compte dans l'analyse, les hommes ont une probabilité significativement plus élevée que les femmes de choisir le secteur public, toutes choses égales par ailleurs. Autrement dit, compte tenu des variables déjà commentées, si la distribution des catégories professionnelles était parfaitement identique selon les secteurs, le secteur public devrait être composé en majorité d'hommes.

En revanche, il demeure une attirance spécifique des femmes pour le secteur associatif dont l'origine ne peut être déterminée par les variables disponibles dans notre base de données. Les résultats de Preston sur les préférences pour le secteur associatif des cadres féminines américaines suggèrent que celles-ci accordent un poids particulier au contenu intrinsèque de l'emploi comme la possibilité de développer leurs qualifications et le degré d'autonomie ressenti. Il est possible en effet que parmi les incitations intrinsèques qu'offre le secteur associatif, de telles caractéristiques d'emploi soient privilégiées. Ainsi, Borzaga et Tortia

(2006) en Italie et Lanfranchi et Nancy (2008) pour sept pays européens montrent que les dimensions intérêt du travail, autonomie et prise d'initiative du travailleur sont typiques des associations et qu'elles contribuent à la plus grande satisfaction dans l'emploi moyenne observée dans ce secteur. L'impossibilité de mesurer ces caractéristiques dans cette base de données nous empêche de déterminer si ces traits distinctifs sont effectivement particulièrement recherchés par les travailleurs féminins. Autre piste possible, la possibilité selon laquelle les salariées féminines seraient, d'après l'inventaire des rôles sexués de Bem (1976), plus sensibles à la dimension relationnelle dans le travail. Si comme le notent Borzaga et Tortia pour l'Italie, les salariés des organisations associatives se déclarent plus satisfaits de leurs relations avec leurs collègues et supérieurs, le secteur associatif serait susceptible d'attirer plus de femmes en leur sein. De nouvelles recherches sur l'organisation interne du travail et le contenu des emplois dans les différents secteurs seront nécessaires afin d'établir si des dimensions sont en effet des facteurs de choix différents pour les salariés des deux sexes.

Dans le tableau 3, nous reportons comment se modifient les résultats analysés ci-dessus lorsque les indicatrices de professions sont introduites dans le modèle explicatif du choix du secteur d'activité après la spécification de base et non pas en dernière étape. Concernant le choix du secteur associatif, ce sont toujours les mêmes groupes de variables qui font diminuer l'influence du sexe sur la probabilité de choisir ce secteur. En revanche, lorsque les variables reflétant les différentes mesures de conciliation sont introduites après les CSP, leur prise en compte ne contribue plus à faire diminuer l'influence du sexe sur la probabilité de choisir le secteur public. Cependant, ce résultat n'invalide pas la possibilité que ces variables expliquent la surreprésentation des femmes au sein de ce secteur. Il signifie uniquement que les CSP les plus féminisées sont celles qui offrent le plus de mesures pouvant permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. En effet, la méthode d'estimation adoptée ne permet pas de déterminer si la ségrégation professionnelle explique la répartition de ces mesures de conciliation selon les CSP ou bien si c'est cette répartition qui conforte la ségrégation professionnelle.

## **CONCLUSION**

Nous avons évoqué au début de cet article un certain nombre de raisons qui pouvaient expliquer que davantage de femmes que d'hommes optent pour des emplois dans les secteurs public et associatif plutôt que privé. Dans celles mentionnées, certaines paraissent corroborées par notre analyse empirique. Ainsi, un écart salarial en faveur des emplois publics, une fois les caractéristiques individuelles contrôlées, plus élevé pour les femmes que pour les hommes, apparaît contribuer à leur forte présence dans ce secteur. En revanche, un tel facteur ne joue pas pour le choix du secteur associatif. La plus forte présence de compléments de rémunération, comme les systèmes d'assurance-vie, de plans de retraite et de mutuelle, dans le secteur privé contribue à attirer les travailleurs masculins qui semblent d'avantage valoriser ces avantages pécuniaires supplémentaires.

Dans le domaine de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, la durée hebdomadaire du travail, et particulièrement l'accès au temps partiel pour le cas du secteur associatif, apparaissent constituer un déterminant important de la sur-représentation féminine dans les secteurs public et associatif. Le développement de pratiques de conciliation comme la facilité d'obtention d'un contrat à temps partiel pour raisons familiales, l'accueil des enfants en crèche ou garderies, ou le versement de prestations financières aidant à leur garde

caractérise fortement le secteur public. Toutefois, l'influence de ces pratiques de conciliation est difficile à interpréter dans ce secteur. En effet, elles semblent jouer sur le choix des femmes de travailler dans le secteur public, mais on ne peut pas savoir si cela vient d'une attirance pour ces mesures de conciliation ou le résultat d'une ségrégation professionnelle. En effet, certains métiers sont à la fois à dominante féminine et quasiment exclusivement pratiqués dans le secteur public. On ne peut savoir si la féminisation de ces métiers a poussé à développer des mesures de conciliation, ou si l'existence de ces mesures a attiré les femmes dans ces professions. En revanche, le faible recours à de telles pratiques de conciliation dans l'associatif, hors l'accès au temps partiel, ne les décourage pas de choisir ce secteur.

Les motivations pro-sociales, bien que jouant sur le choix du secteur d'emploi, ne semblent pas plus fortes parmi les femmes que les hommes ; la forte présence des femmes dans ces secteurs ne tiendrait donc pas à un altruisme supérieur à celui des hommes. Une fois prises en compte les différences entre les pratiques des organisations des trois secteurs considérés, on constate que les hommes seraient plus fortement attirés par le secteur public que les femmes, tandis qu'au contraire il demeure une propension positive pour celles-ci de choisir le secteur associatif.

L'évidence empirique apportée dans cette article montre qu'au-delà d'une ségrégation professionnelle expliquant une partie importante des choix de secteurs d'activité des femmes, certaines pratiques des organisations publiques ou associatives en termes de flexibilité des horaires, de durée du travail et de structure de la rémunération offrent des perspectives aux travailleurs féminines qu'elles ne peuvent obtenir dans le secteur privé. Inciter les entreprises du secteur privé à développer des politiques d'aménagement individuel du temps de travail pourrait être un levier puissant pour diminuer la ségrégation sectorielle entre les hommes et les femmes, et, probablement, relever les taux de participation des femmes au marché du travail. Un traitement salarial plus favorable pour les femmes dans le secteur privé pourrait aussi rééquilibrer la répartition de la main d'œuvre.

## BIBLIOGRAPHIE

- ALBRECHT J. W., EDIN P.-A., SUNDSTRÖM M., VROMAN S.B., 1999, "Career Interruptions and Subsequent Earnings", *Journal of Human Resources*, 34, 294-311.
- BEM S.L., 1974, "The Measurement of Psychological Androgyny", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-62.
- BOLLINGER D., HOFSTEDE G., 1987, *Les différences culturelles dans le management. Comment chaque pays gère-t-il ses hommes*, Paris, Editions d'organisation.
- BORZAGA C., TORTIA E., 2006, "Worker Motivations, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Services", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35, 225 - 248.
- BUE J., 2002, « Temps partiel des femmes : entre 'choix' et contraintes », *Premières Synthèses*, n°8.02.
- COUPPIE T., EPIPHANE D., 2006, « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Revue Formation Emploi*, n° 93, 11-27.
- CROSON R., GNEEZY U., 2004, "Gender Differences in Preferences", forthcoming in *Journal of Economic Literature*.
- DATTA GUPTA N., SMITH N., 2002, "Children and Career Interruptions", *Economica*, 69, 609-629.
- DGAFP, 2007, *Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2006-2007*, volume 1 : Faits et chiffres.
- ETIENNE J.-M., NARCY M., 2007, « Les femmes sont-elles moins discriminées dans l'associatif que dans le privé », *Document de Travail ERMES*, n°07-02.
- FEHR E., SCHMIDT K.M., 2006, "The Economics of Fairness, Reciprocity and Altruism: Experimental Evidence", in *Handbook of the Economics of Giving, Altruism and Reciprocity*, Vol. 1, ed. by S. Kolm and J. M. Ythier. North Holland, New York.
- FRANCOIS P., VLASSOPOULOS M., 2008, "Pro-social Motivation and the Delivery of Social Services", *CESifo Economic Studies*, 54, 22-54.
- GILLIGAN C., 1982, *In a Different Voice : Psychological Theory and Women's Development*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- HOFFNAR E., GREENE M., 1998, "Gender discrimination in the public and private sectors: A sample selectivity approach", *Journal of Socio-Economics*, 25, 105-114.
- INSEE, 2007, *Femmes et Hommes. Regards sur la Parité*, Statistique Publique et Insee.
- LANFRANCHI J., NARCY M., 2006, "Wages and effort in the French for-profit and nonprofit sectors: Labor donation theory revisited", *Document de travail ERMES*, 06-20.
- LANFRANCHI J., NARCY M., 2008, « Différence de satisfaction dans l'emploi entre secteurs à but lucratif et à but non lucratif : le rôle joué par les caractéristiques d'emploi », *Annals of Public and Cooperative Economics*, 79, 323-368.
- LEETE L., 2000, "Wage Equity and Employee Motivation in Nonprofit and For-Profit Organizations", *Journal of Economic behaviour and Organization*, 43, 423-446.
- LIGHT P., 2002, "The content of their character: The state of the nonprofit workforce", *The Nonprofit Quarterly*, 9(3), 6-16.
- LUCIFORA C., MEURS D., 2006, "The Public Sector Pay Gap in France, Great Britain and Italy", *Review of Income and Wealth*, 1, 43-59.
- MICHEAUX S., MONSO O., 2007, « Faire garder ses enfants pendant son temps de travail », *Insee Première*, n° 1132.
- MUELLER R. E., 1998, "Public-private sector wage differentials in Canada: evidence from quantile regressions", *Economics Letters*, 60, 229-235.

- NIELSEN H.S., SIMONSEN M., VERNER M., 2004, "Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap?", *Scandinavian Journal of Economics*, 106, 721-744.
- PANIZZA U., ZHEN-WEI QIANG C., 2005, "Public-private wage differential and gender gap in Latin America: Spoiled bureaucrats and exploited women?", *Journal of Socio-Economics*, 34, 810-833.
- PONTHIEUX S., SCHREIBER A., 2006, « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste très inégale », *Données Sociales*, 43-52.
- PRESTON A.E., 1990, "Women in Non-Profit Organizations: The Best Option or the Only Option", *Review of Economics and Statistics*, 72, 560-568.
- PROUTEAU L., WOLFF F-C., 2002, « La participation associative au regard des temps sociaux », *Économie et Statistique*, n°352-353, 57-80.
- SMALL K.A., HSIAO C., 1985, "Multinomial Logit Specification Tests", *International Economic Review*, 26, 619-627.
- TCHERNONOG V., 2007, *Le paysage associatif français. Mesures et évolutions*. Dalloz, Paris.
- WEITZMAN M.S., JALANDONI N.T., LAMPKIN L.M., POLLAK T.H., 2002, *The new nonprofit almanac and desk reference*. New York:Jossey-Bass.



## ANNEXE

**Tableau A1 :**  
**Effet des caractéristiques d'emploi sur la probabilité de choisir les secteurs associatif, public ou privé**

	Associatif	Public	Privé
<b>Durée du travail et types d'horaires</b>			
Temps partiel	0,038** (2,26)	0,027 (0,73)	-0,065 (1,64)
Log de la durée mensuelle de travail	-0,076*** (4,60)	-0,278*** (5,05)	0,354*** (5,70)
<i>Travail le soir</i>			
Jamais	Réf.	Réf.	Réf.
Occasionnellement	-0,031*** (2,67)	-0,055* (1,77)	0,086*** (2,62)
Habituellement	-0,014 (0,99)	-0,031 (0,84)	0,045 (1,14)
<i>Travail de nuit</i>			
Jamais	Réf.	Réf.	Réf.
Occasionnellement	-0,018 (1,16)	0,091** (2,35)	-0,073* (1,81)
Habituellement	-0,037*** (2,88)	-0,034 (0,77)	0,071 (1,52)
<i>Travail le samedi</i>			
Jamais	Réf.	Réf.	Réf.
Occasionnellement	0,007 (0,49)	-0,012 (0,39)	0,005 (0,15)
Habituellement	-0,029** (2,07)	-0,084** (2,44)	0,113** (3,13)
<i>Travail le dimanche</i>			
Jamais	Réf.	Réf.	Réf.
Occasionnellement	0,016 (0,93)	0,218*** (6,43)	-0,234** (7,05)
Habituellement	0,121*** (3,03)	0,360*** (7,94)	-0,481*** (15,63)
<i>Horaires</i>			
Les mêmes tous les jours	Réf.	Réf.	Réf.
Alternés (2*8, 3*8, équipes, brigades)	-0,023* (1,65)	-0,139*** (4,46)	0,163*** (4,77)
Variables d'un jour à l'autre	0,009 (0,84)	-0,023 (0,94)	0,014 (0,52)
Variables d'une semaine à l'autre	-0,009 (0,60)	-0,078** (2,28)	0,087** (2,33)
<b>Différentiels de salaire</b>			
Associatif – Privé	-0,039 (1,11)	0,289*** (3,95)	-0,250*** (3,24)
Public – Privé	-0,002 (0,03)	0,692*** (4,27)	-0,690*** (4,02)

Tableau A1 (suite)

	Associatif	Public	Privé
<b>Mesures de conciliation</b>			
<b><i>Aménagements d'horaires</i></b>			
Temps partiel accordé à toute demande	0,010 (1,09)	0,167*** (7,92)	-0,177*** (7,98)
Prise en compte de la vie familiale pour attribution du temps partiel (pour tous les salariés)	-0,010 (0,97)	0,163*** (6,05)	-0,153*** (5,45)
Prise en compte de la vie familiale pour les horaires de travail (pour tous les salariés)	0,024 (1,12)	0,009 (0,21)	-0,033 (0,70)
Prise en compte de la vie familiale pour l'organisation des missions et des déplacements (pour tous les salariés)	0,024 (1,05)	-0,126*** (3,35)	0,102** (2,27)
Aménagements d'horaires pour le jour de la rentrée scolaire	-0,002 (0,19)	0,239*** (10,95)	-0,237*** (9,30)
Aménagements d'horaires pour l'école ou la crèche	0,009 (0,83)	-0,095*** (4,11)	0,086*** (3,42)
Aménagements d'horaires en cas d'enfant malade	0,024** (2,36)	-0,044* (1,82)	0,020 (0,79)
Possibilité de travailler à domicile en cas de contraintes personnelles	-0,030*** (2,77)	0,148*** (4,30)	-0,118*** (3,35)
<b><i>Systèmes de garde</i></b>			
Existence d'une crèche ou possibilité de places en crèche	-0,048*** (4,73)	0,557*** (17,12)	-0,509*** (15,89)
Existence d'une garderie ou d'un centre aéré	-0,063*** (6,08)	0,219*** (3,50)	-0,156** (2,48)
<b><i>Prestations financières</i></b>			
Aide financière à la garde des enfants	0,023 (1,58)	0,403*** (12,71)	-0,426*** (13,88)
Aide financière aux études des enfants	-0,026** (2,13)	-0,117*** (3,71)	0,143*** (4,36)
Prestations pour enfant handicapé	-0,065*** (6,10)	0,490*** (16,25)	-0,425*** (13,65)
<b><i>RTT et congés</i></b>			
L'entreprise offre plus de 13 jours de RTT par an	0,021* (1,88)	-0,088** (2,19)	0,067* (1,67)
L'entreprise offre des jours de RTT qui peuvent être pris systématiquement le même jour de la semaine	0,015 (1,18)	-0,064** (2,10)	0,050 (1,56)
L'entreprise offre des jours de RTT qui peuvent être ajoutés aux congés ordinaires	-0,020** (2,00°)	-0,090*** (3,12)	0,110*** (3,75)
L'entreprise offre au plus de 25 jours de congés par an	-0,015 (1,48)	-0,173*** (6,35)	0,188*** (6,76)
Prise en compte de la vie familiale pour la planification des congés (pour tous les salariés)	0,028** (2,16)	-0,056* (1,87)	0,028 (0,91°)

Tableau A1 (suite et fin)

	Associatif	Public	Privé
Assurance-vie, régime de prévoyance	0,015 (1,57)	-0,293*** (8,89)	0,278*** (8,15)
Plans d'épargne spécifique	-0,110*** (7,23)	-0,351*** (11,09)	0,461*** (14,26)
Plans de retraite	-0,035*** (2,65)	0,129*** (2,77)	-0,094** (1,99)
Financement d'une mutuelle pour tous les salariés	-0,015 (1,54)	-0,382*** (12,66)	0,397*** (13,01)
Chèques-vacances	0,050*** (4,15)	0,133*** (3,98)	-0,183*** (5,27)
<b>Goût pour l'intérêt général</b>			
Activité militante ou d'intérêt local	0,025 (1,29)	-0,003 (0,06)	-0,022 (0,39)
Religion importante ou assez importante	0,020 (1,56)	0,007 (0,18)	-0,027 (0,69)
Critère de choix d'emploi : « adéquation avec le goût et/ou la formation »	0,049*** (2,83)	0,093** (2,12)	-0,143*** (3,10)
<b>Catégories socioprofessionnelles</b>			
ONQ	Réf.	Réf.	Réf.
OQ	0,056 (0,90)	-0,235*** (5,48)	0,179*** (2,63)
Employés	0,218** (2,44)	-0,020 (0,31)	-0,198** (2,49)
Professions intermédiaires 1	0,565*** (3,96)	0,052 (0,43)	-0,617*** (14,37)
Professions intermédiaires 2	0,311** (2,10)	-0,294*** (8,70)	-0,017 (0,12)
Professions intermédiaires 3	0,186 (1,52)	-0,227*** (4,88)	0,041 (0,35)
Cadres 1	0,450** (2,40)	0,100 (0,62)	-0,550*** (8,40)
Cadres 2	0,262* (1,91)	-0,241*** (4,73)	-0,021 (0,16)
<b>N</b>	<b>243</b>	<b>962</b>	<b>1515</b>

Source : Ined-Insee, *Familles et Employeurs*, 2004-2005.

Note : Les coefficients présentés correspondent aux effets marginaux (calculés au point moyen). Les t de student, reportés entre parenthèses, sont en valeur absolue. Coefficient significatif à : \*\*\*1%, \*\*5%, \*10%.

ONQ : Ouvriers non qualifiés ; OQ : Ouvriers qualifiés ; Professions intermédiaires 1 : instituteurs et assimilés, Professions intermédiaires de la santé et du travail social, professions intermédiaires de la fonction publique ; Professions intermédiaires 2 : Professions intermédiaires administratives, commerciales des entreprises ; Professions intermédiaires 3 : Techniciens, Contremaîtres et agents de maîtrise ; Cadres 1 : Professeurs, professions scientifiques, Professions de l'information, des arts et des spectacles ; Cadres 2 : Professions libérales, Cadres de la fonction publique, Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises, Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises.

**Tableau A2 :**  
**Différentiels de salaire estimés entre les secteurs selon le genre**

	<b>Public-Privé</b>	<b>Associatif-Privé</b>	<b>Public-Associatif</b>
Femmes	8,0%	2,2%	6,5%
Hommes	2,2%	0,7%	6,5%

Source : Ined-Insee, *Familles et Employeurs*, 2004-2005.

Note : Ce tableau présente les gains salariaux réalisés à choisir un secteur plutôt qu'un autre.

Lecture : Les femmes obtiendraient un gain salarial de 8% à opter pour le secteur public plutôt que pour le secteur privé.

**Tableau A3 :**  
**Décomposition du différentiel de salaire horaire entre hommes et femmes**  
**à la Oaxaca-Blinder au sein de chaque secteur**

	<b>Secteur public</b>	<b>Secteur privé</b>	<b>Secteur associatif</b>
Partie expliquée	0,0387 (25,9%)	0,0219 (14,2%)	0,0469 (37,8%)
Partie inexpliquée	0,1105 (74,1%)	0,1319 (85,8%)	0,0772 (62,2%)
Différentiel observé (en log)	0,1492 (100,0%)	0,1538 (100,0%)	0,1242 (100,0%)

Source : Ined-Insee, *Familles et Employeurs*, 2004-2005.

Note : Ce tableau présente pour chaque secteur, la décomposition de l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes en une partie expliquée et une partie inexpliquée, calculée selon la formule ci-dessous :

$$\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f} = \underbrace{\hat{\beta}_f' (\overline{X_m} - \overline{X_f})}_{\text{partie expliquée}} + \underbrace{(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)' \overline{X_m}}_{\text{partie inexpliquée}}$$

## DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>

- N° 110** *Les fusions-acquisitions conduisent-elles à une augmentation du recours à l'intérim ?*  
MATTHIEU BUNEL, RICHARD DUHAUTOIS, LUCIE GONZALEZ  
décembre 2008
- N° 109** *Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements*  
GUILLEMETTE DE LARQUIER, EMMANUELLE MARCHAL  
novembre 2008
- N° 108** *Citoyenneté sociale et reconnaissance du 'care' : nouveaux défis pour les politiques sociales*  
AI-THU DANG, MARIE-THERESE LETABLIER  
novembre 2008
- N° 107** *Les changements organisationnels et leurs outils : entretiens avec les dirigeants d'hôpitaux*  
MIHAÏ DINU GHEORGHIU, DANIELE GUILLEMOT, FREDERIC MOATTY  
octobre 2008
- N° 106** *Les effets du revenu de Solidarité active (rSa) sur les gains du retour à l'emploi*  
DENIS ANNE, YANNICK L'HORTY  
octobre 2008
- N° 105** *Chronicle of a Death Foretold: Have HRM Practices Finally Replaced Worker Representatives? A Micro-Statistical Comparison between Great Britain and France*  
THOMAS AMOSSÉ, LOUP WOLFF  
septembre 2008
- N° 104** *Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*  
BEATRICE DELAY  
septembre 2008
- N° 103** *Les rapports entre jeunes et anciens dans les grandes entreprises. La responsabilité organisationnelle dans la construction de dynamiques intergénérationnelles coopératives*  
BEATRICE DELAY  
septembre 2008
- N° 102** *Les rapports entre jeunes et anciens dans les grandes entreprises. La responsabilité organisationnelle dans la construction de dynamiques intergénérationnelles coopératives*  
BEATRICE DELAY  
septembre 2008
- N° 101** *Le modèle Sidre : projeter, en France, les départs à la retraite*  
SAMIA BENALLAH, FRANÇOIS LEGENDRE  
juin 2008