

Les femmes dans l'ESS : les raisons d'une surreprésentation
Hervé Defalvard, Erudite, Chaire ESS-UPEM

Note sur l'étude de J. Lafranchi et M. Narcy (2013), « Female Overrepresentation in Public and Nonprofit Sector Jobs : Evidence From a French National Survey », dans *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, XX, p. 1-28, 2013.

Dans ses chiffres clés 2013, l'observatoire national de l'ESS / CNCRES rappelle que plus de 67% des femmes travaillent dans l'ESS, soit une femme sur sept, alors que cette part est de 60% dans le public pour tomber à 40% dans le privé hors ESS. Nous savons également que ce chiffre global, indiquant une surreprésentation des femmes dans l'ESS, dissimule des réalités plus diverses. Ainsi, le premier *Atlas de l'économie sociale et solidaire* indiquait pour 2006 une part de l'emploi féminin de 55,9% dans les coopératives qui passait à 72% dans les mutuelles avec, pour ce dernier secteur, une part d'emploi cadre féminin de 11,2% contre 38,1% pour l'emploi cadre masculin. Sans multiplier les pourcentages, indiquons une dernière réalité, celle de l'emploi féminin dans le secteur de l'action sociale. Dans ce secteur qui, selon *l'Atlas commenté de l'ESS*, représentait 38% des emplois de l'ESS en 2008, l'emploi féminin dans le privé hors ESS atteignait 86,7% contre « seulement » 74,8% dans l'ESS. Autrement dit, la part élevée que représente l'emploi féminin dans l'ESS n'est-il pas le reflet de la part prépondérante qu'y occupent certains secteurs, tels l'éducation, l'action sociale ou les services à la personne, au sein desquels la construction sociale de l'emploi a tendance à le réserver aux femmes ? A contrario, dans quelle mesure la part élevée de l'emploi féminin dans l'ESS indique-t-elle un choix de la part des femmes et selon quelles motivations ?

L'étude de J. Lafranchi et M. Narcy (2013) aborde ces questions pour le secteur associatif et leur apporte des éléments de réponse. Elle l'aborde d'abord théoriquement puis lui apporte des réponses en exploitant les données de l'enquête *Familles et Employeurs* menée en 2004-2005 par l'Ined, en partenariat avec l'Insee.

I. Le choix du secteur associatif par les femmes en théorie

Sur le plan théorique, l'étude se réfère implicitement au modèle néoclassique de l'offre de travail selon lequel le choix du secteur d'activité se base pour un individu sur des éléments pécuniaires et non pécuniaires que celui-ci prend en compte dans sa recherche de l'utilité la plus élevée. En théorie, trois caractéristiques de l'emploi dans le secteur associatif et/ou dans le secteur public, sur lequel porte aussi l'étude, pourraient faire la différence dans le choix des femmes en faveur du secteur associatif (et/ou du secteur public).

Le premier élément concerne l'avantage salarial dont les femmes bénéficient dans le secteur public ou associatif qu'il conviendrait d'ailleurs de qualifier plutôt de moindre désavantage salarial. En effet, la discrimination salariale à l'encontre des femmes est moins forte dans le public où le rapport des salaires femmes-hommes en 2005 représente 84% contre 77% dans le privé (Insse, 2007). De même, l'étude de Etienne et Narcy¹ a montré 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.

Le deuxième élément pris en compte d'un point de vue théorique concerne les politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, qui sont plus favorables dans le secteur public et le secteur associatif que dans le secteur privé hors ESS. Ces politiques se traduisent par des aménagements individuels des horaires et de la durée du travail, par des systèmes de garde d'enfants ou par des prestations familiales. Si les politiques de conciliation plus favorables dans l'ESS ou dans le secteur public peuvent entrer dans le choix des femmes en leur faveur, c'est bien sûr en raison de la division genrée des rôles qui voit les femmes consacrer deux fois plus de temps au travail domestique que les hommes (Ponthieux et Schreiber, 2008)².

Le troisième et dernier élément susceptible, en théorie, d'intervenir dans le choix des femmes en faveur d'un emploi dans l'associatif (et/ou dans le public), concerne les motivations et, en particulier, ce que les économistes appellent les préférences pro-sociales. Selon celles-ci, la satisfaction des individus va aussi dépendre de la situation des autres individus. Ce type de motivation altruiste joue en faveur du secteur associatif en raison de sa forte valeur ajoutée sociale. L'hypothèse théorique s'interroge alors sur la possibilité que les femmes démontrent plus fréquemment des préférences pro-sociales.

Toutefois, si l'étude est à la recherche des raisons susceptibles d'amener les femmes à choisir un emploi dans le secteur associatif, elle ne néglige pas, pour autant, l'effet de la ségrégation professionnelle liée à la construction genrée des emplois, des métiers et des secteurs. Cette ségrégation professionnelle s'impose alors comme une contrainte au choix des femmes. Sur le plan empirique, l'étude va tenir compte de la ségrégation professionnelle à travers la mesure statistique de la distribution des catégories professionnelles.

¹ Etienne J-M et Narcy M. (2010), Gender wage differentials in the French nonprofit and for-profit sectors, in *Annals of Economics and Statistics*, p. 67-90.

² Ponthieux S., Shreiber A. (2008), Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste très inégale, *Données sociales : La société française*, p. 43-52.

II Le choix des femmes en faveur du secteur associatif : résultats empiriques

La surreprésentation des femmes dans l'emploi associatif n'est pas une spécificité française. Ainsi, nos auteurs indiquent qu'aux Etats-Unis, la part des femmes dans le secteur associatif non profitable est d'environ 68 % (cf. Light, 2002³). Pour en déterminer les raisons en France, l'enquête *Familles et Employeurs*, qui porte sur un échantillon de 9 547 femmes et hommes âgés de 20 à 49 ans, contient des données individuelles et d'emploi très intéressantes, eu égard notamment aux hypothèses théoriques formulées ci-dessus. Dans cet échantillon, représentatif des situations d'activité et familiales, les femmes représentent 44% des salariés et 76% pour le secteur associatif.

L'économétrie utilisée porte le nom de modèle logit multinomial. Elle revient tout d'abord à estimer, sur un premier ensemble de données, l'influence du sexe sur la probabilité de choisir le secteur associatif ou le secteur public ou, enfin, le secteur privé hors ESS. Puis d'introduire, dans un second temps, de nouvelles données censées en théorie avoir une influence sur le choix des femmes de choisir un emploi dans le secteur associatif, comme par exemple la possibilité d'aménager ses horaires. Si une fois pris en compte ces nouvelles données dans la régression, la probabilité de choisir pour une femme l'emploi associatif diminue, alors il est possible de dire que l'écart observé mesure l'effet net d'être une femme sur la probabilité d'appartenir au secteur associatif.

Le premier calcul donne le résultat suivant : à âge, statut marital, nombre d'enfants, niveau de diplôme et statut d'emploi identiques, les femmes ont une probabilité supérieure de 9,4 points de pourcentage à celle des hommes de choisir le secteur associatif.

Quand on introduit dans les calculs les différences de durée du travail et de types d'horaires, la différence de probabilité entre femme et homme de choisir le secteur associatif n'est plus que de 5,9 points de pourcentage, soit une diminution de 3,5 points. La plus grande présence des femmes au sein du secteur associatif s'explique ainsi en partie par une organisation du temps de travail plutôt moins contraignante au sein de ce secteur par rapport au secteur privé hors ESS. On retrouve un résultat similaire pour le secteur public. Il est possible d'interpréter ce résultat comme un élément de stratégie du choix des femmes en fonction du secteur associatif et aussi du secteur public.

Pour le moindre désavantage salarial, son introduction ne modifie pas la probabilité pour une femme de choisir le secteur associatif. D'une part, ce moindre désavantage est relativement faible puisqu'il est de 2,2% par rapport au secteur privé classique. D'autre part, ce différentiel de salaire au bénéfice du secteur associatif ne suffit pas à en faire une raison de choix des femmes en faveur de ce secteur. Pour le secteur public, les résultats sont très différents. La prise en compte du salaire horaire moyen dans le public, qui est de 8% supérieur pour les femmes à celui du privé classique, fait diminuer de moitié la probabilité pour une femme de choisir le public. Le moindre désavantage salarial exerce donc une influence majeure sur le choix du public par les femmes.

Par rapport aux mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les auteurs obtiennent un résultat de même type. L'introduction de ces mesures ne modifie pas la probabilité pour une femme de choisir le secteur associatif alors qu'elle diminue la probabilité

³ Light P. (2002), The content of the character : The state of the non profit workforce. *The Nonprofit Quarterly*.

pour une femme de choisir le secteur public. Cette différence s'explique par la spécificité du secteur public sur deux points en particulier : sa plus grande facilité à accorder un temps partiel pour raison familiale et sa plus grande générosité en termes de prestations financières offertes pour faire garder les enfants.

Enfin, les auteurs s'intéressent au rôle des variables censées refléter les préférences des salariés pour des objectifs altruistes en considérant le fait d'avoir des activités militantes, de considérer la religion comme importante ou encore la priorité donnée au contenu du travail. Si les motivations altruistes ainsi mesurées s'observent plus souvent parmi les salariés du secteur associatif, elles ne font pas la différence entre les hommes et les femmes. Autrement dit, leur introduction ne modifie pas l'influence du sexe féminin sur la probabilité de choisir le secteur associatif, allant dans le sens des résultats des études menées en laboratoire n'identifiant pas de préférences sociales sexuées.

Après l'étude du rôle des différents éléments susceptibles d'influencer le choix du secteur associatif pour une femme, les auteurs considèrent l'effet de la ségrégation professionnelle en introduisant la distribution des catégories professionnelles. L'effet trouvé est massif puisque la prise en compte des catégories professionnelles réduit de 45% l'influence du genre sur la probabilité d'être un salarié du secteur associatif. La féminisation du secteur associatif reflète la féminisation marquée de certaines catégories professionnelles qu'on y rencontre comme celle des employés de la santé et du travail social.

Le choix par les femmes du secteur associatif apparaît, à l'aune de cette étude, davantage un choix subi qu'une préférence pour le secteur associatif, alors que, pour le secteur public, une plus grande attractivité semble opérer. Ces résultats sont assez robustes puisque l'inversion de l'ordre d'introduction des variables supplémentaires ne les modifie pas en ce qui concerne le secteur associatif. Toutefois, le modèle met en évidence une part non expliquée de l'attraction des femmes pour le secteur associatif par les variables disponibles. L'hypothèse qui est faite, en lien avec d'autres études, suggère que le contenu du travail et le degré d'autonomie, plus avantageux dans le secteur associatif, pourraient expliquer la part non déterminée dans cette étude de l'attraction des femmes pour le secteur associatif. Et ceci, en contraste, avec les raisons qui poussent les hommes à davantage choisir le secteur privé classique.

En effet, l'étude met également en évidence que la surreprésentation des femmes au sein des secteurs associatif et public s'expliquerait aussi par le fait que ces dernières valorisent moins que les hommes certains avantages pécuniaires, tels les plans d'épargne, les contrats d'assurance-vie, les plans retraite, les chèques-vacances, qui sont moins fréquents dans ces deux secteurs.

En conclusion, le seul élément mis en avant dans cette étude comme entrant dans le choix des femmes en faveur du secteur associatif, renvoie à l'organisation du travail et, notamment, au temps partiel. Ce qui veut dire que, a contrario, le principal élément explicatif de la surreprésentation des femmes dans le secteur associatif reste l'effet de la ségrégation professionnelle des métiers.