

15
16
17

POITIERS

JUIN

- XI^e RENCONTRES du RIUESS -
Réseau inter-universitaire de
l'économie sociale et solidaire

POITIERS

Faculté de Droit et des Sciences sociales
Faculté de Sciences économiques

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET LE TRAVAIL

**Disponibilité temporelle au travail :
quelles spécificités pour les
associations ?**

FX Devetter

MCF Sciences Économiques USTL / CLERSé

A. Barrois

M2 APIESS - USTL

<http://www.riuess.org/>



Disponibilité temporelle au travail : quelles spécificités pour les associations ?

*FX Devetter, MCF Sciences Économiques USTL / CLERSE
A. Barrois M2 APIESS - USTL*

1. Introduction.

La question de la qualité des emplois et des rémunérations des salariés travaillant pour des structures de l'économie sociale et solidaire a été abordée par des travaux récents (Hély, 2008, Narcy, 2009, Petrella et alii, 2010). Si les méthodes mobilisées par ces auteurs sont différentes et si leurs analyses divergent parfois (notamment sur le rôle d'une « motivation intrinsèque » des salariés de l'ESS), ils partagent le constat d'une situation plutôt négative pour les salariés de l'ESS ou tout au moins du secteur associatif. Moins bien payés (toutes choses égales par ailleurs), la stabilité de leur emploi n'est pas meilleure et les pénibilités (encore une fois, à activité comparable) demeurent au moins aussi fréquentes qu'au sein des autres secteurs de l'économie (privé à but lucratif et public). Parmi les contraintes qui pèsent sur les salariés, celles concernant les temps de travail ont cependant été assez peu étudiées. En effet, si l'importance du temps partiel au sein du secteur associatif est bien connu, les autres dimensions de la disponibilité temporelle (c'est-à-dire la durée mais également la localisation des horaires sur la journée et la semaine ainsi que la variabilité et la maîtrise des temps de travail, Devetter, 2002) sont beaucoup moins connues.

Pourtant, des travaux précédents ont permis de souligner l'existence de modes d'allocations de la disponibilité temporelle atypique (travail du week-end ou du soir, heures supplémentaires non prévues, etc.) spécifiques au sein du secteur associatif. Des formes de réciprocité ou des mécanismes de don / contre-don sont fréquemment repérables tandis que les dispositifs marchands (primes explicites pour les horaires atypiques par exemple) semblent davantage concerner les emplois au sein d'entreprises à but lucratif (Devetter, 2002b). De même, si les rapports de forces et les conflits entre employeurs et salariés concernent également l'ESS, les formes les plus autoritaires d'obtention d'une disponibilité temporelle élevée devraient être moins fréquentes. « La motivation intrinsèque » des salariés des organisations à but non lucratif auxquels certains travaux font référence (Preston, 1989, Narcy, 2009) pour expliquer les moindres rémunérations qui s'y observe est peut-être davantage visible au niveau de l'offre d'une disponibilité temporelle élevée. La logique de disponibilité particulière du bénévolat peut en effet modifier considérablement l'offre de travail (Simmonet-Cusset, 2004, Falcoz M. et Walter E., 2007). C'est à la question des spécificités, en termes de temps de travail, des salariés des associations que nous souhaitons apporter des éléments dans cette contribution.

L'objectif est alors de rechercher si les salariés de l'ESS sont exposés à des contraintes temporelles spécifiques et offrent ou non une disponibilité plus atypique que les salariés du secteur public ou du secteur privé à but lucratif. Des travaux précédents avaient par exemple permis de souligner les contraintes spécifiques qui pèsent sur les salariés du secteur public (Devetter, 2004).

Après avoir rappelé les sources mobilisées et les méthodes utilisées (partie 2) nous présentons les principaux résultats autour de deux questions centrales :

- la disponibilité temporelle des salariés des associations est-elle réellement différente (et plus importante) de celle des salariés du public et du privé ? (partie 3.1)
- Les mécanismes d'allocation des contraintes temporelles sont-ils équivalents dans ces trois secteurs et notamment le salaire joue-t-il un rôle compensateur similaire ? Au de-là, peut-on préciser les caractéristiques des salariés offrant une plus grande disponibilité temporelle (partie 3.2).

Enfin nous concluons en tentant d'explicitier les mécanismes à l'œuvre dans le secteur de associatif (partie 4)

2. Méthodes et données.

Pour réaliser cette étude, nous nous sommes fondés sur l'enquête Conditions de Travail réalisée par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DARES) pour l'année 2005, qui vient en complément de l'enquête Emploi réalisée par l'Insee. Les questions sont posées à chaque actif occupé du ménage. Les réponses sont collectées par les enquêteurs, via des micro-ordinateurs portables. Pour l'année 2005, 18789 individus ont été questionné sur leurs conditions de travail, constituant ainsi une base conséquente pour un travail statistique. Il est possible d'identifier le statut juridique de l'employeur grâce à deux questions complémentaires. La première variable (CHPUB) correspond à une déclaration de la part des personnes interrogées. Elle distingue les salariés du secteur public, les salariés du particulier employeur et enfin les salariés de structures privées. Les associations ne sont pas (en 2005) isolées. La seconde variable est le statut juridique de l'employeur (CJUR) obtenu par un rapprochement avec le répertoire SIRENE. En croisant les deux questions nous avons pu conserver 15289 individus dont 1211 appartiennent au secteur associatif. Les salariés des sociétés coopératives ont été rattachés au secteur privé. Les salariés du particulier employeur ont été traités séparément.

Tableau 1. Effectifs et part dans la population étudiée

	Effectifs	% des salariés
Associations	1211	7,50%
Particulier employeur	755	4,50%
Secteur privé lucratif	8328	56,00%
Secteur public	4995	32,00%

Les données collectées pour cette enquête ne reposent pas sur des mesures objectives, mais bien sur les déclarations des salariés en référence à leurs conditions de travail. Les champs traités concernent notamment les horaires de travail, leur durée et leur détermination, le

rythme de travail, la responsabilité du travailleur, l'utilisation d'outils et de matériel, les conditions de travail (environnement, tâches effectuées, niveau de stress...), etc. Les réponses possibles sont factuelles et ne cherchent pas à traduire l'opinion du sondé. Assez souvent, les individus doivent indiquer s'ils sont soumis aux contraintes mentionnées, par une réponse du type oui/non. Dans d'autres cas, il s'agit de répondre en indiquant sa position sur une échelle (souvent/rarement/jamais).

Les questions mobilisées ici concernent le temps de travail de l'individu : durée hebdomadaire habituelle, temps partiel, travail du dimanche, du soir, etc. Nous avons également cherché à reconstruire les journées des salariés à partir des questions relatives à l'heure de début et l'heure de fin de travail (Barrois, 2010).

Dans un premier temps nous avons cherché à étudier les différentes dimensions temporelles de manière séparées (travail du dimanche puis du soir, etc) puis dans un second temps nous avons construit un indicateur synthétique de disponibilité temporelle. Celui-ci vise à quantifier les contraintes temporelles. Il repose sur deux hypothèses complémentaires. D'une part les pénibilités horaires interagissent et impliquent conjointement une qualité du temps de travail plus ou moins grande. Cet argument justifie « d'additionner » les différentes contraintes. D'autre part, le temps de travail obéissant à des rythmes collectifs et des conventions sociales fortes (Grossin, 1996 par exemple), nous avons fait l'hypothèse que les pénibilités étaient d'autant plus intenses qu'elles apparaissaient atypiques. La valeur des contraintes est donc proportionnelle à la faiblesse du nombre de personnes concernées. Le travail du dimanche est ainsi davantage 'valorisé' dans l'indicateur que le travail du samedi (voir annexe pour une présentation plus précise de l'indicateur).

3. Résultats

3.1. Les salariés de l'ESS offrent toutes choses égales par ailleurs une disponibilité plus forte alors même qu'ils sont plus souvent à temps partiel.

Pour étudier le régime temporel des salariés nous avons dans un premier temps décomposé les différentes dimensions de la disponibilité temporelle : durées, localisation des horaires et variabilité / prévisibilité des temps de travail. Nous présentons enfin un indicateur synthétique qui vise à « résumer » ces différentes dimensions.

a) Durées

La première dimension étudiée correspond à la durée hebdomadaire de travail. Il apparaît rapidement que les salariés des associations sont sensiblement plus concernés par le travail à temps partiel et cela y compris en raisonnant toutes choses égales par ailleurs afin de limiter l'effet d'un taux de féminisation plus élevé par exemple.

Il est intéressant également de constater que le temps partiel concerne toutes les PCS au sein du secteur privé non lucratif alors que cette forme d'emploi se concentre exclusivement ou presque chez les employés dans le secteur privé lucratif. Le secteur public se trouvant ici dans

une situation moyenne notamment pour les professions intermédiaires (le poids des enseignants étant ici déterminant). Ce temps partiel s'accompagne d'un souhait de travailler davantage plus fréquent au sein des associations : près de 42% des salariés à temps partiel des associations sont dans ce cas contre 30% dans le privé et 28% dans le public (respectivement 36%, 30% et 24 % lorsque l'on écarte les contrats aidés).

Tableau 2. Proportion de temps partiel et durées à temps partiels.

% de temps partiel (durée du temps partiel)	Ensemble des salariés	Cadres	PI	Employés	Ouvriers
Associations	34,5% (22h30)	20% (22h)	28% (22h)	48% (23h)	29,00% (21h)
Public	19% (24h30)	12,5% (24h)	17,50% (25h)	25% (24h35)	11% (23h20)
Privé	12% (24h45)	5,5% (27h20)	9% (26h35)	28% (24h40)	6% (22h15)

Lecture : 34,5% des salariés des associations sont à temps partiel. Ils travaillent en moyenne 22h30 par semaine.

Le sous-emploi est donc clairement une réalité importante du secteur associatif qui se répercute notamment sur la part des bas et très bas salaires : 28% des salariés des associations déclarent recevoir une rémunération mensuelle inférieure à 860€ contre 10% dans le privé et 11% dans le secteur public (25%, 10%, 10% quand on écarte les contrats aidés). Chez les seuls employés et ouvriers c'est près d'un salarié sur deux (45%) du secteur associatif qui dispose d'un salaire inférieur à 860€ contre 14% dans le privé et 17% dans le public.

A l'inverse, les durées longues (plus de 41 heures ou plus de 48 heures hebdomadaires) restent l'apanage des cadres des entreprises à but lucratif et dans une moindre mesure des salariés du particulier employeur (assistantes maternelles principalement, voir Devetter, 2008). Ces derniers sont cependant écartés ici de l'analyse. A nouveau c'est bien davantage au sein des professions cadres et intermédiaires que les écarts liés au statut de l'employeur sont les plus importants (notamment entre secteur public et secteur privé).

Tableau 3 : Pourcentage de salariés effectuant de longues et très longues durées hebdomadaires.

	Associations			Public			Privé		
	Ensemble	Cadres et PI	Employés et ouvriers	Ensemble	Cadres et PI	Employés et ouvriers	Ensemble	Cadres et PI	Employés et ouvriers
% de salariés travaillant plus de 41 heures par semaine	8%	12%	3%	13%	20%	8%	17%	32%	8%
% de salariés travaillant plus de 48 heures par semaine	4%	5%	2%	7%	10%	4%	8%	15%	3%

Au final, l'enquête conditions de travail permet de confirmer des constats bien établis (Hély, 2009 notamment) : le secteur non lucratif offre bien plus que les autres des temps de travail courts. Les longues durées sont quasiment absentes et le sous-emploi demeure massif. Logiquement ces résultats s'observent également sur les durées hebdomadaires moyennes sensiblement plus faibles dans le secteur non lucratif, y compris pour les seuls salariés à temps plein. Ces écarts se concentrent cependant largement sur les cadres, les différences entre employés à temps plein étant négligeables. On observe ainsi que les écarts entre salariés qualifiés et salariés non qualifiés sont sensiblement plus faibles dans le secteur associatif qu'au sein du secteur privé : le ratio temps de travail des employés / temps de travail des cadres est de 0,94 pour le public, 0,88 pour les associations et 0,77 pour le secteur privé lucratif.

Tableau 4. Durée hebdomadaire par type d'employeur et profession

	Durée hebdomadaire moyenne	Hommes	Femmes	Salariés à Temps plein
Associations	31,2	35,2	30,5	37,1
Public	35,7	37,8	34,1	38,2
Privé	37,4	39	37,8	39,1
Cadres				
Associations	35,8	39,5	33	39,8
Public	37,5	39,5	35,3	39
Privé	44	45,4	40,4	45
PI				
Associations	32,4	35	31	36,6
Public	35,2	36,7	34,2	37,4
Privé	36,6	39,2	35,5	39
Employés				
Associations	30,3	34	29	37
Public	35,2	38,5	33,6	38,5
Privé	33,8	36,3	33,1	37,4
Ouvriers				

Associations	31,5	32	31	35,7
Public	35,9	36,2	33,5	37,4
Privé	36,6	37,4	32,9	37,6

Lecture : Les salariés du secteur associatif travaillent en moyenne 31h12 (31,2 heures) et 37h06 (37,1) lorsqu'ils sont à temps plein.

b) Localisation des horaires

Pour étudier la localisation du travail nous commençons par présenter les résultats relatifs aux horaires atypiques les mieux identifiés sur la semaine (dimanche, samedi) et sur la journée (nuit et soir) puis nous essayons de représenter les journées de travail de manière plus fine.

Horaires Atypiques.

L'étude des horaires atypiques (travail du samedi, du dimanche, du soir et de la nuit) permet également de distinguer les salariés des trois secteurs. Ainsi le secteur public est sensiblement plus concerné par l'ensemble des créneaux atypiques. Le principe de continuité du service public et la nature des emplois liés à la santé et la sécurité expliquent largement ce phénomène (Devetter, 2004 ; Guillemot et Jeannot, 2009). Le secteur associatif se retrouve dans une situation intermédiaire : proche du public pour le travail du soir et plus encore le travail le dimanche, il est au contraire davantage protégé vis-à-vis du travail du samedi et plus encore du travail de nuit. Ces résultats confirment les études précédentes (Hély, 2009 notamment).

Tableau 5.

	Associations			Public			Privé		
	Ensemble	Cadres et PI	Employés et ouvriers	Ensemble	Cadres et PI	Employés et ouvriers	Ensemble	Cadres et PI	Employés et ouvriers
Absence de travail le samedi	53%	49%	56%	47%	45%	49%	53%	57%	49%
Absence de travail le dimanche	66%	64%	68%	63%	60%	65%	79%	79%	79%
Absence de travail le soir	68%	56%	81%	62%	52%	71%	70%	67%	72%
Absence de travail la nuit	90%	89%	92%	82%	87%	81%	84%	87%	83%
Construction d'un indicateur d'heure atypique./ 400	312	300	326	296	287	303	320	325	315

Il est par contre possible d'entrer plus en détail dans l'analyse en distinguant deux catégories de salariés : d'une part les cadres et professions intermédiaires et de l'autre les ouvriers et employés. Il apparaît alors que les trois types d'employeurs ne font pas supporter les contraintes liées aux horaires atypiques sur les mêmes niveaux hiérarchiques. Si dans le privé à but lucratif, les salariés les moins qualifiés sont également les plus touchés par les horaires atypiques (notamment le samedi et la nuit), la situation est inverse dans le public et plus encore dans le secteur associatif. Ainsi dans le secteur privé non lucratif, les cadres et professions intermédiaires sont davantage disponibles que les employés quelque soit le créneau étudié. La différence est particulièrement sensible pour le travail du soir qui épargne assez largement les moins qualifiés.

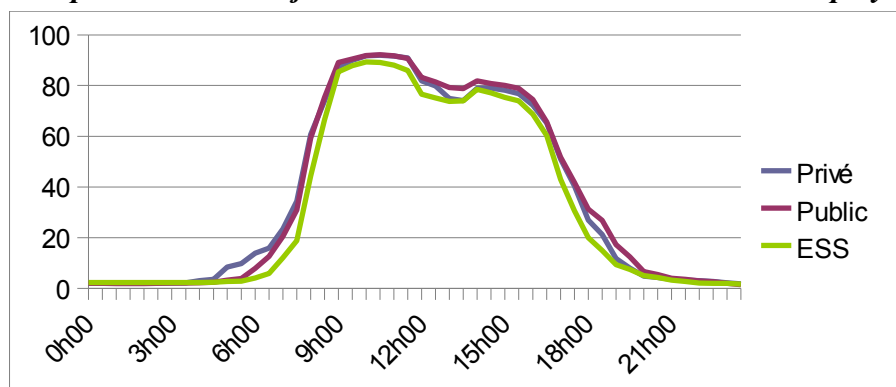
Ce résultat est également mis en lumière par la construction d'un indicateur synthétique de localisation des horaires (voir encadré méthodologique). Cet indicateur sommaire permet de souligner la forte disponibilité des salariés du public (tous PCS) et des cadres associatifs.

Profil de la journée.

L'enquête conditions de travail permet de compléter ces résultats par une analyse plus fine de la journée de travail.

Si certains travaux reposant sur des études monographiques d'associations spécifiques pouvaient conclure à des journées plus atypiques pour les salariés du secteur associatif, les résultats statistiques vont plutôt dans le sens inverse. Les journées apparaissent plus 'standards' (Bouffartigue et alii, 2002) que celles des travailleurs du privé comme du public : les salariés associatifs commencent plus tard que et finissent plus tôt.

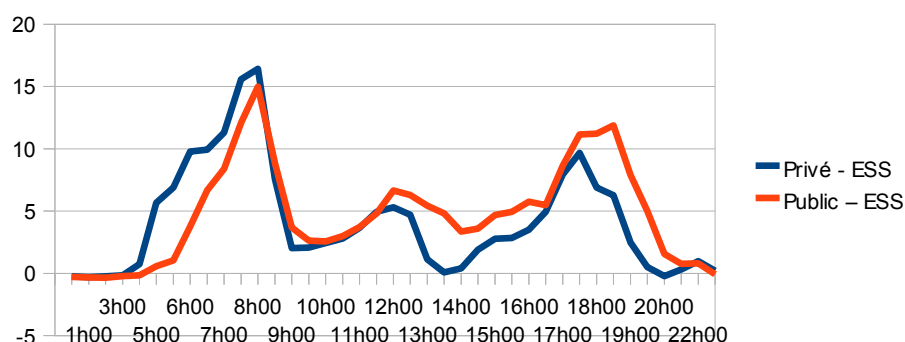
Graphique 1. Représentation des journées de travail selon le statut de l'employeur



Lecture : à 10h, 92% des salariés sont sur leur lieu de travail.

Ainsi l'écart de taux de présence au travail est particulièrement élevé entre 7h00 et 8h00 comme entre 17h00 et 19h00. Si un tiers des salariés du public et du privé sont présents à 7h30, ce n'est le cas que de 18% des salariés du secteur associatif. A 17h00, seuls 30% des salariés associatifs sont présents contre plus de 40% des salariés du privé ou du public.

Graphique 2. Écart de taux de présence entre les salariés des associations et des autres secteurs au cours de la journée.



Lecture : à 8h30, la proportion de salariés du public et du privé est supérieure de 15 points à celles des salariés du secteur associatif.

c) Variabilité et prévisibilité des temps de travail

En matière de variabilité et prévisibilité des horaires, le statut de l'employeur ne semble jouer qu'un rôle limité. Toutes choses égales par ailleurs, les secteurs associatif et public favorisent plutôt des horaires prévisibles (connus un mois à l'avance) mais également des horaires plus variables (nombre de jour différents chaque semaine et modulation annuelle). L'effet du statut de l'employeur est ainsi significatif bien que limité dans les analyses 'toutes choses égales par ailleurs'. Les régressions logistiques confirment que les horaires dans le secteur associatif sont moins imprévisibles mais sensiblement plus variables (voir annexe 2).

Plus intéressant à nouveau est l'étude des écarts entre qualifiés et non qualifiés : si dans le privé la stabilité des horaires est légèrement plus grande pour les cadres et professions intermédiaires que pour les employés et ouvriers, la situation est inversée dans le secteur non lucratif.

Tableau 6.

	Associations			Public			Privé		
	Ensemble	Cadres et PI	Employés et ouvriers	Ensemble	Cadres et PI	Employés et ouvriers	Ensemble	Cadres et PI	Employés et ouvriers
Connaissance des horaires un mois à l'avance ?	84%	85%	83%	84%	86%	82%	79%	78%	81%
Nombre de jours identiques chaque semaine	82%	83%	80%	83%	85%	80%	89%	91%	88%
Pas de modulation annuelle	75%	71%	78%	79%	78%	79%	75%	75%	75%
Horaires identiques chaque jour	59%	53%	66%	62%	57%	67%	56%	65%	64%

Construction d'un indicateur de prévisibilité / 400	241	236	247	246	246	247	251	253	249
--	------------	-----	-----	------------	-----	-----	------------	-----	-----

Lecture : plus l'indicateur est élevé plus les horaires sont stables et prévisibles.

d) Indicateur de disponibilité

Nous avons enfin cherché à isoler les salariés fortement disponibles, c'est-à-dire ceux qui cumulent à la fois des horaires atypiques et une variabilité forte des temps de travail. Dans ce but nous avons construit un indicateur additionnant les indices de localisation et de prévisibilité. Cet indicateur synthétique permet ainsi de quantifier la disponibilité offerte par les salariés. Plus le niveau est élevé, plus la qualité du temps de travail peut être considérée comme bonne (voir annexe 1).

Cet indicateur permet de souligner plusieurs éléments complétant les résultats précédents :

- la disponibilité des salariés du secteur associatif est légèrement supérieure à celle des salariés du privé mais inférieure à celle du public. Les régressions logistiques font même apparaître un effet 'associations' plus fort que l'effet du secteur public (voir annexe 2). C'est notamment le cas pour le travail du dimanche et le fait de ne pas travailler un nombre de jours identiques chaque semaine.
- cette disponibilité est plus importante pour les cadres que pour les employés alors que la situation inverse s'observe dans le secteur à but lucratif. Nous reviendrons sur cet élément important, mais les analyses semblent confirmer que les cadres associatifs sont davantage exposés que leur subordonnés confirmant ainsi d'autres travaux démontrant les plus faibles inégalités dans le secteur 'non-profit' (Ben-Ner et alii, 2010).
- Les salariés fortement disponibles (dispo>600), se retrouvent dans un nombre d'emplois limité dont les fonctions sont largement liées à l'action sociale. Dans le public se sont les fonctions médicales qui dominent (voir infra).

Tableau 7.

	Associations		Public		Privé	
	CPI	EO	CPI	EO	CPI	EO
Indice de disponibilité temporelle	625	662	624	638	662	651
% de salariés fortement disponibles	38%	31%	42%	35%	29%	32%

3.2. Les critères d'allocations de la disponibilité temporelle diffèrent selon les statuts.

Ces premiers résultats posent alors la question de savoir si les modes d'allocation de la disponibilité temporelle diffèrent au sein des trois secteurs. Y a-t-il des catégories de salariés particulièrement touchées ? Ces pénibilités horaires font-elles l'objet de compensations salariales explicites ? D'autres formes de contre-parties, éventuellement plus symboliques sont-elles repérables ?

a) Des salariés disponibles sensiblement différents dans le secteur associatif, le public et le privé.

Pour étudier les éventuelles différences dans les modes d'allocations de la disponibilité temporelle, nous avons menés une série de régressions logistiques séparées entre types d'employeurs. Le tableau ci-dessous résume les principaux résultats, les données détaillées sont disponibles en annexe 3.

Tableau 8. Principaux facteurs favorisant ou non une forte disponibilité (données détaillées en annexe 3).

	Associations		Public		Privé	
	CPI	EO	CPI	EO	CPI	EO
SEXE (Homme)	+	++	+	++	+	+
Age (jeunes)				+++	+	+
Ancienneté (élevée)				-		-
Enfants dans le foyer	+	+				
Grands établissements	-			+		+
Diplôme CAP-BEP		+				
Zone rurale		++				
Responsabilités hiérarchiques	++		+	+	+	+
Contact direct avec le public		+++	++	++	+	+

Horaires libres			--	--	+	
Temps partiel			--	--		+

Certaines caractéristiques associées à une forte disponibilité se retrouvent de manière comparable au sein des trois secteurs.

Ainsi les hommes restent davantage que les femmes exposés au travail en horaires atypiques ou aux horaires variables et peu prévisibles. Ce premier constat ne doit cependant pas faire oublier que d'autres pénibilités temporelles (temps partiels subis, horaires fragmentés, travail régulier le samedi, etc) touchent sensiblement plus les femmes (Devetter, 2009).

Parallèlement quelque soit la catégorie (cadres et professions intermédiaires ou employés et ouvriers) ou le secteur étudié, les salariés les plus jeunes apparaissent comme sensiblement plus exposés que leurs aînés. Cette tendance est cependant moins marquée au sein de l'ESS où l'effet de l'âge est souvent non significatif. A l'inverse ce facteur semble jouer un rôle majeur dans le secteur public. Ce constat est renforcé par l'analyse de l'impact de l'ancienneté : si cette dernière réduit la disponibilité des employés du public et du privé, elle n'intervient pas explicitement pour les autres catégories analysées.

De même, au niveau des facteurs liés à l'organisation ou aux conditions de travail, le fait d'encadrer d'autres salariés et plus encore le fait d'être en contact direct avec le public favorisent à la fois les horaires atypiques et les temps de travail variables. Cette logique d'une disponibilité liée à un contact direct est particulièrement forte dans le secteur public et dans le secteur associatif tandis que l'effet est sensiblement moins marqué pour le secteur privé à but lucratif. Enfin quelque soit la catégorie étudiée, une disponibilité élevée est plutôt liée aux établissements de taille intermédiaire et grande (+ de 50 et surtout plus de 500 salariés) à l'exception des cadres associatifs particulièrement exposés au sein des plus petites structures (moins de 5 salariés).

A l'inverse certains facteurs semblent jouer de manière opposée selon le type d'employeur.

C'est notamment le cas de la présence d'enfants de moins de 6 ans dans le foyer : seuls les salariés du secteur non lucratif voient leur disponibilité temporelle réduite lorsqu'ils sont parents de jeunes enfants. Les employeurs de l'ESS seraient ainsi plus sensibles aux questions de conciliation vie familiale / vie professionnelle (Gonyea, 1999). Cet élément est probablement à relier à l'importance du temps partiel mais également au fait que le temps partiel dans ce secteur permet effectivement de réduire la disponibilité temporelle à l'inverse de ce que l'on observe pour les employés et ouvriers du secteur privé à but lucratif. Il est en effet remarquable d'observer que pour ces derniers le temps partiel est associé à des niveaux de disponibilité temporelle plus forte. Les horaires atypiques tout comme les temps de travail imprévisibles touchent ainsi de manière plus intense les travailleurs à temps partiels dans le privé.

De même nous pouvons observer que le mode de détermination des horaires (imposé, partiellement choisi, librement choisi) affecte différemment le niveau de disponibilité selon les catégories étudiées. Si cet élément ne joue aucun rôle dans le secteur associatif, dans le secteur public il apparaît que plus les horaires sont choisis moins le niveau de disponibilité est élevée. Dans le secteur privé au contraire des horaires librement choisis sont corrélés à une disponibilité plus forte notamment chez les cadres. Ce résultat peut rejoindre les travaux relatifs au 'présentisme' des cadres valorisant les longs horaires comme une « marque d'honneur » (Francesconi, 2001, Gershuny 2001).

Un dernier facteur différencie fortement les associations des deux autres secteurs, il s'agit du type de zone d'habitation : le fait d'habiter en zone rurale a un impact significatif et assez prononcé sur la disponibilité des salariés des associations alors que l'effet est inverse (mais non significatif) pour les autres catégories de salariés. Le poids des fonctions de soins aux personnes et notamment de la profession d'aide à domicile se retrouve indirectement ici¹.

Car, si certaines variables interviennent de manière différente selon le statut de l'employeur c'est d'abord parce que les salariés les plus disponibles ne relèvent pas des mêmes professions. Les métiers liés à la santé (et dans une moindre mesure à la sécurité) représentent la majorité des professions impliquant une forte disponibilité dans le secteur public (Devetter, 2005, Guillemot et Jeannot, 2010). Dans le secteur à but non lucratif, les professions liées à l'action sociale se démarquent clairement : aides à domicile, éducateurs, aides médico-psychologiques... Dans le secteur privé ce sont plutôt les métiers de la vente ou du nettoyage qui restent les plus exposées aux contraintes temporelles. La concentration des salariés fortement disponibles au sein de quelques professions y est cependant moins marquée.

Tableau 9. Principaux métiers exposés à une disponibilité temporelle élevée (% que représente chaque métier dans le total des salariés fortement disponibles)

Associations	Public	Privé
Aides à domicile (10%)	Aides soignants (9%)	Caissiers (3%)
Éducateurs (9%)	Infirmiers (9%)	Aides soignants (2%)
Infirmiers (5%)	Agents de services hospitaliers (4%)	Nettoyeurs (2%)
Aides médico-psychologiques (5%)	Gendarmes (3%)	
Moniteurs sportifs (4,5%)	Autres agents de services (3%)	

Lecture : 10% des salariés fortement disponibles des associations sont aides à domicile.

1 L'impact positif d'un diplôme CAP-BEP sur la disponibilité pour les seuls salariés des associations est probablement lié au même phénomène.

b) Une disponibilité non rémunérée ?

Ces divergences dans les facteurs d'allocation de la disponibilité temporelle pourraient indiquer des écarts en termes d'organisation et de gestion des ressources humaines. La question peut alors se prolonger en analysant les liens éventuels entre disponibilité et rémunérations. De nombreux travaux (Lanfranchi et alii, 2004) indiquent que certaines contraintes sont plus facilement compensées monétairement que d'autres. Les études spécifiques sur les associations indiquent alors que les compensations financières sont moins fréquentes (Hély, 2009) et que les contraintes temporelles semblent davantage relever de mécanismes du type d'on / contre-don (Devetter, 2002). L'enquête conditions de travail nous permet de tester au moins partiellement ces hypothèses.

En analysant l'ensemble des salariés, une disponibilité élevée est bien associée à des salaires plus élevés, conformément à la plupart des travaux sur la question et à la théorie des différences compensatrices (Kostiuk, 1999).

Ce premier résultat n'a cependant pas d'intérêt majeur au sens où cette tendance générale cache des scénarios opposés selon les catégories de travailleurs. Lanfranchi et alii (2004) démontrent par exemple que si ce mécanisme de compensation s'observe pour les travailleurs syndiqués (ou couverts par une convention collective active), il n'agit aucunement pour les travailleurs non protégés confirmant ainsi les hypothèses de la théorie de la segmentation. Les écarts de compensation entre hommes et femmes (Silvera, 2005) relèvent également de la même logique.

Nous avons donc cherché à mesurer les interactions entre salaires et disponibilité en distinguant les salariés selon d'une part le statut de l'employeur (associations, public et privé à but lucratif) et d'autre part en séparant travailleurs qualifiés (cadres et professions intermédiaires) des travailleurs peu qualifiés (employés et ouvriers).

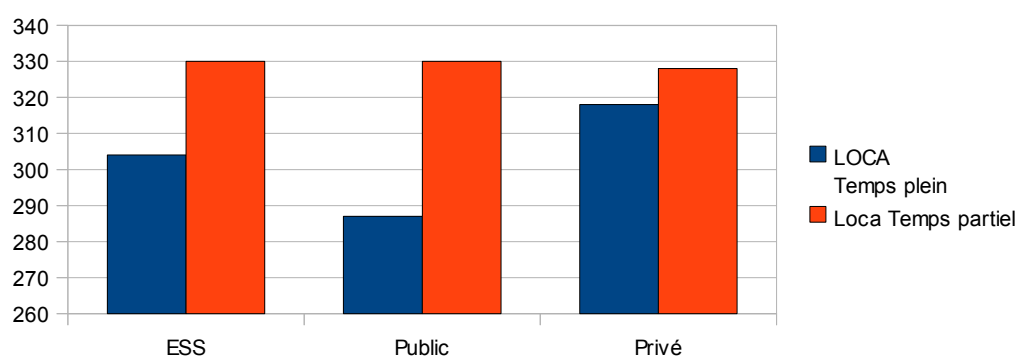
Tableau 10. Corrélation salaires / disponibilité temporelle par secteurs et niveaux de qualification.

	Associations		Public		Privé	
	CPI	EO	CPI	EO	CPI	EO
Ensemble des salariés	-0,06 (ns)	-0,02 (ns)	-0,07	-0,17	-0,09	-0,08 (ns)
Temps complets		-0,10 (0,07)		-0,17		-0,08
Temps partiels		ns		-0,11		0,08
Hommes	-0,08 (ns)		-0,06		-0,06	
Femmes dont temps partiel	-0,07 -0,10		-0,14 - 0,10		-0,05 +0,10	

Bien que sommaires, ces analyses font apparaître au moins deux résultats intéressants :

- la disponibilité est sensiblement plus compensée dans le secteur public que dans le secteur privé et surtout le secteur associatif où une forme de compensation n'apparaît plus (très faiblement) significative que pour les employés et ouvriers à temps complets.
- dans le secteur privé des tendances contradictoires s'observent : si les cadres et les employés à temps complet voient leur disponibilité temporelle compensée les salariés à temps partiels et notamment les femmes associent au contraire faibles rémunérations et fortes contraintes temporelles. A l'inverse au sein du secteur associatif, le temps partiel réduit davantage l'exposition à ces contraintes. Cet impact différent du temps partiel est observable tant pour la localisation des horaires que pour la prévisibilité des temps de travail.

Graphique 3. Indice de fréquence des horaires atypiques selon le temps de travail



Lecture : le passage à temps partiel réduit l'importance des horaires atypiques de manière marginale pour les salariés du privé.

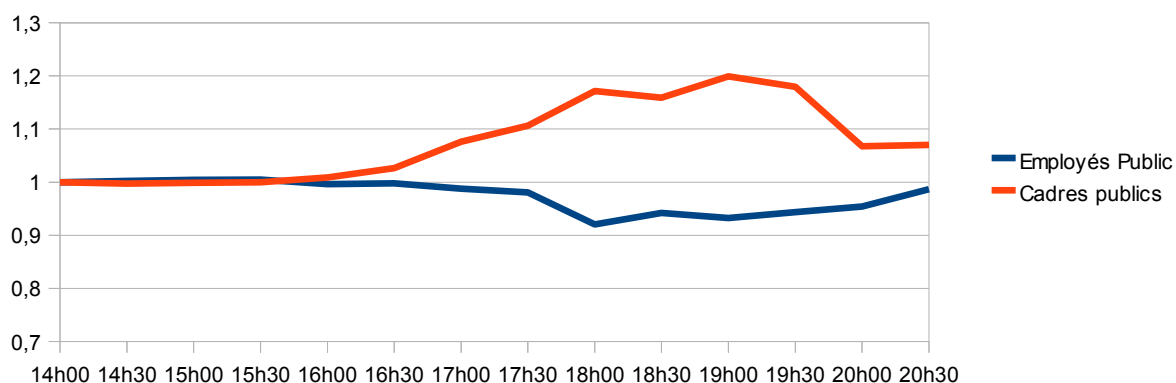
Une autre manière d'observer les liens entre rémunérations et contraintes temporelles peut consister à calculer les salaires moyens des travailleurs présents à chaque heure de la journée. Par ce biais il est possible de déterminer à quel moment de la journée les salariés les mieux payés sont effectivement présents. Ceci ne signifie pas qu'une éventuelle pénibilité est explicitement compensée ou non, mais permet de voir quels sont les salariés présents lors des périodes atypiques de la journée de travail. Dans le cas de la fin d'après-midi et du soir des constats intéressants peuvent être effectués.

En effet quelque soit le statut de l'employeur, les salariés peu qualifiés présents en fin de journée sont sensiblement moins bien rémunérés (ou travaillent davantage à temps partiel) que leurs collègues travaillant en journée standard. Cet écart est particulièrement fort pour le secteur privé et pour les associations durant la période (18h00 – 19h00). A l'inverse pour les cadres et professions intermédiaires du privé (et dans une moindre mesure du public), le travail du soir concerne plutôt des salariés déclarant des revenus plus élevés que la moyenne de leur collègues. Les cadres et professions intermédiaires des associations sont cependant

dans la situation inverse. A nouveau nous retrouvons l'idée d'écarts plus faibles entre qualifiés et non qualifiés dans ce secteur par rapport aux autres en matière de contraintes temporelles.

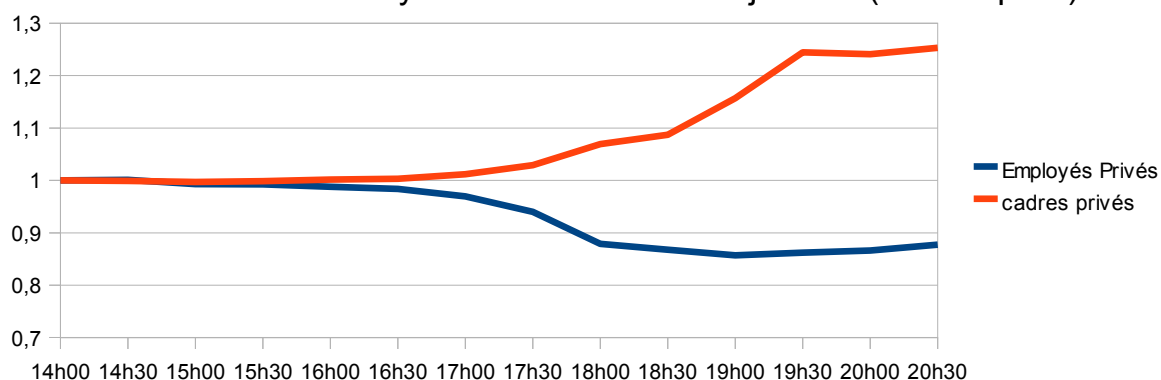
Graphiques 4-5-6

Salaires moyens selon l'heure de la journée (Secteur Public)



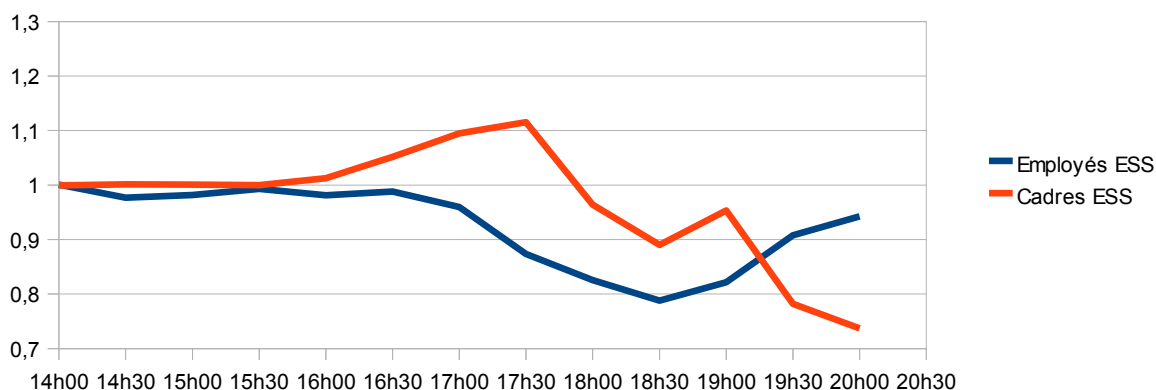
Lecture : à 17h30, le salaire moyen des cadres du public au travail est supérieur de 10% à celui des cadres présents à 14h00.

Salaires moyens selon l'heure de la journée (secteur privé)



Lecture : à 18h30, le salaire moyen des cadres du privé au travail est supérieur de 10% à celui des cadres présents à 14h00.

Salaire moyen selon l'heure de la journées (ESS)



Lecture : à 17h30, le salaire moyen des cadres associatifs au travail est supérieur de 10% à celui des cadres présents à 14h00.

4. Discussion : Don de travail ou segmentation ? La forte disponibilité temporelle des salariés de l'ESS correspond-elle à un don de travail lié à la proximité du bénévolat ou constitue-t-elle une disponibilité 'publique' bon marché ?

Au final, nous souhaiterions nous concentrer sur trois enseignements principaux.

Tout d'abord, l'étude de ces différentes dimensions confirme que les salariés des associations offrent une disponibilité temporelle plutôt supérieure à celle des salariés du secteur privé. Cet écart demeure cependant modéré et surtout la disponibilité du secteur non lucratif reste sensiblement plus faible que celle du secteur public. Les missions de services publics entraînant les plus grandes exigences en matière de continuité sont en effet encore largement confiées au secteur public. L'action sociale apparaît toutefois comme occupant une position intéressante. Exigeante en termes de disponibilité temporelle, elle est largement prise en charge par les associations et explique une grande part des contraintes temporelles subies par les salariés du secteur associatif.

Deuxièmement, il apparaît que les contraintes temporelles peuvent être plus ou moins explicitement imposées. Ainsi dans le secteur public la possibilité de choisir ses horaires réduit sensiblement les pénibilités temporelles, mais ce n'est pas le cas ni pour les salariés des associations ni pour les cadres du privé.

Parallèlement les marges de manœuvre en matière d'horaires ne sont pas identiques dans les trois secteurs. Les horaires imposés sont ainsi plus fréquents chez les non qualifiés du public et surtout du privé par rapport au secteur associatif. De même on peut faire l'hypothèse que l'existence d'un impact important de la présence d'enfants pour les salariés des associations sur la disponibilité temporelle témoigne d'une marge de manœuvre plus grande pour ces derniers. Enfin, ces salariés sont également ceux qui sont le moins soumis à des contrôles ou procédures strictes.

Ces éléments (horaires moins imposés et absence de lien entre choix et réduction de la disponibilité temporelle) soutiennent l'hypothèse d'un temps de travail davantage négocié et d'une acceptation 'volontaire' plus grande des contraintes temporelles.

Enfin, le troisième élément important correspond aux liens entre rémunérations et disponibilité temporelle. Si pour certaines catégories (Cadres et professions intermédiaires du privé et secteur public) une corrélation significative est repérable entre les exigences de disponibilité et des salaires plus élevés, ce constat n'est pas possible pour d'autres groupes et notamment les salariés des associations et les employés du secteur privé à but lucratif.

Il nous semble alors intéressant de croiser ces tendances afin de distinguer différents modes d'allocation de la disponibilité temporelle en opposant d'un côté contraintes temporelles explicitement compensées et contraintes non compensées et de l'autre des formes de disponibilité résultant d'un arbitrage au moins partiel de la part du salarié à des formes plus imposées par la hiérarchie.

Tableau 10.

	Disponibilité associée à des horaires choisis et à un travail faiblement contrôlé	Disponibilité associée à des horaires imposés et un contrôle strict du travail
Disponibilité compensée	Cadres et Professions intermédiaires du secteur privé. [1]	Secteur Public [2]
Disponibilité non compensée	Secteur associatif [3]	Employés et ouvriers du secteur privé [4]

Dans ce cadre, le cadrant [1] pourrait correspondre à une forme de « marché » où le choix d'offrir des temps de travail contraignants résulteraient d'un prix (à la fois en termes de salaire et de perspectives de carrière) plus important. Le cadrant [2] se rapprocherait d'une forme de redistribution organisée par la hiérarchie tandis que le cas [4] correspondrait davantage au marché secondaire d'un système d'emploi segmenté. Enfin la situation [3] pourrait s'analyser comme un modèle de don / contre-don.

Pourtant cette vision idéal-typique, convergente avec les discours traditionnels des acteurs associatifs et de l'ESS, peut également cacher des tendances plus diverses si on le pense de manière dynamique. En effet la case [3] peut résulter de plusieurs mouvements distincts :

- il peut tout d'abord s'agir d'un marché dégradé : le cas 3 étant un cas 1 mal payé... (cf. pour les jeunes qualifiés en période de chômage massif ou pour les salariés offrant une part de bénévolat dans leur travail professionnel – Hély, 2009; Simmonet-Cusset 2004).

- il peut ensuite correspondre à une « autorité bienveillante » : le cas 3 étant alors un cas 4 géré par des employeurs 'responsables' mais sous fortes contraintes financières (cf. discours des associations et employeurs responsables)
- enfin il peut s'interpréter comme une « délégation de service public bon marché » confié à des agents bienveillants : cas 2 externalisé en cas 4 puis rapatrié en cas 3...

La relative souplesse du temps de travail au sein du secteur associatif et la prise en compte apparemment plus grande des contraintes familiales (voir également Gonyea, 1999) par exemple ne doit ainsi pas occulter le fait que les contraintes temporelles sont d'abord non compensées par des rémunérations plus importantes. Ce constat demeure cependant rapide et demande des analyses empiriques et qualitatives plus poussées.

L'étude du secteur de l'aide à domicile tend par exemple à confirmer (pour ce secteur particulier) le troisième scénario : la prise en charge de la dépendance n'a pas été organisée dans le cadre d'un service public pour des raisons notamment budgétaires mais sous la forme d'une délégation de service aux associations. Celles-ci sont alors confrontées à des contraintes budgétaires qui ne leur permettent pas de compenser les pénibilités, par contre elles tentent de concilier au mieux les exigences de leurs salariées (Bokorsbi et Ruhm, 2000) avec les impératifs du service à la fois dans une logique de fidélisation des salariés et dans le but de concilier les impératifs du service avec les valeurs des entrepreneurs associatifs (Bailly et alii, 2010).

Bibliographie.

Avril C. (2008) Les aides à domicile pour personnes âgées face à la norme de sollicitude, *Retraite et société* n° 53, 2008/1, p. 49 à 65.

Bailly, F, FX Devetter, F Horn, F. Jany-Catrice, A Léné, T Ribault. 2010, "Réguler les services à la personne en Haute-Normandie. Des logiques départementales contrastées", Rapport pour la DIRECCTE, 240 pages.

Barrois Amandine, 2010, « L'organisation journalière du temps de travail », Mémoire de Master 1 Économétrie appliquée, sous la responsabilité de François-Xavier Devetter, USTL.

Ben-Ner A. Ren T. Paulson DF (2010) A sectoral comparison of wage levels and wage inequality in human services industries, *Non profit and Voluntary Quarterly*, Online First, april, 2010.

Borkoski C. et Ruhm C. (2000) Compensation in the non profit sector, *Working paper* n°7562, février, NBER.

Bouffartigue Paul, Bouteiller Jean, 2002, « L'érosion de la norme du temps de travail », *Travail et Emploi* n°92

Boulin JY, Cette G., Verger D., 1998, « Les arbitrages entre temps libre et salaire : Les enseignements d'une enquête réalisée auprès des salariés de la chimie », *Travail et Emploi* n°77

Devetter F-X (2008) Travailler au-delà de 48 heures par semaine. *Travail et Emploi*, n°114, avril-juin, p.59-68.

Devetter F-X. (2004) « Les employés du public : un régime temporel spécifique ? », *Politique et Management Public* ? N°1/2004.

Devetter F.-X (2002) Vers une nouvelle norme des temps de travail ? Temps subis ou temps choisis ? N°78, juin *Formation Emploi*.

Devetter F.-X (2002b) La régulation des temps de travail atypiques : entre allocation hiérarchique et transaction, n°92 *Travail et Emploi*.

Devetter FX (2009) Gender Differences in Time Availability : professional Logics beyond the impact of domestic sphere. *Gender Work and Organization*, Volume 16, Issue 4, July 2009, Pages: 429-450

Falcoz M. et Walter E. (2007) Travailler dans un monde de bénévoles : contraintes et limites de la professionnalisation dans les clubs sportifs, *RECMA*, n°306, p.78-91.

Franscesconi, M. (2001) Determinants and consequences of promotion in Britain, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 63, No. 3, 279-310.

Gonyea, J.(1999) The non profit sector's responsiveness to work-family issues, *Annals of the Academy of Political and Social Sciences*, 562 (0) March, 127-142.

Grossin William, 1996, « Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle », *Octarès, Toulouse*.

Guillemot D. et Jeannot, G. (2010) Travail du public, travail du privé: similitudes et différences, *Revue Française d'Administration Publique*, n°132, pp. 789-803.

Hély M. (2008) A Travail égal, salaire inégal, ce que travailler dans le secteur associatif veut dire. *Sociétés Contemporaines*, p. 125-147.

Kostiukb P (1990) Compensating differentials for shift work, *Journal of Political Economy*, 98(5) pp; 1055-1075

Lanfranchi J., Ohlsson H., Skalli A., (2004), « Action collective et différences compensatrices : le cas des travailleurs masculins à horaires atypiques », *Economie et Prévision* n°164-165

Narcy M. (2009) Les salariés du secteur associatif sont-ils davantage intrinsèquement motivés que ceux du secteur privé ? *Economie & prévision* n° 188, 2009/2, p. 81 à 99.

Petrella F., Richez-Battesti N, Maisonasse J. Et K. Melnik (2010) QUELLE QUALITE DE L'EMPLOI DANS L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ? Une perspective plurielle.

Preston A. E. (1989). "The Nonprofit Worker in a For-Profit World", *Journal of Labor Economics*, vol. 7, pp. 438-463.

Silvera R. (2005) Temps de travail et Genre une relation paradoxale, in Femmes, genres et société, M. maruani (dir) pp. 265-273, La Découverte.

Simonet-Cusset M. (2004), « Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail », *Revue de l'Ires*, n° 44, p. 141-155.

Annexes.

1. Construction et exemple d'indicateur de disponibilité temporelle

La construction de cet indicateur vise à synthétiser et quantifier la disponibilité temporelle des individus. Sa construction repose sur deux hypothèses importantes. La première est que les différentes contraintes temporelles peuvent être considérée comme relevant du même domaine et décrivent ainsi la disponibilité globale que l'individu est amené à offrir. La seconde repose sur le principe que les pénibilités temporelles sont d'autant plus intenses que peu d'agents s'écartent des rythmes collectifs.

Pour construire cet indicateur nous avons isolé quatre questions pour décrire la localisation des horaires et quatre autres pour approcher la variabilité des temps de travail. Chaque réponse correspondant au rythme collectif s'est ensuite vu attribuée un coefficient égal à 100 tandis que les autres réponses impliquaient une 'note' égale au pourcentage de salariés concernés (par la pratique en question ou celle impliquant une plus grande disponibilité). Ainsi plus le score est élevé, plus la qualité du temps de travail de l'individu est grande. Un score de 800 correspond à un individu respectant totalement les rythmes collectifs traditionnels. Grâce à cette méthode nous pouvons attribuer une 'valeur' plus importante au fait de travailler le dimanche par rapport à celui de travailler le samedi.

Dimanche habituel	14%
Dimanche occasionnel ou habituel	30%
Nuit habituelle	7,00%
Nuit occasionnelle ou habituelle	16,00%
Samedi habituel	30,00%
Samedi occasionnel ou habituel	52,00 %
Soir Habituel	16,00%
Soir Occasionnel	34,00%
Horaires non connus un mois à l'avance	19,00%
Modulation annuelle	24,00%
Nombre de jours différents chaque semaine	14,00%
Horaires variables	46,00%

Exemple : un salarié travaillant occasionnellement le dimanche jamais la nuit, habituellement le samedi, jamais le soir aura un score de 'localisation' égal à $30 + 100 + 30 + 100 = 260$.

S'il connaît ses horaires un mois à l'avance mais relève d'une modulation annuelle tout en travaillant un nombre de jours identique chaque semaine et qu'enfin ses horaires sont variables chaque semaine, il obtiendra un score de 'prévisibilité' de $100 + 24 + 100 + 46$ soit 270 également.

L'indicateur de disponibilité temporel sera quant à lui de $260 + 270$ soit 530.

2. Régression logistique tous salariés et impact du type d'employeur.

		Dispob=1 soit dispo > 599		
		Valeur estimée	Pr>khi ²	Odd ratio
	intercept	-1,93	<0,0001	
Sexe	Femme	ref		
	Homme	0,43	<0,0001	1,53
Age	Ag3 -15	0,43	<0,0001	1,53
	Ag3-30	0,19	<0,0001	1,21
	Ag3-50	ref		
Enfants				
Nationalité	Français de naissance	0,07	0,36	1,07
	Autre	ref		
PCS	CSER-3	0,25	0	1,29
	CSER-4	0,12	0,03	1,13
	CSER-5	0,2	0	1,23
	CSER-6	ref		
Zone d'habitat	Tur5-urbain	ref		
	Tur5-rural	0,19	<0,0001	1,21
Diplôme	dipl-bac et +			
	dipl cap bep			
	dipl bepc et moins	ref		
nbsal	moins de 5	0,08	0,32	1,08
	5 à 20	ref		
	20 à 500	0,31	<0,0001	1,37
	500 et +	0,63	<0,0001	1,88
	autre	0,4	<0,0001	1,49
Employeur	ESS	0,33	<0,0001	1,39
	Privé	ref		
	Public	0,31	<0,0001	1,37
	Particulier	-0,56	<0,0001	0,57
Ancienneté				
	moins d'un an	ref		
	1 à 5	0,16	0,02	1,17
	5 à 10	0,17	0,02	1,19
	10 et +	0,04	0,61	1,04
	inconnue	0,31	0	1,36
Pourcentage concordant		60,60%		

3. **Régressions logistiques par secteurs.** Paramètres estimés, seules les valeurs significatives au seuil de 0,01 sont reprises.

		ESS – CPI	ESS – EO	Privé CPI	Privé EO	Public CPI	Public EO
	intercept						
Sexe	Femme						
	Homme	0,46	0,58	0,38	0,65	0,19	0,37
Age	Ag3 -15	0,43n	0,56n	0,57	0,44		0,91
	Ag3-30	0,37	0,22n	0,25	0,34		0,24
	Ag3-50						
Enfants		-0,56	-0,71				
Nationalité	Français de naissance						
	Autre						
PCS	CSER-3	-0,46		-0,2		0,34	
	CSER-4						
	CSER-5		0,63		0,42		0,52
	CSER-6						
Zone d'habitat	Tur5-urbain						
	Tur5-rural	0,27n	0,75				
Diplôme	dipl-bac et +			-0,3			
	dipl cap bep		0,45				
	dipl bepc et moins						
nbsal	moins de 5	0,74					
	5 à 20						
	20 à 500		0,53		0,81		0,37
	500 et +		0,75n	0,2n	1,44	0,5	0,89
	autre						
Employeur	ESS						
	Privé						
	Public						
	Particulier						
Ancienneté							
	moins d'un an						0,4
	1 à 5						
	5 à 10		-0,6				
	10 et +				-0,3		-0,4
	inconnue						
chef	oui	1,2	0,75n	0,32	0,16	0,33	0,45
	non						
public	oui		1,64	0,38	0,22	1,08	0,56
	non						
Temps partiel	oui				0,37		
	non						
Mode de dét	imposé (1)						
	choix partiel (2)			-0,4	-0,4	-0,5	-0,75
	choix (3)			0,4		-0,82	-0,8