

**LES ORGANISATIONS  
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE  
PROPOSENT-ELLES  
DES CONDITIONS D'EMPLOI  
DIFFÉRENTES DE CELLES  
DES AUTRES ORGANISATIONS ?  
LE CAS DES ÉTABLISSEMENTS D'HÉBERGEMENT  
POUR PERSONNES ÂGÉES**

---

Franck BAILLY\*

Karine CHAPELLE\*

Lionel PROUTEAU\*\*

\* Cream-EA 4702, Université de Rouen - \*\* Lemna-EA 4272, Université de Nantes

Rapport final en réponse à l'appel d'offre de l'IRES pour la CFE-CGC



## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	7
<b>PARTIE 1 – ANALYSE DESCRIPTIVE DE L'HÉBERGEMENT DES PERSONNES ÂGÉES À PARTIR DES DADS – 2008</b> .....	11
1.1 Présentation des DADS.....	11
1.2 Les établissements d'hébergements pour personnes âgées et leur personnel.....	12
1.3 Les conditions d'emploi.....	13
1.3.1 <i>Précarité et stabilité de l'emploi</i> .....	13
1.3.2 <i>Part des temps complets et des temps partiels</i> .....	14
1.3.3 <i>Un aspect particulier des conditions d'emploi : le salaire</i> .....	15
<b>PARTIE 2 – ANALYSE DESCRIPTIVE DE L'HÉBERGEMENT DES PERSONNES ÂGÉES À PARTIR DE L'ENQUÊTE EHPA – 2007</b> .....	19
2.1 Présentation de l'enquête EHPA.....	19
2.2 Les caractéristiques des établissements et du public accueilli.....	19
2.2.1 <i>Les structures d'hébergement par statut juridique et type de prestations</i> .....	19
2.2.2 <i>Les caractéristiques du public accueilli</i> .....	21
2.3 Le personnel des établissements d'hébergement.....	26
2.3.1 <i>Employés, stagiaires et bénévoles</i> .....	26
2.3.2 <i>La répartition des employés par fonction</i> .....	29
2.3.3 <i>Le niveau de diplôme : le cas particulier du personnel de direction</i> .....	34
2.3.4 <i>L'ancienneté</i> .....	34
2.4 Les conditions d'emploi.....	35
2.4.1 <i>Nombre de personnes âgées par employé</i> .....	35
2.4.2 <i>Nombre de personnes âgées par employé selon le type de fonction</i> .....	36
2.4.3 <i>Le travail de nuit, de jour et en alternance</i> .....	37
2.4.4 <i>Les différents contrats de travail</i> .....	38
2.4.5 <i>Les emplois couverts par une convention collective</i> .....	38

2.5 La féminisation des emplois.....	40
2.5.1 Une forte présence des femmes.....	40
2.5.2 La part des femmes par type de fonction.....	41
2.5.3 La spécialisation du capital humain par genre dans le poste de directeur et les fonctions de direction.....	42
2.5.4 La part des femmes qui travaillent de jour, de nuit ou en alternance.....	43
2.5.5 La part des femmes selon la nature du contrat de travail.....	45
2.5.6 La part des femmes protégées par une convention collective.....	47
<b>PARTIE 3 – ANALYSE ÉCONOMÉTRIQUE DES DÉTERMINANTS DES CONDITIONS D’EMPLOI</b> .....	49
3.1 La méthode économétrique retenue et les caractéristiques des variables.....	49
3.1.1 Les variables à expliquer.....	49
3.1.2 Les variables explicatives.....	51
3.2 Les déterminants des conditions d’emploi : analyse sur l’ensemble de la population.....	53
3.2.1 Travailler de jour, en alternance et de nuit.....	53
3.2.2 Avoir un contrat de travail permanent ou non.....	54
3.2.3 Être couvert ou non par une convention collective.....	56
3.3 Les déterminants des conditions d’emploi : une comparaison hommes/femmes.....	57
3.3.1 Travailler de jour, en alternance et de nuit.....	57
3.3.2 Avoir un contrat de travail permanent ou non.....	58
3.3.3 Être couvert ou non par une convention collective.....	59
3.3.4 Une remarque générale.....	59
3.4 Les déterminants des conditions d’emploi : une comparaison organisations lucratives/organisations non lucratives.....	59
3.4.1 Travailler de jour, en alternance et de nuit.....	59
3.4.2 Avoir un contrat de travail permanent ou non.....	60
3.4.3 Être couvert ou non par une convention collective.....	61
3.5 Les déterminants des conditions d’emploi : la situation des personnels de direction.....	62
3.5.1 Travailler de jour, en alternance et de nuit.....	62
3.5.2 Avoir un contrat de travail permanent ou non.....	63
3.5.3 Être couvert ou non par une convention collective.....	64
<b>CONCLUSION</b> .....	67
<b>ANNEXES</b> .....	69

## REMERCIEMENTS

Sans engager leur responsabilité, nous tenons à remercier Madame Jacqueline Perrin-Haynes de la DRESS (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) pour son aide dans la compréhension des données de l'enquête EHPA, ainsi que Madame Martine Rouxel, directrice d'EHPAD, pour ses remarques sur une version antérieure de ce rapport.



## INTRODUCTION

Les modes d'organisation du travail et les conditions « techniques » de travail ont connu, ces dernières décennies, d'importants changements. Les manifestations de ces changements sont multiples et leur degré de diffusion variable selon les secteurs et les pays, mais le mouvement semble bien engagé (Askénazy, 2000) (1). Avec leur développement, les limites de ces nouveaux modes d'organisation apparaissent. La plus visible, ou en tout cas la plus médiatisée, est sans doute la pression exercée sur les salariés et les cadres (Gollac, 2005 (2), Karvar et Rouban, 2004 (3)), avec ce que cela implique de stress, de troubles musculo-squelettiques voir, dans les cas extrêmes, de suicides.

Parallèlement, les conditions d'emploi se sont également modifiées avec le déclin des marchés internes (Doeringer and Piore, 1971) (4). De tels marchés ne concernaient certes pas toutes les entreprises, mais comme le note Gautié (2003, p. 9) (5), « plus que la réalité du fordisme, la logique des marchés internes des grandes entreprises en constituait plutôt l'horizon, c'est-à-dire le modèle à atteindre et à étendre à l'ensemble du salariat ». Or, une tendance à la « remarkandisation » du travail s'est dessinée depuis quelques décennies et s'est notamment traduite par le recours à des formes plus atypiques de contrats de travail et une augmentation de la probabilité de perdre son emploi (Gautié, 2003).

Toutefois, hormis en ce qui concerne la question du salaire, les travaux qui traitent de ces problématiques, à quelques exceptions près, s'intéressent relativement peu au secteur de l'économie sociale (6). L'objectif de notre rapport est de contribuer à combler ce manque. Au-delà de cet objectif de connaissance à strictement parler, la question des conditions de travail et d'emploi dans l'économie sociale nous paraît importante à plus d'un titre.

Elle l'est, en premier lieu, car les acteurs de l'économie sociale semblent défendre un rapport au travail et à l'emploi différent des entreprises privées lucratives (Everaere, 2011) (7). Mais au-delà des discours, qu'elle est la réalité ?

En second lieu, cette question est également importante d'un point de vue théorique. La littérature relative à l'économie sociale s'est essentiellement centrée sur la question du salaire. De ce point de vue, traditionnellement deux thèses s'opposent. La première défendue, notamment par Borjas et alii (1983) (8), souligne que la contrainte de non-distribution des profits qui caractérise les organisations du secteur non lucratif, atténue les droits de propriété du manager sur la richesse créée ce qui amène ce dernier à accepter des salaires plus élevés. De plus, cet affaiblissement des droits de propriété implique éga-

(1) Askénazy, P. (2000) : « Le développement des pratiques 'flexibles' de travail », in Cohen D, et Debonneuil, M, Nouvelle Économie, *Rapport du Conseil d'Analyse Économique*, La Documentation Française : Paris, pp. 127-48.

(2) Gollac, M. (2005) : L'intensité du travail : Formes et effets. *Revue Économique*, vol 56, n° 2.

(3) Karvar A., Rouban L. (2004) Les cadres au travail, Les nouvelles règles du jeu. La découverte.

(4) Doeringer P., Piore M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington (Mass.).

(5) Gautié J. (2003). Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale. *Working paper*. Centre d'Études de l'Emploi, n° 30.

(6) Cf. ainsi les travaux suivants : McMullen K., Schellenberg G., 2003, « Job quality in non-profit organizations », *CPRN Research Series on Human Resources in the Nonprofit Sector*, n° 2, January ; Haley-Lock A., 2009, « Variation in part-time job quality within the nonprofit human service sector », *Nonprofit Management and Leadership*, vol 10, n° 4, p. 421-442 ; Maisonnasse J., Melnick K., Petrella F., Richez-Battesti N., 2010, Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle, *Rapport de recherche pour la région Paca, la Caisse des dépôts et consignations et l'Institut recherche de la Caisse des dépôts et consignations, décembre* ; Dunoyer de Segonzac C., Kaczmarek S., Paradis E., 2010, Les conditions de l'emploi dans l'économie sociale, étude documentaire, *Cides et Chorum, octobre* ; Bailly F., Chapelle K, Prouteau L. (2012) : « La qualité de l'emploi dans l'ESS. Étude exploratoire sur la région des Pays de la Loire ». *Recma. Revue Internationale de l'Économie Sociale*, n° 323. Parallèlement à ces travaux, il faudrait également citer d'autres contributions qui abordent la question de la qualité de l'emploi sous un prisme un peu différent, celui des pratiques de management. Cf. par exemple : Kalleberg, Arne L., Peter V. Marsden, Jeremy Reynolds, and David Knoke. 2006. "Beyond Profit ? Sectoral Differences in High Performance Work Practices." *Work and Occupations* 33 (3): 271-302 ; Jed DeVaro & Dana Samuelson, 2004. "Why Are Promotions Less Likely in Nonprofit Firms ?" WP, Department of Labor Economics, Cornell University.

(7) Christophe Everaere (2011) : « Valeurs et pratiques de GRH dans l'économie sociale ». *Revue française de gestion*, N° 217, pp. 15-33.

(8) Borjas, George J, H. E. Frech III and Paul B. Ginsburg. 1983. "Property Rights and Wages: The Case of Nursing Homes." *Journal of Human Resources* 18(2), pp. 231-246.

lement une moins grande sensibilité aux pressions du marché et notamment du marché du travail, ce qui amènerait les organisations non lucratives à être moins enclines à baisser les salaires (Ruhm et Borkoski, 2000 (9)). Le recours à du personnel plus qualifié peut également être un autre argument justifiant des salaires plus importants (Holtmann et Idson, 1993) (10). La seconde thèse, dite du « don en travail », se place dans le prolongement des travaux de Hansmann (1980), Weisbrod (1983), Preston (1989), Frank (1996), Rose-Ackerman (1996) (11). Elle défend l'idée que les salariés du secteur non lucratif, qu'ils soient cadres ou employés de ces organisations, sont intéressés par la nature de la mission de l'organisation qui les emploie et, qu'à ce titre, ils pourraient accepter des salaires inférieurs à ceux des salariés du secteur lucratif (12). Ces deux thèses, qui concernent initialement les salaires, pourraient être transposées, dans une certaine mesure, aux autres aspects des conditions de travail et d'emploi (13). Mieux comprendre ces conditions dans l'économie sociale permettrait alors d'éclairer la pertinence de ces deux thèses.

En troisième lieu, le secteur de la prise en charge des personnes âgées et notamment des plus dépendantes d'entre elles fait face à des difficultés de recrutement auxquelles les conditions de travail et d'emploi ne sont sans doute pas étrangères (Duyck et Pijoan 2010 (14) ; Daieff et Babadjian 2008 (15) ; Lezin, 2002 (16)). Or un certain nombre de travaux ont souligné l'existence de marges de manœuvre dans l'organisation des conditions de travail et d'emploi (cf. par exemple, Caroli et Gautié, 2009 (17)) qui peuvent alors se révéler être plus ou moins favorables aux salariés (« high road » versus « low road »). Dans cette perspective, peut-on considérer qu'il existe de tels degrés de liberté dans le secteur de la prise en charge des personnes âgées qui permettraient de rendre ces emplois plus attractifs ? Si tel est le cas, quels en sont les déterminants ? Et notamment, le statut juridique de l'établissement pourrait-il en être un ? De telles questions sont d'autant plus importantes que le secteur de la prise en charge des personnes âgées reste, avec l'accueil des jeunes enfants et l'aide à domicile, un des plus importants du champ social et médico-social et un de ceux qui a connu la plus forte

- (9) Ruhm Christopher et Borkoski Carey, 2000, Compensation in the nonprofit sector. *NBER Working Paper 7562*.
- (10) De façon plus précise, l'argumentation est la suivante : la qualité du service qui est dispensé est difficile à observer *ex ante*. Les entreprises (qui recherchent avant tout le profit) sont donc incitées à « tromper » les bénéficiaires en leur vendant, à un prix élevé, un service présenté comme de qualité alors qu'il ne l'est pas. Dans une telle situation d'asymétrie informationnelle, les bénéficiaires vont se retourner vers les organisations non lucratives. Leur objectif de non lucre et la contrainte de non distribution est, pour eux, une garantie que le service affiché comme étant de bonne qualité, l'est réellement. Pour fournir ce service de meilleure qualité les organisations non lucratives vont recruter du personnel plus qualifié et mieux rémunéré. Holtmann, A. G., et Todd L. Idson, 1993, "Wage Determination of Registered Nurses in Proprietary and Nonprofit Nursing Homes." *Journal of Human Resources*, vol 28, n° 1, pp. 55-79.
- (11) Hansmann, H. B. (1980), "The role of nonprofit enterprise.", *Yale Law Journal*, 89, 835-901.
- Weisbrod, B. A. (1983), "Nonprofit and proprietary sector behavior: Wage differentials among lawyers.", *Journal of Labor Economics*, 1, 246-263; Preston, A. E. (1989), "The nonprofit worker in a for-profit world.", *Journal of Labor Economics*, 7, 438-463; Frank, R. H. (1996), "What price the moral high ground?", *Southern Economic Journal*, 63 (1), 1-17; Rose-Ackerman, S. (1996), "Altruism, nonprofits, and economic theory.", *Journal of Economic Literature*, 34, 701-728.
- (12) Pour une évaluation empirique récente de ces deux thèses, cf. par exemple, Haruko Noguchia et Satoshi Shimizutani, 2007, "Nonprofit/for-profit status and earning differentials in the Japanese at-home elderly care industry: Evidence from micro-level data on home helpers and staff nurses", *Journal of the Japanese and International Economies*, vol 21, n° 1, pp. 106-120; Noci Mocan et Erdal Tekin, 2003, "Nonprofit Sector and Part-Time Work: An Analysis of Employer-Employee Matched Data of Child Care Workers," *Review of Economics and Statistics*, vol 85, n° 1, pp. 38-50; Ruhm Christopher et Borkoski Carey, 2000, Compensation in the nonprofit sector. *NBER Working Paper 7562*; Holtmann, A. G., et Todd L. Idson, 1993, "Wage Determination of Registered Nurses in Proprietary and Nonprofit Nursing Homes." *Journal of Human Resources*, vol 28, n° 1, pp. 55-79.
- (13) Ces conditions de travail et d'emploi pourraient alors être meilleures dans le secteur non lucratif relativement au secteur lucratif, selon la première thèse, et moins bonnes, selon la seconde thèse. Toutefois, si on interprète ces conditions de travail et d'emploi sous l'angle des différences compensatrices de salaires, c'est la conclusion inverse qui s'impose. Ces conditions de travail et d'emploi seraient moins bonnes lorsque le salaire est plus élevé (première thèse) et meilleures lorsque le salaire est plus faible (seconde thèse). Cf. sur cette dernière interprétation, Ruhm Christopher et Borkoski Carey, 2000, "Compensation in the nonprofit sector.", *NBER Working Paper 7562*.
- (14) Jean-Yves Duyck et Natacha Pijoan (2010), « L'enjeu de la gestion des ressources humaines dans le service aux personnes âgées dépendantes : le cas des établissements d'accueil », *Gérontologie et société* n° 135, p. 187-211.
- (15) Sylvie Daieff et Philippe Babadjian, (2008), « Fidéliser le personnel soignant dans la filière gériatrique », *Gérontologie et société*, n° 126, pp. 105-111.
- (16) Cf. B. Lezin et al, (2002), Évaluation régionale de structures d'hébergement pour les personnes âgées, *Santé Publique*, vol. 14, pp. 95-105
- (17) E. Caroli, J. Gautié (dir.) (2009), Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?, Cepremap-Éditions Rue d'Ulm.



hausse en termes d'effectifs salariés (Pôle emploi, 2012) (18). C'est, enfin, un secteur où les besoins à venir en termes de personnels seront probablement importants (Commissariat Général du Plan, 2005) (19).

Les éléments de réponse que nous essayerons d'apporter à ces différentes questions ne doivent pas oublier la diversité constitutive du secteur de l'économie sociale. Cette diversité concerne, d'abord, les types de structures et, en ce qui concerne plus particulièrement l'hébergement des personnes âgées, les « modèles » de prise en charge que l'on y rencontre (Villez, 2007) (20). Mais cette diversité concerne aussi les secteurs dans lesquelles sont présentes les organisations de l'économie sociale. Dans un travail antérieur (Bailly, Chapelle, Prouteau, 2012) (21) nous avons montré, en utilisant la base de données des DADS (déclarations annuelles de données sociales), qu'il y avait des différences majeures entre, par exemple, les conditions d'emploi dans les organisations de l'économie sociale du champ culturel et les organisations de l'économie sociale du champ médico-social. De ce point de vue, les conclusions que nous pourrions tirer du secteur de l'hébergement des personnes âgées ne sauraient prétendre à la généralisation.

Sur cette base, le présent rapport interroge la capacité des organisations de l'économie sociale à proposer des conditions de travail et d'emploi différentes de celles offertes par les organisations marchandes et publiques. En se centrant sur le seul champ du médico-social et, plus particulièrement encore, sur celui de l'hébergement des personnes âgées, il permet de mieux mettre en lumière l'influence propre des organisations de l'économie sociale. Toutefois, la diversité que l'on observe dans les conditions de travail et d'emploi sur ce champ spécifique ne peut être entièrement imputable aux caractéristiques des organisations en tant que telles. Reprenant une hypothèse déjà défendue dans d'autres travaux, il nous semble, en effet, qu'à l'intérieur même du champ de l'hébergement des personnes âgées, il existe une segmentation « du marché » qui est fonction des caractéristiques des personnes âgées accueillies. Nous essayerons alors de mesurer ce qui, du point de vue des conditions de travail et d'emploi, relève de l'influence du type d'organisation et ce qui relève de l'influence du segment du marché occupé par une organisation.

Si l'analyse économique des conditions de travail et d'emploi s'est peu attardée sur le rôle des organisations de l'économie sociale, on l'a indiqué, il semble qu'elle ait également accordé peu d'importance à la situation spécifique des personnels d'encadrement et de direction (22), peut-être, parce que traditionnellement, en France, ces personnels sont supposés s'investir dans l'entreprise ou l'organisation et qu'en conséquence la question de la qualité de l'emploi peut apparaître comme secondaire au regard de cet engagement présumé. Le second objectif de notre rapport est donc de mesurer l'influence de l'occupation d'un poste d'encadrement sur les conditions de travail et d'emploi.

Pour réaliser cette investigation empirique, nous croisons deux bases de données : la première est constituée des déclarations annuelles de données sociales (DADS) ; la seconde de l'enquête auprès des établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA). Dans une première partie, après une présentation de la base de données, nous suggérerons des indicateurs de conditions d'emploi sur la base des DADS. Dans une deuxième partie, c'est à partir de l'enquête EHPA que nous présenterons ces indicateurs. Nous essaierons de proposer, dans la mesure du possible, des indicateurs différents de ceux utilisés dans les publications du Ministère en charge de cette enquête. Nous proposerons également des indicateurs complémentaires à ceux qui peuvent être construits sur la base des DADS. Dans une troisième partie, enfin, nous menons, toujours à partir de l'enquête EHPA, une analyse économétrique sur les déterminants de la qualité de l'emploi. De façon plus spécifique, nous essayons de rendre compte de l'influence de différentes variables explicatives sur des indicateurs de qualité de l'emploi (23). Ces variables explicatives sont relatives :

(18) Pôle emploi (2012), « Le champ social et médico-social : une activité en forte croissance, des métiers qui se développent et se diversifient ». *Repères et analyses*, n° 44.

(19) Commissariat Général du Plan, (2005), « Prospective des besoins d'hébergement en établissement pour personnes âgées dépendantes. Premiers volets » Rapport de la mission conduite par Stéphane Le Bouler.

(20) Alain Villez, (2007), EHPAD. « La crise des modèles », *Gérontologie et société*, n° 123, pp. 169-184.

(21) Bailly F., Chapelle K., Prouteau L. (2012) : « La qualité de l'emploi dans l'ESS. Étude exploratoire sur la région des Pays de la Loire ». Recma. *Revue Internationale de l'Économie Sociale*, n° 323.

(22) Au contraire, notamment, de la sociologie.

(23) En raisonnant toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en mettant en évidence l'effet propre de chaque variable après contrôle de l'influence indirecte possible des autres variables.

- (1) au type d'organisation (économie sociale, privé lucratif, public) ;
- (2) aux caractéristiques des personnels et au type de fonction occupée ;
- (3) au segment de marché sur lequel se positionne l'organisation (c'est-à-dire aux caractéristiques des personnes âgées concernées).

Avant de présenter ces résultats, une remarque de méthode s'impose. Si nous utilisons l'expression « conditions de travail » pour caractériser l'organisation technique de la production (24) et celle de « conditions d'emploi » pour caractériser la manière dont est occupé un emploi (en termes de durée du travail, de contrat de travail, de travail de jour ou de nuit, etc.) pour une organisation technique donnée, il faut reconnaître que l'enquête EHPA permet de mieux appréhender les conditions d'emploi que les conditions de travail. C'est la raison pour laquelle, nous parlerons, par simplification, dans le reste du rapport de « conditions d'emploi ». Certaines de ces conditions d'emploi peuvent également être appréhendées par d'autres enquêtes, notamment les DADS que nous utilisons également. Toutefois, l'enquête EHPA présente l'avantage de pouvoir caractériser finement le public destinataire, c'est-à-dire les personnes âgées, et ainsi de mieux appréhender les segments du marché, ce qui nous semble être un élément important de l'analyse.

---

(24) Même dans le secteur très réglementé et parfois très médicalisé que nous étudions, il semble exister des degrés de liberté dans l'organisation de la production et des conditions de travail (cf. par exemple, John Cawley, David C. Grabowki, Richard A. Hirth, (2006), "Factor substitution in nursing homes", *Journal of Health Economics*, 25, pp. 234-247.

## PARTIE 1

### **ANALYSE DESCRIPTIVE DE L'HÉBERGEMENT DES PERSONNES ÂGÉES À PARTIR DES DADS – 2008**

Si, comme on l'a indiqué, les déclarations annuelles de données sociales ne permettent pas de saisir les caractéristiques des personnes âgées hébergées, elles peuvent néanmoins éclairer la question des conditions d'emploi d'une façon complémentaire à l'enquête EHPA.

Après avoir présenté les données utilisées, nous indiquerons la composition du secteur étudié à la fois en termes d'établissements et en termes de personnels, puis, nous présenterons des indicateurs de qualité de l'emploi.

#### **1.1 PRÉSENTATION DES DADS (25)**

---

Les DADS sont des déclarations de nature administrative que tout employeur doit établir annuellement et qui sont destinées à différentes administrations fiscales et sociales ainsi qu'à l'INSEE pour l'étude des salaires et de l'emploi. Ces déclarations renseignent notamment, pour les aspects qui nous intéressent, sur la nature des postes occupés, sur la durée de la période d'emploi, ou encore sur le nombre d'heures effectuées, sur les rémunérations versées ainsi que sur certaines caractéristiques des salariés. Jusqu'en 2008, le champ des DADS exploité par l'INSEE excluait les agents des organismes d'État ainsi que les salariés des particuliers employeurs. À partir de l'année 2009, le fichier exploité par l'INSEE a été élargi à ces dernières catégories de salariés. De plus, sont également exclus du champ de l'étude la plupart des salariés du secteur de l'agriculture et de la sylviculture car les données relatives à ce secteur, bien que transmises à l'INSEE, ne sont pas accessibles pour le moment aux chercheurs. Le fichier que nous utilisons ici est celui de l'année 2008 et concerne l'ensemble du territoire français métropolitain.

Outre les établissements privés non lucratifs (les associations), nous distinguons, pour effectuer des comparaisons dans les conditions d'emplois, la catégorie des établissements privés lucratifs, qu'ils aient un statut d'entreprise sociétaire ou d'entreprise individuelle, et la catégorie des établissements publics qui regroupe les salariés des entités publiques locales et hospitalières, mais pas ceux de l'État puisque ces derniers sont, nous l'avons indiqué, hors du champ de la validité 2008 des DADS que nous utilisons.

Dans les DADS, le secteur de l'hébergement des personnes âgées est repéré à partir de la nomenclature d'activités NAF rev2 et plus particulièrement des codes « 8710A » et « 8730A ». Le code « 8710A » correspond à l'hébergement médicalisé pour personnes âgées. L'Insee inclut dans cette catégorie : « *l'accueil et l'hébergement, assortis de soins médicaux, sans médecin à demeure, de personnes âgées dans des établissements de moyen et long séjour, des centres de convalescence, des maisons de repos, etc.* », comme par exemple, les « *services fournis par les établissements suivants : établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), maison de retraite* ». Le code « 87.30A » renvoie à l'hébergement social pour personnes âgées. Cela correspond, pour l'Insee, à : « *l'accueil et l'hébergement de personnes âgées qui ne sont pas autonomes ou qui ne désirent plus vivre de manière autonome. Les établissements concernés (établissements de moyen et long séjour, maisons de repos, etc.) procurent hébergement, nourriture, surveillance et une aide dans les activités quotidiennes de la vie, telles que les tâches domestiques. Dans certains cas, ces établissements procurent des soins médicaux limités aux résidents dans des installations distinctes, sans médecin à demeure* ». Il s'agit, par exemple, des logements-foyers.

---

(25) Les auteurs ont bénéficié, pour l'accès aux données, du CASD (Centre d'accès sécurisé distant) dédié aux chercheurs autorisés suite à l'avis émis par le Comité français du secret statistique.

Il faut noter que si les DADS sont une source précieuse pour étudier les conditions d'emploi, elles ne couvrent qu'une petite partie des aspects constitutifs de la qualité de l'emploi. Elles ne renseignent pas, par exemple, sur la nature des horaires (réguliers, variables, travail durant le week-end, travail de jour, de nuit...), les relations sur le lieu de travail (avec les collègues, la hiérarchie...), la formation des salariés, l'autonomie dont ils peuvent disposer, leurs opportunités de promotion, la sécurité au travail, etc. Il faut enfin noter que les unités d'observation ici considérées ne sont pas les salariés mais les *postes* offerts par les employeurs. Pour l'INSEE, un poste correspond à un salarié dans un établissement, quel que soit le nombre de périodes d'emploi qu'a connu le salarié dans cet établissement au cours de l'année. En revanche, un salarié qui a travaillé dans deux établissements figurera sur deux postes différents.

Évidemment, les caractéristiques de ces postes ont des effets sur la situation des salariés qui les occupent. Mais pour appréhender ces effets dans leur globalité il faudrait prendre en compte le fait que certains salariés occupent plusieurs postes, dans des entreprises différentes, ce qui n'a pas été réalisé ici.

De plus, l'INSEE distingue les postes non annexes des postes annexes. Cette distinction est établie sur la base de seuils conventionnels que nous avons repris. Ainsi, un poste sera considéré comme non annexe s'il satisfait l'une des deux conditions suivantes : 1) la durée de l'emploi est supérieure à 30 jours, le nombre d'heures supérieur à 120 et le ratio nombre d'heures sur durée en jours est supérieur à 1,5 ou bien 2) sa rémunération nette est supérieure à 3 fois le SMIC mensuel. Les postes non annexes peuvent donc être considérés, au moins en première approximation, comme de « vrais emplois ». Les postes annexes n'atteignent pas ces seuils conventionnels. Ils correspondent, pour une part tout au moins, à des « petits boulots », mais certains d'entre eux peuvent aussi relever d'interventions très ponctuelles de personnes très qualifiées.

Enfin, il faut préciser que les postes sont ici considérés hors intérim.

## 1.2 LES ÉTABLISSEMENTS D'HÉBERGEMENTS POUR PERSONNES ÂGÉES ET LEUR PERSONNEL

---

Au regard du tableau 1, on note que le secteur de l'hébergement pour personnes âgées, tel qu'il est appréhendé par les DADS, est composé, à plus de 37 %, d'établissements privés non lucratifs. Viennent ensuite les établissements publics, à hauteur de 34 % du total, puis les établissements lucratifs (28 %).

Ce classement est toutefois différent si l'on distingue l'hébergement médicalisé et l'hébergement social. Ce sont, en effet, les structures publiques qui prédominent dans l'hébergement médicalisé, avec près de 39 % du nombre total des établissements et les établissements privés lucratifs qui pèsent le moins. Dans l'hébergement social, ce sont les établissements privés non lucratifs qui sont proportionnellement les plus présents, alors que les établissements publics représentent la part la plus faible.

Une autre manière d'appréhender l'importance de chaque catégorie juridique dans le secteur est de mesurer leur poids, non pas à partir du nombre d'établissements, mais en termes d'emploi en équivalent temps-plein. On voit ainsi que si l'on comprend en compte l'hébergement social et médicalisé globalement, ce sont les établissements publics qui pèsent le plus dans l'emploi : sur 100 postes (au sens des DADS), plus de 42 sont rattachés à un établissement public. Viennent ensuite, les établissements privés non lucratifs avec presque 32 % des postes, puis les établissements privés lucratifs (25 %).

Si l'on se concentre sur le seul hébergement médicalisé, on note, comme on l'a pointé précédemment à partir du nombre d'établissements, que ce sont les structures publiques qui prédominent : un peu moins d'un poste sur deux est, en effet, rattaché à ces structures. Cette importance des établissements publics peut tenir aux coûts élevés de la prise en charge médicale et à la possibilité d'économies d'échelle. Elle peut aussi s'expliquer par l'existence d'établissements adossés à des hôpitaux publics. Par contre, pour ce qui est de l'hébergement social, ce ne sont plus les établissements non lucratifs qui sont les plus importants, contrairement à ce que l'on a pu observer sur la base du nombre d'établissements. Les établissements privés lucratifs comme non lucratifs représentent chacun, en effet, 36 % des postes.

**Tableau 1**  
**Poids des établissements d'hébergement selon le statut juridique**

Statut juridique	Nombre d'emplois par statut juridique en ETP	Poids en %	Nombre d'établissements par statut juridique	Poids en %
<b>Hébergement médicalisé et social pour personnes âgées (87.10A et 87.30A)</b>				
Établissement privé à but lucratif	60 186	25,13	1 887	28,28
Établissement privé à but non lucratif	76 486	31,95	2 497	37,43
Établissement public	102 780	42,92	2 288	34,29
<b>Total</b>	<b>239 452</b>	<b>100</b>	<b>6 672</b>	<b>100</b>
<b>Hébergement médicalisé pour personnes âgées (87.10A)</b>				
Établissement privé à but lucratif	45 496	22,80	1 319	26,04
Établissement privé à but non lucratif	61 804	30,99	1 783	35,20
Établissement public	92 189	46,21	1 964	38,76
<b>Total</b>	<b>199 489</b>	<b>100</b>	<b>5 066</b>	<b>100</b>
<b>Hébergement social pour personnes âgées (87.30A)</b>				
Établissement privé à but lucratif	14 690	36,76	568	35,37
Établissement privé à but non lucratif	14 682	36,74	714	44,46
Établissement public	10 591	26,50	324	20,17
<b>Total</b>	<b>39 963</b>	<b>100</b>	<b>1 606</b>	<b>100</b>

Source : DADS 2008, Insee. Calculs des auteurs.

### 1.3 LES CONDITIONS D'EMPLOI

Les indicateurs de conditions d'emploi qu'il est possible de construire sur la base des données DADS peuvent en partie recouper ceux que l'on peut élaborer à partir de l'enquête EHPA. Aussi, nous ne présenterons ici que les indicateurs qui sont différents, et donc complémentaires, de ceux construits sur la seconde source de données.

#### 1.3.1 Précarité et stabilité de l'emploi

En s'inspirant de Kaminski (1997) (26), et dans le prolongement de travaux antérieurs (Bailly, Chapelle, Prouteau, 2012) (27), un indicateur de précarité et un indicateur de stabilité permettent de jeter un premier regard sur les conditions d'emplois dans le secteur.

Le premier indicateur rapporte le nombre de postes annexes à l'ensemble des postes. Le second indicateur rapporte les postes non annexes en fin d'année (au 31/12) au total des postes non annexes sur l'ensemble de l'année. Plus il se rapproche de l'unité, plus on peut considérer qu'il y a stabilité du « noyau dur » de l'emploi.

(26) Kaminski P. (1997), Le renouveau du dispositif statistique français sur l'emploi : premiers enseignements concernant l'économie sociale, XIII<sup>e</sup> colloque de l'ADDES, Paris, 18 novembre.

(27) Bailly F., Chapelle K., Prouteau L. (2012) : « La qualité de l'emploi dans l'ESS. Étude exploratoire sur la région des Pays de la Loire ». *Recma. Revue Internationale de l'Économie Sociale*, n° 323.

Le tableau 2 reproduit ces deux indicateurs pour l'ensemble des établissements d'hébergement médicalisés et sociaux. On note ainsi que c'est dans les établissements privés lucratifs que la précarité est la plus importante, un poste sur quatre est en effet un poste annexe, alors qu'elle semble beaucoup moins développée dans les établissements publics puisque seulement un poste sur dix est annexe. Toutefois, comme cela a été indiqué précédemment, les postes annexes peuvent également renvoyer à des postes de spécialistes qui, ponctuellement, interviennent. Il est fort probable que dans le secteur de l'hébergement des personnes âgées, cela soit, au moins en partie, le cas de spécialistes médicaux ou paramédicaux.

**Tableau 2**  
**Indicateurs de précarité et de stabilité**

	Établissement privé à but lucratif	Établissement privé à but non lucratif	Établissement public	Total
Postes non-annexes	99 470	119 659	139 455	35 8584
Postes annexes (1)	32 154	26 431	19 052	77 637
Total des postes (2)	131 624	146 090	158 507	436 221
<b>Indicateur de précarité :</b> (1) / (2)	<b>0,24</b>	<b>0,18</b>	<b>0,12</b>	<b>0,18</b>
Nombre de postes non annexes au 31-12 (3)	69 978	92 548	117 462	279 988
Nombre de postes non annexes (4)	99 470	119 659	139 455	358 584
<b>Indicateur stabilité :</b> (3) / (4)	<b>0,70</b>	<b>0,77</b>	<b>0,84</b>	<b>0,78</b>

Source : DADS 2008, Insee. Calculs des auteurs.

Le second indicateur montre, quant à lui, que parmi les postes du noyau dur de l'emploi (les postes non-annexes) la stabilité est moins importante dans les établissements privés lucratifs et, au contraire, plus élevée dans les établissements publics, assez logiquement.

Finalement, sous l'hypothèse qu'une plus grande stabilité et une moindre précarité sont préférées par les personnels, on peut considérer que la qualité de l'emploi est moindre dans les établissements privés lucratifs que dans les établissements publics ; les établissements non lucratifs occupant, quant à eux, une position intermédiaire.

### 1.3.2 Part des temps complets et des temps partiels

Le tableau 3 montre d'abord nettement que les postes à temps complet restent, pour toutes les catégories d'établissements, majoritaires dans l'ensemble des postes non-annexes. Dans le prolongement du constat précédent, le tableau 3 souligne aussi que la part des postes à temps complet est plus faible dans les établissements lucratifs que dans les établissements publics. Mais à l'encontre de ce que montrent les indicateurs de stabilité et de précarité, les établissements non lucratifs n'occupent plus ici une position intermédiaire entre les établissements lucratifs et les établissements publics : ils représentent, au contraire, la part la plus faible de temps complet. En conséquence, ce sont dans ces établissements privés non lucratifs que la part des postes à temps partiel est la plus importante, loin devant ce que l'on observe pour les autres catégories d'établissement. Enfin, il faut souligner le poids, parfois non négligeable, de la catégorie résiduelle « autre » : elle pèse presque 9 % dans les établissements privés lucratifs et 7 % dans les établissements non lucratifs.

**Tableau 3**  
**Part, en %, des postes à temps complet et à temps partiel**  
**dans le total des postes non-annexes**

Dans le total des postes non-annexes :	Établissement privé à but lucratif	Établissement privé à but non lucratif	Établissement public	Total
Part des postes à temps complet	66,36	54,78	70,29	64,02
Part des postes à temps partiel	24,89	38,27	28,05	30,59
Part des autres postes (28)	8,75	6,95	1,66	5,39
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : DADS 2008, Insee. Calculs des auteurs.

### 1.3.3 Un aspect particulier des conditions d'emploi : le salaire

Le salaire est, sans doute, un des aspects des conditions d'emploi le plus étudié. Les DADS présentent l'avantage, contrairement à l'enquête EHPA, d'éclairer cet aspect. Pour neutraliser l'influence des temps de travail, nous n'analyserons ici que le salaire horaire et plus précisément encore le salaire horaire brut. Le choix d'étudier le salaire brut tient à ce qu'il est plus approprié que le salaire net lorsqu'il s'agit, comme nous souhaitons le faire, d'analyser les comportements des organisations employeurs.

**Tableau 4**  
**Salaire horaire brut moyen et écart type selon le statut juridique**  
**pour l'ensemble des postes (annexes et non annexes)**

Statut juridique	Salaire horaire brut moyen	Écart-type
Établissement privé à but lucratif	13,19	8,64
Établissement privé à but non lucratif	13,60	7,26
Établissement public	12,76	13,11

Source : DADS 2008, Insee. Calculs des auteurs.

Comme l'indique le tableau 4, et de façon surprenante par rapport à un certain nombre d'idées reçues, le salaire horaire brut est, en moyenne, le plus élevé dans les établissements non lucratifs, légèrement au-dessus du salaire versé par les établissements lucratifs. Les établissements publics quant à eux, sans grande surprise, proposent, au contraire, le salaire le plus faible. Cette opposition entre les établissements non lucratifs et les établissements publics transparaît également à l'analyse de l'écart-type. Ce sont en effet dans les premiers que la variabilité du salaire est la plus faible, et dans les seconds qu'elle est la plus importante.

Si l'on raisonne sur les seuls postes non-annexes (cf. tableau 5), qui constituent le noyau dur de l'emploi, le même constat vaut : les établissements non lucratifs sont ceux qui proposent le salaire horaire brut moyen le plus élevé et les établissements publics le plus faible. En ce qui concerne les écarts-types c'est à nouveau dans les établissements non lucratifs que la variabilité est la moins grande. Toutefois, les différences sont ici moins marquées que si l'on raisonne sur l'ensemble des postes (annexes et non annexes).

Cette position relativement plus favorable qu'occupent, d'un point de vue salarial, les établissements non lucratifs ne doit toutefois pas faire oublier que c'est également dans ces établissements que les temps partiels (sur les postes non-annexes) sont les plus développés.

(28) Il s'agit, par exemple, des travailleurs à domicile.

**Tableau 5**  
**Salaire horaire brut moyen et écart type selon le statut juridique**  
**pour les postes non annexes**

Statut juridique	Salaire horaire brut moyen	Écart-type
Établissement privé à but lucratif	13,17	6,24
Établissement privé à but non lucratif	13,57	5,89
Établissement public	12,68	5,16

Source : DADS 2008, Insee. Calculs des auteurs.

Les tableaux 6 et 7 indiquent pour chaque catégorie d'établissements les mêmes indicateurs que précédemment, mais proposent une décomposition par catégorie socioprofessionnelle. On voit ainsi que les établissements non lucratifs versent la rémunération la plus importante, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle considérée et ce, que l'on raisonne sur l'ensemble des postes ou sur les seuls postes non annexes. Par contre, pour la catégorie des employés, ce ne sont plus les établissements publics qui proposent les rémunérations les plus faibles, mais les établissements privés lucratifs.

**Tableau 6**  
**Salaire horaire brut moyen et écart type selon le statut juridique**  
**pour l'ensemble des postes (annexes et non annexes)**

Catégorie socioprofessionnelle	Statut juridique	Salaire horaire brut moyen	Rapport du salaire moyen au salaire le plus faible	Écart-type (29)
Cadres	Établissement privé à but lucratif	29,98	1,34	20,56
	Établissement privé à but non lucratif	31,13	1,39	20,03
	Établissement public	22,33	1	14,67
Professions intermédiaires	Établissement privé à but lucratif	17,70	1,19	6,68
	Établissement privé à but non lucratif	18,11	1,21	6,35
	Établissement public	14,93	1	8,28
Employés	Établissement privé à but lucratif	11,64	1	6,69
	Établissement privé à but non lucratif	12,17	1,04	2,95
	Établissement public	11,70	1,005	13,50
Ouvriers	Établissement privé à but lucratif	12,47	1,03	4,19
	Établissement privé à but non lucratif	12,64	1,04	4,50
	Établissement public	12,15	1	15,85

Source : DADS 2008, Insee. Calculs des auteurs.

La comparaison des écarts de salaire moyen entre types d'établissements, pour chaque catégorie socioprofessionnelle, met également en lumière la position particulière des établissements non lucratifs (tableau 6). En effet, sur l'ensemble des postes, annexes et non

(29) L'écart type est  $\sqrt{\frac{\sum(x - \bar{x})^2}{n}}$



annexes, pour la catégorie des cadres le rapport entre le salaire horaire moyen le plus faible (établissements publics) et le salaire horaire moyen le plus élevé (établissements non lucratifs) est un rapport de 1 à 1.39. Pour les professions intermédiaires, ce rapport est de 1 à 1.21. Pour les catégories socioprofessionnelles d'employés et les ouvriers, il passe de 1 à 1.04. Cette tendance au resserrement se vérifie également en raisonnant sur les seuls postes non annexes (tableau 7).

Une telle variabilité des écarts de salaire horaire moyen par catégorie socioprofessionnelle est susceptible d'interprétations diverses. Il peut traduire le fait que les personnels qui occupent ces fonctions n'ont pas les mêmes caractéristiques dans les établissements non lucratifs et dans les autres. Notamment, cela peut être la contrepartie d'un niveau de qualification plus élevé dans les établissements non lucratifs ou d'un personnel plus âgés qui bénéficie, du fait d'une plus grande expérience professionnelle, d'un capital humain plus important. Il peut aussi traduire une stratégie des établissements pour attirer des personnels qui, sans cet écart de salaire, ne seraient venus vers ce secteur non lucratif.

**Tableau 7**  
**Salaire horaire brut moyen et écart type selon le statut juridique**  
**pour les postes non annexes)**

Catégorie socioprofessionnelle	Statut juridique	Salaire horaire brut moyen	Rapport du salaire moyen au salaire le plus faible	Écart-type
Cadres	Établissement privé à but lucratif	30,26	1,31	15,27
	Établissement privé à but non lucratif	31,35	1,36	15,26
	Établissement public	23,10	1	14,45
Professions intermédiaires	Établissement privé à but lucratif	17,51	1,17	6,31
	Établissement privé à but non lucratif	18,02	1,21	5,81
	Établissement public	14,93	1	6,04
Employés	Établissement privé à but lucratif	11,43	1	2,20
	Établissement privé à but non lucratif	12,05	1,05	2,43
	Établissement public	11,61	1,02	2,36
Ouvriers	Établissement privé à but lucratif	12,34	1,04	3,08
	Établissement privé à but non lucratif	12,62	1,07	2,96
	Établissement public	11,83	1	4,70

Source : DADS 2008, Insee. Calculs des auteurs.



## PARTIE 2

## **ANALYSE DESCRIPTIVE DE L'HÉBERGEMENT DES PERSONNES ÂGÉES À PARTIR DE L'ENQUÊTE EHPA – 2007**

### **2.1 PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE EHPA**

---

L'enquête EHPA (établissements d'hébergement pour personnes âgées) a été réalisée pour la première fois par la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) en 1985. Depuis 2003, cette enquête est quadriennale. Elle est adressée par voie postale aux gestionnaires des établissements d'hébergement à partir du fichier national des établissements sanitaires et sociaux (FINESS). Elle comporte plusieurs volets qui informatiquement constituent autant de fichiers. Ces volets et fichiers concernent les caractéristiques des établissements, des personnes âgées et des personnels, soignants ou non. Pour l'année 2007 que nous utilisons ici, 8 268 établissements sur les 10 432 recensés ont répondu (30). Pour certains calculs, nous avons fusionné les fichiers relatifs au personnel et aux établissements, ce qui réduit légèrement la taille de l'échantillon. Toutefois, une bonne représentativité est conservée.

Nous avons fait le choix de construire des indicateurs des conditions d'emploi différents et complémentaires de ceux élaborés sur la base des DADS. Toutefois, comme pour les DADS, l'enquête EHPA ne donne qu'une vision partielle des conditions d'emploi et de l'organisation du travail. Par exemple, la question du salaire, des possibilités de carrières ou du temps complet et du temps partiel, et dans ce dernier cas de son caractère choisi ou contraint, ne peut être traitée. Il en est de même de questions plus spécifiques à ce secteur comme l'adaptation des formations, la sollicitation des familles, l'accompagnement de fin de vie, les TMS, les temps de parole entre les personnels employés, etc. (31).

Avant de présenter et de commenter les indicateurs de conditions d'emploi, nous présenterons, d'abord, les caractéristiques des établissements couverts par l'enquête, ainsi que le public qu'ils accueillent (les personnes âgées) et pour finir les caractéristiques des personnels employés (32).

### **2.2 LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS ET DU PUBLIC ACCUEILLI**

---

#### **2.2.1 Les structures d'hébergement par statut juridique et type de prestations**

Du point de vue du statut juridique, les structures d'hébergement pour personnes âgées sont dominées par les établissements publics autonomes (EPA) qui représentent la catégorie la plus importante, avec plus de 35 % du total des structures et par les établissements privés non lucratifs (EPNL) qui pèsent, quant à eux, plus de 29 % (cf. Tableau 8). Les autres catégories d'établissements représentent un poids moins important : 18 % pour les établissements publics rattachés à un hôpital (EPRH) et 17 % pour les établissements privés lucratifs (EPL).

(30) Cf. Julie Prévot, (2009), « L'offre en établissements d'hébergement pour personnes âgées en 2007 » *Études et Résultats*, n° 689. Drees.

(31) Cf. par exemple, Irène Sipos, 2003, « évolution des différentes fonctions en maison de retraite ». *Gérontologie et société*, n° 104, pp. 35-43 ; Philippe Méhaut, Anne-Marie Arborio, Jacques Bouteiller, Lise Causse et Philippe Mossé, 2009, *De bons emplois, un travail rude : quel modèle d'emploi pour les aides-soignantes et les femmes de chambre des hôpitaux ?* in Eve Caroli, Jérôme Gautié, (sous la direction de) *Bas salaire et qualité de l'emploi : l'exception française ?* Éditions Rue d'Ulm/Presses de l'École normale supérieure, 2009.

(32) Pour alléger la lecture, nous n'utiliserons pas systématiquement les termes « personnels employés », mais plus fréquemment le terme « employés » qui ne doit donc pas être confondu avec la catégorie socioprofessionnelle des employés que nous utilisons dans l'exploitation des DADS.

**Tableau 8**  
**Distribution des établissements par statut juridique et types de prestations**

Statut juridique	Types d'établissements			
	USDL et autres	Logements-Foyers	Maisons de retraite	Total
Établissement Privé à but Lucratif (EPL)	<b>18</b>	<b>58</b>	<b>1 338</b>	<b>1 414</b>
	1,2 %	4,1 %	94,7 %	100 %
	1,9 %	2,6 %	26,0 %	17,1 %
Établissement Privé à but Non Lucratif (EPNL)	<b>184</b>	<b>599</b>	<b>1 634</b>	<b>2 417</b>
	7,6 %	24,8 %	67,6 %	100 %
	20,3 %	27,1 %	31,7 %	29,2 %
Établissement Public Autonome (EPA)	<b>50</b>	<b>1 538</b>	<b>1 336</b>	<b>2 924</b>
	1,7 %	52,6 %	45,7 %	100 %
	5,5 %	69,7 %	25,9 %	35,4 %
Établissement Public Rattaché à un Hôpital (EPRH)	<b>654</b>	<b>13</b>	<b>847</b>	<b>1 513</b>
	43,2 %	0,9 %	55,9 %	100
	72,3 %	0,6 %	16,4 %	18,3 %
<b>Total</b>	<b>905</b>	<b>2 208</b>	<b>5 155</b>	<b>8 268</b>
	11 %	26,7 %	62,3 %	100 %
	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**NB :**

- En gras, le nombre d'établissements.
- En caractère normal, la part des établissements proposant un certain type de prestation par statut juridique.
- En italique, la part des statuts juridiques par type de prestation.

Ces différents établissements se distinguent par la nature des services et prestations qu'ils offrent aux personnes âgées. Certains sont très médicalisés comme c'est le cas des Unités de Soins de Longue Durée (USDL), d'autres, comme les maisons de retraite, le sont moins (Saint-Jean et Somme, 2003) (33). À la lecture du tableau 8, il ressort que 62 % des établissements d'hébergement de personnes âgées sont des maisons de retraite. Viennent ensuite les logements-foyers avec 27 % de l'ensemble. Enfin, la catégorie « USDL et autres types de prestations » ne représentent que 11 % de l'ensemble des établissements.

Toutefois, les différentes prestations ne se répartissent pas de façon équiprobable selon les catégories d'établissements comme l'indique la figure 1 ci-contre. Pour en rendre compte, deux d'entrée sont possibles (cf. tableau 8).

En premier lieu, il est possible de regarder quel est le type de prestation principale que propose chaque catégorie d'établissements. On note ainsi que les établissements privés lucratifs sont généralement mono activité puisque dans plus de 95 % des cas il s'agit de maisons de retraite. Les autres catégories d'établissement ont une activité moins concentrée qui s'articule essentiellement autour de deux types de prestations. Il s'agit des logements-foyers et des maisons de retraite pour les EPNL (établissements privés non lucratifs) et les établissements publics autonomes. Les établissements publics rattachés à un hôpital (EPRH), quant à eux, sont essentiellement présents sur les maisons de retraite et la catégorie « USDL et autres prestations ».

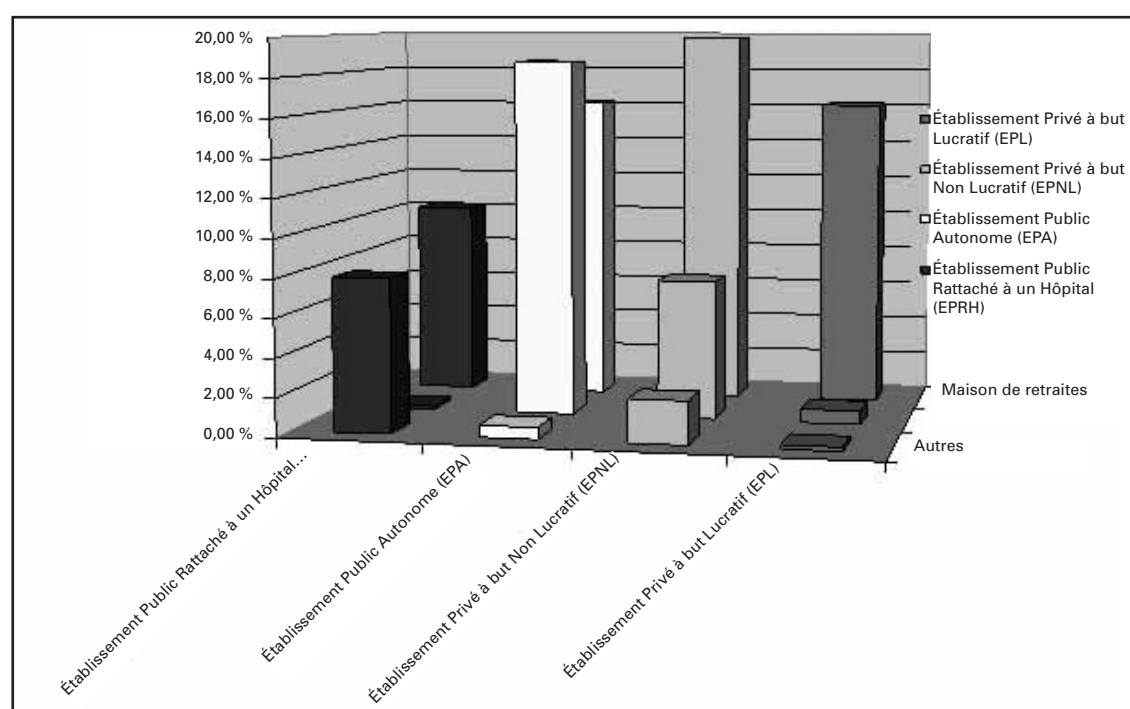
En second lieu, il est également possible de regarder pour une prestation donnée, le type d'établissement qui prédomine. On voit ainsi que sur 100 maisons de retraite, près d'un tiers sont des établissements privés non lucratifs. Les EPL et les EPA représentent un quart

(33) Olivier Saint-Jean et Dominique Somme (2003), « Taux d'encadrement et médicalisation », *Gérontologie et sociétés*, n° 104, pp.13-21.

des maisons de retraite et les EPRH, avec 16 % du total, représentent la part la plus faible. Les logements-foyers, quant à eux, sont très majoritairement composés d'établissements publics autonomes (69 %) et d'EPNL (27 %). Enfin, les « USDL et autres prestations » sont proposés, dans plus de 70 % des cas, par des établissements publics rattachés à un hôpital et, dans une moindre mesure (20 %) par des établissements privés non lucratifs.

En résumé, d'après la figure 1, l'offre de prise en charge des personnes âgées est essentiellement assurée par les maisons de retraite qui sont principalement des EPNL et par les logements-foyers qui sont souvent des EPA. Les différentes catégories de prestations traduisent de façon indirecte les caractéristiques des publics accueillis par les établissements d'hébergement des personnes âgées. Ces caractéristiques peuvent être plus directement abordées à travers l'enquête EHPA.

**Figure 1**  
**Structure des établissements de prise en charge des personnes âgées**  
**par type de prestations et de statuts juridiques**



Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

## 2.2.2 Les caractéristiques du public accueilli

Une première manière, simple, de caractériser ce public est le nombre de personnes âgées accueillies. D'après le tableau 9, on constate que le nombre moyen de personnes âgées (34) est sensiblement identique quel que soit le type d'établissement. Il est d'environ 60 patients. Font toutefois exception, les EPRH avec un effectif moyen de 88 patients. La décomposition selon le type de prestation permet de voir que l'effectif des maisons de retraite est plus important que celui des logements-foyers : 72 contre 50. L'effectif de personnes accueillies est également plus faible en ce qui concerne les « USDL et autres prestations », sauf à nouveau pour les EPRH. Enfin, on constate que, quel que soit le type de prestations, les EPL accueillent un nombre moyen de personnes systématiquement inférieur à ceux des EPNL. Par contre, rien de très net semble se dégager si l'on compare ces derniers avec les établissements publics qu'ils soient autonomes ou rattachés à un hôpital. Selon les types de prestations, les établissements non lucratifs accueillent en effet, plus ou moins, de personnes âgées que les établissements publics.

(34) Ce nombre comptabilise les personnes âgées présentes au 31/12/2007 auxquelles s'ajoutent à la même date celles qui sont en accueil de jour et en accueil de nuit.

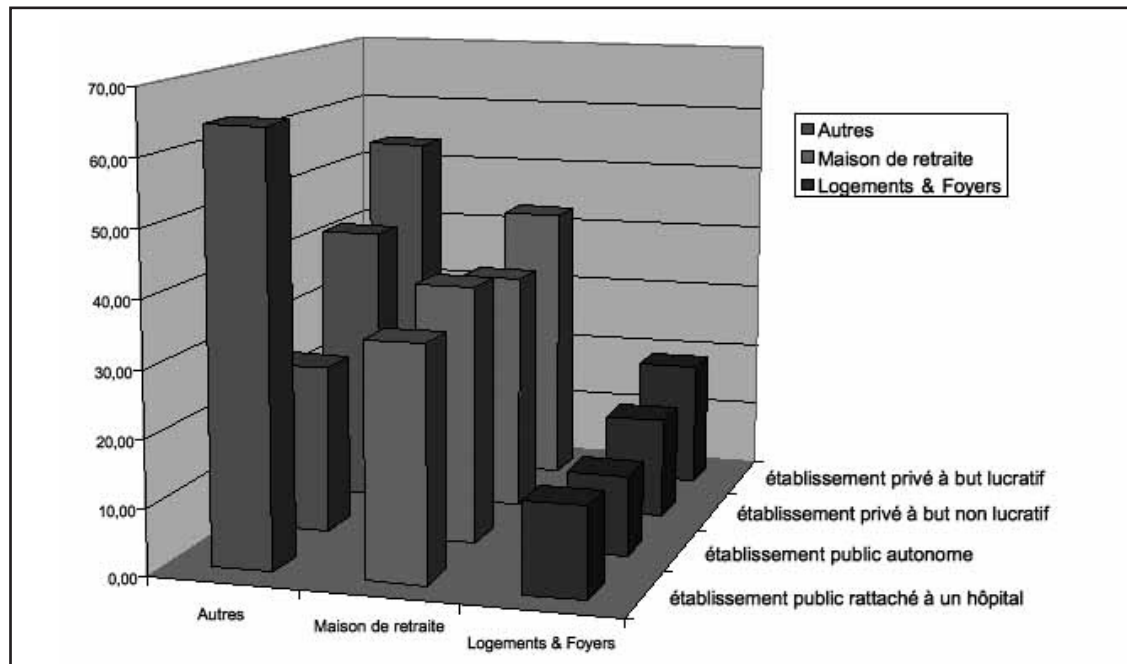
**Tableau 9**  
**Nombre moyen de personnes âgées prises en charge par types d'établissement et prestation**

Statut juridique	USDL et autres	Logements-Foyers	Maisons de retraite	Total
Établissement Privé à but lucratif (EPL)	35	49	60	60
	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>
Établissement Privé à but non lucratif (EPNL)	37	50	65	59
	<i>1,05</i>	<i>1,01</i>	<i>1,08</i>	<i>0,99</i>
Établissement Public autonome (EPA)	19	50	74	61
	<i>0,53</i>	<i>1,02</i>	<i>1,22</i>	<i>1,03</i>
Établissement Public rattaché à un hôpital (EPRH)	76	47	97	88
	<i>2,16</i>	<i>0,95</i>	<i>1,61</i>	<i>1,47</i>
<b>Total</b>	65	50	72	66
	<i>4,06</i>	<i>0,93</i>	<i>1,32</i>	<i>1,43</i>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**NB** : en italique, indice de représentativité  $IR_{ij} = X_{ij} / X_{i,EPL}$  avec  $X_{ij}$  le nombre moyen de personnes âgées dans les établissements de statut  $j$  pour une prestation  $i$  avec  $j = \{EPNL, EPL, EPA, EPRH\}$  et  $i = \{A ; FL ; MR\}$ . Par exemple, l'indice de représentativité des logements-foyers des établissements publics autonomes comparativement aux établissements privés lucratifs est de 1,02. Il se calcule comme le rapport entre le nombre de personnes âgées prises en charge dans les EPA et le nombre de personnes âgées prises en charge dans les EPL, soit  $\frac{50}{49} = 1,02$ .

**Figure 2**  
**Indice moyen de dépendance par type d'établissement et prestation**



Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

D'après le tableau 10, le tableau 11 et la figure 2, on note que logiquement les logements-foyers accueillent peu les personnes âgées très dépendantes. Celles qui relèvent du GIR 1, comme du GIR 2 ou GIR 3 représentent en effet, à chaque fois, moins de 10 % des personnes accueillies, alors que les personnes du GIR 6 pèsent plus de la moitié du total (cf. tableau 10). Au contraire, les « USDL et autres prestations » concernent les personnes les plus dépendantes. Celles qui relèvent du GIR 1 et 2 représentent plus de 70 % du total des personnes qui bénéficient de ce type de prestations (et plus de 85 % pour les GIR 1 à 3), ce

qui explique que l'indice moyen de dépendance soit le plus élevé (58) pour ce type prestation. Les logements-foyers ont, quant à eux, l'indice moyen de dépendance (13) le plus faible (cf. figure 2 et tableau 11). La plus faible dépendance des personnes âgées prises en charge par les Logements et Foyers explique, au moins en partie, que le nombre moyen de personnes âgées puisse être plus important que pour les autres formes de prestations. Enfin, les maisons de retraite accueillent également des personnes très dépendantes, mais dans une proportion moindre que les USLD.

**Tableau 10**  
**Part des personnes âgées selon leur dépendance (en %)**

Statut juridique	Prestation	Dépendance						total
		GIR1	GIR2	GIR3	GIR4	GIR5	GIR6	
Établissement Privé à but Lucratif (EPL)	USDL et autres	24,0	52,3	8,9	10,0	2,5	2,4	100
	Logements-Foyers	5,4	13,4	10,4	18,3	10,4	42,0	100
	Mais. de retraite	18,5	35,2	16,4	17,7	5,9	6,2	100
	<b>Total</b>	18,1	34,7	16,1	17,6	6,0	7,4	100
Établissement Privé à but Non Lucratif (EPNL)	USDL et autres	18,2	33,6	17,2	19,0	5,8	6,2	100
	Logements-Foyers	4,1	8,8	8,6	18,5	11,8	48,3	100
	Mai. de retraite	15,1	28,0	14,0	20,8	9,7	12,4	100
	<b>Total</b>	12,9	24,2	13,0	20,2	9,9	19,9	100
Établissement Public Autonome (EPA)	USDL et autres	6,1	19,7	17,8	28,9	14,2	13,3	100
	Logements-Foyers	2,7	5,6	6,7	18,3	13,3	53,3	100
	Mais. de retraite	16,6	30,0	15,0	21,7	9,3	7,4	100
	<b>Total</b>	9,7	17,9	11,0	20,1	11,3	29,9	100
Établissement Public Rattaché à un Hôpital (EPRH)	USDL et autres	39,8	42,1	9,9	6,2	1,3	0,8	100
	Logements-Foyers	2,5	6,6	8,8	25,9	13,8	42,4	100
	Mais. de retraite	13,2	27,1	16,3	24,0	11,0	8,5	100
	<b>Total</b>	24,5	33,4	13,5	16,3	6,8	5,4	100
Total	USDL et autres	33,8	39,7	11,7	9,8	2,7	2,4	100
	Logements-Foyers	3,1	6,7	7,3	18,4	12,8	51,6	100
	Mais. de retraite	16,0	30,3	15,3	20,7	8,8	8,9	100
	<b>Total</b>	<b>24,0</b>	<b>52,3</b>	<b>8,9</b>	<b>10,0</b>	<b>2,5</b>	<b>2,4</b>	<b>100</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**Tableau 11**  
**Indice moyen de dépendance des personnes âgées par catégorie d'établissement et prestation**

IDD <sub>jk</sub>	USDL et autres prestations	Maison de retraite	Logements-Foyers	Total
Établissement Privé à but Lucratif (EPL)	54	43	19	42
Établissement Privé à but Non Lucratif (EPNL)	42	36	15	32
Établissement Public Autonome (EPA)	25	39	12	26
Établissement Public Rattaché à un Hôpital (ERPH)	64	35	13	47
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>38</b>	<b>13</b>	<b>35</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**NB** :  $IDD_{jk} = \sum_{d=1}^6 \theta^{d-1} X_{ijkd}$  avec  $\theta = 0,5$  où  $\bar{X}_{ijk}$  est la part des personnes âgées de dépendance  $d$  sur le nombre total de personnes âgées dans l'établissement  $i$  de statut  $j$  et de prestation  $k$ .

Ainsi  $IDD_{jk} = \frac{1}{N_{jk}} \sum_{i=1}^{N_{jk}} IDD_{ijk}$ . Plus l'IDD est élevé, plus la dépendance l'est également.

La nature du public accueilli est également différente en fonction du type d'établissement. Ainsi, les établissements publics rattachés à un hôpital (EPRH) sont ceux qui accueillent les proportions les plus importantes de personnes âgées très dépendantes : les personnes de GIR 1 à GIR 3 (35) pèsent, en effet, plus de 70 % du total des personnes âgées de ces établissements (cf. tableau 10). Ils ont également les plus forts indices de dépendance. Viennent ensuite, les EPL avec une proportion assez proche (69 %), puis les établissements privés non lucratifs (50 %) et les établissements publics autonomes (39 %). On retrouve le même classement en fonction des indices de dépendance. Ces plus faibles parts et indices de dépendance sont à rapprocher du fait que ces deux dernières catégories d'établissements sont également des établissements qui, dans des proportions les plus importantes, sont ceux dont le règlement de fonctionnement prévoit la possibilité de refuser des personnes dépendantes ou qui nécessitent une part de soins importante (cf. tableau 12).

**Tableau 12**  
**Part des établissements qui ont la possibilité de refuser**  
**des personnes dépendantes ou nécessitant une charge de soin**

<b>Part des établissements ayant la possibilité de refuser des personnes âgées (en %)</b>		
	<b>Dépendantes</b>	<b>Nécessitant une charge de soins importante</b>
<b>Établissement Privé à but Lucratif (EPL)</b>	<b>25</b>	<b>36</b>
<i>Autres</i>	<i>28</i>	<i>37</i>
<i>Logements &amp; foyers</i>	<i>65</i>	<i>61</i>
<i>Maisons de retraite</i>	<i>23</i>	<i>35</i>
<b>Établissement Privé à but Non Lucratif (EPNL)</b>	<b>38</b>	<b>53</b>
<i>Autres</i>	<i>39</i>	<i>52</i>
<i>Logements &amp; foyers</i>	<i>74</i>	<i>81</i>
<i>Maisons de retraite</i>	<i>24</i>	<i>43</i>
<b>Établissement Public Autonome (EPA)</b>	<b>53</b>	<b>65</b>
<i>Autres</i>	<i>51</i>	<i>62</i>
<i>Logements &amp; foyers</i>	<i>81</i>	<i>82</i>
<i>Maisons de retraite</i>	<i>20</i>	<i>45</i>
<b>Établissement Public Rattaché à un Hôpital public (EPRH)</b>	<b>11</b>	<b>19</b>
<i>Autres</i>	<i>7</i>	<i>11</i>
<i>Logements &amp; foyers</i>	<i>55</i>	<i>63</i>
<i>Maisons de retraite</i>	<i>13</i>	<i>24</i>
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>48</b>
<i>Autres</i>	<i>16</i>	<i>22</i>
<i>Logements &amp; foyers</i>	<i>79</i>	<i>81</i>
<i>Maisons de retraite</i>	<i>21</i>	<i>38</i>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

(35) Les GIR (Groupes Iso-Ressources) permettent d'évaluer le degré de dépendance des personnes. Il y a 6 GIR qui vont de GIR 1, qui correspond aux personnes les plus dépendantes, à GIR 6, qui correspond aux personnes les moins dépendantes. La définition de ces 6 groupes est la suivante. GIR 1 « *personne confinée au lit ou au fauteuil, dont les fonctions mentales sont gravement altérées et qui nécessite une présence indispensable et continue d'intervenants ou personne en fin de vie* » ; GIR 2 « *personne confinée au lit ou au fauteuil, dont les fonctions intellectuelles ne sont pas totalement altérées et dont l'état exige une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante ou personne âgée dont les fonctions mentales sont altérées, mais qui est capable de se déplacer* » ; GIR 3 « *personne ayant conservé son autonomie mentale, partiellement son autonomie locomotrice, mais qui a besoin quotidiennement et plusieurs fois par jour d'une aide pour les soins corporels* » ; GIR 4 « *personne n'assumant pas seules ses transferts mais qui, une fois levée, peut se déplacer à l'intérieur de son logement. Elle doit aussi parfois être aidée pour la toilette et l'habillage ou personne n'ayant pas de problèmes locomoteurs mais qui doit être aidée pour les soins corporels et les repas* » ; GIR 5 « *personne ayant seulement besoin d'une aide ponctuelle pour la toilette, la préparation des repas et le ménage* » ; GIR 6 « *personne encore autonome pour les actes essentiels de la vie courante* ».



Si, comme on l'a souligné, les établissements publics rattachés à un hôpital et les établissements privés lucratifs accueillent une proportion assez proche de personnes âgées très dépendantes, les premiers se distinguent des seconds par le pourcentage de personnes âgées bénéficiant de l'aide sociale à l'hébergement. En effet, 6 % du public des établissements privés lucratifs ont cette aide contre presque 1/3 pour les EPRH (cf. tableau 13). Le même constat peut être établi sur la base du pourcentage de bénéficiaires de l'Aide Personnalisée au Logement : cela concerne 12 % des personnes âgées des établissements privés lucratifs et plus de 30 % de ceux des établissements publics rattachés à un hôpital (cf. tableau 13). Il y aurait donc comme l'indique Smida (2009) (36) une segmentation (37) du marché de l'hébergement (38) des personnes âgées, qui regroupe également une segmentation géographique (39) : les établissements publics rattachés à un hôpital accueillant des personnes dépendantes médicalement et financièrement et les établissements privés lucratifs, des personnes dépendantes d'un point de vue médical, mais non d'un point de vue financier. Dans cette perspective, on notera également que les établissements publics autonomes et les établissements non lucratifs, bien que prenant en charge des personnes relativement moins dépendantes médicalement, accueillent dans des proportions plus importantes que les établissements privés lucratifs, des personnes plus dépendantes financièrement, comme le suggère la part de bénéficiaires de l'aide sociale à l'hébergement et de l'APL (40) (cf. tableau 13).

L'idée selon laquelle il y aurait, sur la base de considérations financières, une segmentation du marché de l'hébergement des personnes âgées se trouve également éclairée par le tableau 14. On note, en effet, que le tarif journalier moyen pour les places qui ne sont pas habilitées à l'aide sociale est plus élevé dans les établissements privés lucratifs que dans les autres établissements et notamment les EPRH qui accueillent dans des proportions assez proches des personnes âgées très dépendantes. Ce tarif plus élevé peut exprimer le fait que les ressources et donc la capacité à payer, des publics accueillis par les établissements privés lucratifs sont plus importantes. Enfin, on notera que les établissements privés non lucratifs pratiquent pour les places non habilitées à l'aide sociale des tarifs supérieurs à ceux des établissements publics autonomes, bien que tous deux accueillent, en moyenne, des personnes âgées moins dépendantes que les autres catégories d'établissement.

(36) Smida Ali (2009), « Segmentation du marché et positionnement stratégiques des entreprises de l'hébergement collectif pour personnes âgées », *Management & Avenir*, n° 26, pp. 142-159.

(37) Cette segmentation se retrouve dans d'autres activités comme les activités de médecine, de chirurgie et d'obstétrique (cf. Philippe Méhaut, Anne-Marie Arborio, Jacques Bouteiller, Lise Causse et Philippe Mossé, (2009), « De bons emplois, un travail rude : quel modèle d'emploi pour les aides-soignantes et les femmes de chambre des hôpitaux ? » in Eve Caroli, Jérôme Gautié, (sous la direction de) *Bas salaire et qualité de l'emploi : l'exception française ?* Éditions Rue d'Ulm/Presses de l'École normale supérieure, 2009).

(38) Toutefois, il semble que la frange des personnes âgées les plus modestes financièrement ne rentre pas en institutions ; les plus aisés décidant, quant à eux, soit de rester à domicile (leur aisance financière le leur permet), soit de rentrer dans les établissements privés lucratifs. cf. Commissariat Général du Plan, 2005, « Prospective des besoins d'hébergement en établissement pour personnes âgées dépendantes. Premiers volets » *Rapport de la mission conduite par Stéphane Le Bouler*.

(39) Comme le notent en effet Trepied et Piou (2011) « Le tarif journalier concernant l'hébergement pratiqué dans le privé implique d'être au plus près des populations à moyen et haut revenu. Ils sont donc davantage situés autour des grandes villes. À l'inverse, dans le public, le tarif journalier moyen est souvent plus faible et s'adresse donc à un plus large public. Ainsi, les collectivités locales par des établissements publics tentent de proposer un hébergement aux populations quel que soit leur revenu, tandis que le secteur privé commercial est en recherche de lieux d'implantation à fort rendement résidentiel. On peut situer les organismes à but non lucratifs entre ces deux tendances » (p. 4). (cf. Valentine Trepied et Olga Piou, 2011, « Établissement médico-social » *Document du CLEIRPPA*, 19 p.)

(40) L'hypothèse de segmentation du marché est également confirmée par l'analyse de Hunter (2000) sur les conditions d'emploi des *nursing assistants* dans les « *nursing homes* » aux États-Unis. Il montre alors que les emplois de meilleure qualité sont dépendants de la capacité des *nursing homes* à se placer sur des niches comme par exemple celle de la prise en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer. Ses résultats soulignent également que les organisations non lucratives ne se comportent pas de façon significativement différente des autres structures. À ce sujet, il faut noter que son analyse ne prend pas en compte d'effets croisés entre le statut juridique de la structure et le segment du marché qu'elle occupe. (cf. Larry Hunter, 2000, "What determines job quality in nursing homes". *Industrial and Labor Relation Review*, vol. 53, n° 3, pp. 463-481)

**Tableau 13**  
**Part de bénéficiaires de l'aide sociale à l'hébergement ou de l'APL**

En %	BENEF1j	BENEF2j	BENEFAPL1j	BENEFAPL2j
<b>Établissement Privé à but Lucratif (EPL)</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
<i>Autres</i>	2	2	14	16
<i>Logements &amp; foyers</i>	1	1	27	27
<i>Maisons de retraite</i>	6	7	11	11
<b>Établissement Privé à but Non Lucratif (EPNL)</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>39</b>
<i>Autres</i>	21	24	19	23
<i>Logements &amp; foyers</i>	7	7	49	49
<i>Maisons de retraite</i>	22	22	36	36
<b>Établissement Public Autonome (EPA)</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>45</b>	<b>46</b>
<i>Autres</i>	22	31	21	31
<i>Logements &amp; foyers</i>	7	7	53	53
<i>Maisons de retraite</i>	24	24	37	37
<b>Établissement Public Rattaché à un Hôpital (EPRH)</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
<i>Autres</i>	32	32	30	30
<i>Logements &amp; foyers</i>	13	13	67	67
<i>Maisons de retraite</i>	32	32	34	35
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>36</b>	<b>37</b>
<i>Autres</i>	30	31	27	29
<i>Logements &amp; foyers</i>	7	7	51	51
<i>Maisons de retraite</i>	21	21	30	30

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**NB :**

$$BENEF_{1j} = \frac{\text{Nombre de personnes âgées de l'établissement } j \text{ bénéficiant de l'aide sociale à l'hébergement}}{\text{Nombre total de personnes âgées de l'établissement } j}$$

$$BENEF_{2j} = \frac{\text{Nombre de personnes âgées de l'établissement } j \text{ bénéficiant de l'aide sociale à l'hébergement}}{\text{Effectif total de l'établissement } j}$$

$$BENEFAPL_{1j} = \frac{\text{Nombre de personnes âgées de l'établissement } j \text{ bénéficiant de l'APL}}{\text{Nombre total de personnes âgées de l'établissement } j}$$

$$BENEFAPL_{2j} = \frac{\text{Nombre de personnes âgées de l'établissement } j \text{ bénéficiant de l'APL}}{\text{Effectif total de l'établissement } j}$$

**Tableau 14**  
**Tarifs moyens journaliers par catégorie d'établissement et par prestation**

	Tarif journalier moyen pour :				
	L'aide sociale	Les places non habilitées à l'aide sociale	Les GIR 1 à 2	Les GIR 3-4	Les GIR 5 à 6
<b>Établissement Privé Lucratif (EPL)</b>	<b>31</b>	<b>64</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>4</b>
<i>Autres</i>	56	64	15	9	4
<i>Logements &amp; foyers</i>	32	31	67	39	3
<i>Maisons de retraite</i>	31	64	16	10	4
<b>Établissement Privé Non Lucratif (EPNL)</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>5</b>
<i>Autres</i>	44	41	21	14	6
<i>Logements &amp; foyers</i>	35	34	28	16	5
<i>Maisons de retraite</i>	48	48	17	11	5
<b>Établissement Public Autonome (EPA)</b>	<b>42</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>9</b>
<i>Autres</i>	42	33	19	13	5
<i>Logements &amp; foyers</i>	36	17	15	9	12
<i>Maisons de retraite</i>	45	38	17	12	9
<b>Établissement Public rattaché à un Hôpital (EPRH)</b>	<b>45</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>5</b>
<i>Autres</i>	47	39	20	13	5
<i>Logements &amp; foyers</i>	30	45	14	9	4
<i>Maisons de retraite</i>	44	35	18	12	5
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>6</b>
<i>Autres</i>	46	40	20	13	5
<i>Logements &amp; foyers</i>	36	25	21	12	9
<i>Maisons de retraite</i>	44	51	17	11	6

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

## 2.3 LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS D'HÉBERGEMENT

### 2.3.1 Employés, stagiaires et bénévoles

L'effectif moyen d'un établissement d'hébergement est de 46 employés, ce qui représente, en équivalent temps plein (ETP), 39 postes de travail (41) (cf. tableau 15). Ce sont dans les établissements privés non lucratifs que les effectifs d'employés sont les plus faibles. Ils s'élèvent à 35 personnes ce qui correspond à plus de 28 postes de travail. À l'autre extrémité, on trouve les EPRH avec 78 employés, soit 68 postes de travail (42).

Les effectifs d'employés dépendent également du type de prestations. Ce sont ainsi les « USDL et autres prestations » qui demandent le plus de personnel (76 personnes en moyenne, soit 65 postes de travail), notamment en ce qui concerne les établissements publics rattachés à un hôpital. Les logements-foyers sont ceux qui nécessitent le moins de personnel. Ils sont composés, en moyenne, de 13 employés qui représentent, en ETP, 10 postes de travail. On notera, mais nous y reviendrons ultérieurement plus précisément, que

(41) Toutefois, il ne faut pas oublier l'importance du personnel extérieur (cf. B. Lezin *et al*, (2002), « Évaluation régionale de structures d'hébergement pour les personnes âgées », *Santé Publique*, vol. 14, pp. 95-105). Ce personnel qui dépend des sociétés d'intérim ou de sous-traitance n'est pas pris en compte ici.

(42) Si on raisonne en dynamique, selon Pôle emploi, pour les établissements privés, il y a une tendance à l'augmentation du nombre moyen de salariés des établissements d'hébergement des personnes âgées sur la période 2000-2010 qui s'expliquerait par un accroissement de leur médicalisation et une augmentation des capacités d'accueil. (Cf. Pôle emploi (2012), « Le champ social et médico-social : une activité en forte croissance, des métiers qui se développent et se diversifient ». *Repères et analyses*, n° 44).

quel que soit le type d'établissement et de prestations, le nombre de postes en équivalent temps plein est inférieur au nombre d'employés, ce qui traduit la présence de temps partiel.

**Tableau 15**  
**Effectif moyen d'employés et emplois en ETP selon le type d'établissement et de prestation**

	USDL & Autres Prestations		Logements foyers		Maisons de retraite		total	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Établissement Privé à but Lucratif	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>39</b>	<b>43</b>	<b>38</b>
	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>
Établissement Privé à but Non Lucratif	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>44</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>29</b>
	<i>0,89</i>	<i>0,89</i>	<i>0,72</i>	<i>0,65</i>	<i>1,00</i>	<i>0,94</i>	<i>0,82</i>	<i>0,76</i>
Établissement Public Autonome	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>64</b>	<b>57</b>	<b>37</b>	<b>32</b>
	<i>0,27</i>	<i>0,28</i>	<i>0,75</i>	<i>0,72</i>	<i>1,45</i>	<i>1,46</i>	<i>0,87</i>	<i>0,86</i>
Établissement Public Rattaché à un Hôpital	<b>93</b>	<b>81</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>69</b>	<b>60</b>	<b>78</b>	<b>68</b>
	<i>2,51</i>	<i>3,08</i>	<i>1,19</i>	<i>1,22</i>	<i>1,56</i>	<i>1,54</i>	<i>1,83</i>	<i>1,82</i>
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>65</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>55</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>39</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**NB** : en italique, taux de représentativité par rapport aux établissements privés à but lucratif. Par exemple, dans les logements-foyers des établissements privés non lucratifs, il y a 12,5 employés (arrondis dans le tableau à 13) contre 17,4 dans les logements-foyers des établissements privés lucratifs (arrondis dans le tableau à 17). L'indice de représentativité est donc  $\frac{12,5}{17,4} = 0,72$ .

Les établissements d'hébergement ont, parallèlement à leurs employés, également recours à des stagiaires (hors stagiaires fonctionnaires) et bénévoles. D'une façon générale, l'accueil de stagiaire apparaît, au regard du tableau 16, plus répandu que l'utilisation du bénévolat, mais dans les deux cas, ces pratiques sont plus présentes dans les établissements privés non lucratifs et les établissements publics rattachés à un hôpital. En ce qui concerne les prestations, les stagiaires et bénévoles sont peu présents dans les logements-foyers : 1 sur 2 seulement accueille des stagiaires et 1 sur 3 des bénévoles.

**Tableau 16**  
**Part des établissements accueillant des stagiaires et des bénévoles**

En %	Part des établissements accueillant des :	
	Stagiaires	Bénévoles
Établissement Privé à but Lucratif	76	43
Établissement Privé à but Non Lucratif	78	66
Établissement Public Autonome	71	49
Établissement Public Rattaché à un Hôpital	85	74
USDL et autres prestations	81	70
Logements foyers	54	35
Maison de retraite	85	65
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>57</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

Le tableau 17 permet de préciser cette importance des stagiaires et bénévoles en rapportant leur nombre à l'effectif total d'employés des établissements qui en accueillent. On voit ainsi que ce sont dans les établissements privés non lucratifs que les bénévoles pèsent le plus (23 %) et, qu'au contraire, ils sont le moins présents dans les EPL (7 %). Le

pois des stagiaires apparaît beaucoup plus homogène entre les différents types d'établissement puisqu'il varie entre 14 % et 18 %.

**Tableau 17**  
**Part des stagiaires et des bénévoles calculée en pourcentage de l'effectif total d'employés**

Part Moyenne des (en %)	Bénévoles	Stagiaires
	dans l'effectif total des établissements	
Établissement Privé Lucratif (EPL)	7	14
Établissement Privé Non Lucratif (EPNL)	23	18
Établissement Public Autonome (EPA)	17	15
Établissement Public Rattaché à un Hôpital public (EPRH)	16	14
USDL et autres prestations	24	18
Logements foyers	20	23
Maison de retraite	15	13
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>16</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

### 2.3.2 La répartition des employés par fonction

Au regard du tableau 18 et du tableau 19, on notera que les fonctions qui occupent le plus de personnels dans les établissements d'hébergement sont les services généraux (ouvriers professionnels, agent de services, etc.) : sur 100 employés 47 occupent une telle fonction (43). Cette importance s'explique par l'âge et/ou la dépendance des personnes qui ne peuvent de façon autonome s'occuper du lieu de vie. Viennent ensuite les fonctions paramédicales (infirmiers, masseurs, aide-soignante, orthophonistes, etc.) qui représentent 31 % des emplois. Ces deux fonctions cumulent donc plus de 79 % des emplois.

Le même constat vaut si l'on raisonne en ETP comme l'indique le tableau 20 et tableau 21. Si l'on prend comme référence les EPL, on note que les fonctions de direction (44) et les services généraux sont surreprésentés dans les établissements privés non lucratifs mais surtout dans les EPA (cf. tableau 19 : taux de représentativité supérieur à 1). Le même constat vaut en raisonnant en ETP. Dans les EPA, la part de la direction est ainsi 1,5 fois plus importante que celle observée dans les EPL, alors qu'elle est de 1,35 si on raisonne en équivalent temps plein (cf. tableau 21). Pour les services généraux, cette proportion est de 1,32 soit 1,35 en équivalent temps plein. Inversement, la part des autres fonctions – qui sont des fonctions médicales, d'animation ou paramédicales – est comparativement plus importante dans les EPL que dans les EPNL et dans les EPA. Le même constat vaut en ETP. Il faut sans doute faire un parallèle entre la part plus importante de ces dernières fonctions dans les EPL et les caractéristiques des personnes âgées accueillies. Ainsi, la part importante des fonctions médicales et paramédicales est à rapprocher du fait, comme on l'a signalé précédemment, que les établissements privés lucratifs sont parmi les établissements qui hébergent une proportion importante de personnes âgées dépendantes, au contraire des établissements privés non lucratifs et des établissements publics autonomes. Quant aux fonctions d'animation (45), le poids relativement plus important qu'elles occupent dans les établissements privés lucratifs peut certes s'expliquer par les pathologies plus lourdes des résidents, mais également sans doute par leur moindre dépendance financière qui permet aux établissements d'offrir ces services. Par comparaison, dans les EPRH, qui accueillent dans des proportions similaires aux EPL

(43) Rappelons que les établissements privés font souvent appel à la sous-traitance pour les activités logistiques telles que la cuisine, les ateliers, la blanchisserie.

(44) Les fonctions de direction correspondent, dans l'enquête EHPA, aux fonctions de directeur, de médecin-directeur, de directeur adjoint, d'attaché de direction, d'économiste, d'agent administratif et personnel de bureau (secrétaire, standardiste, hôtesse d'accueil, personnel informatique, comptable...) et les autres personnels de direction, de gestion ou d'administration.

(45) Ces fonctions regroupent essentiellement les éducateurs spécialisés, les moniteurs éducateurs, les aides médico-psychologiques, les assistants de service social, les conseillers en économie sociale familiale, les techniciens de l'intervention sociale et familiale, les animateurs sociaux, et les auxiliaires de vie sociale.

des personnes âgées dépendantes, les fonctions d'animation pèsent d'un poids très nettement inférieur. Dans les établissements publics rattachés à un hôpital, on notera également que les fonctions de direction sont sous-représentées comparativement aux EPL. Cela tient probablement au fait que ces fonctions sont, en partie, mutualisées avec les fonctions de direction des hôpitaux auxquels sont rattachés ces établissements. Enfin, on remarquera que, calculée en ETP, la part des fonctions médicales est surreprésentée dans les EPRH relativement aux EPL, plus élevée de 31 %, alors que si l'on ne raisonne pas en ETP, cette part est plus faible. Cela signifie que les personnels médicaux des EPL travaillent comparativement moins en ETP. Cette situation peut s'expliquer par le fait que certains médecins du secteur public travaillent en complément dans le secteur privé lucratif, et donc ne sont pas à temps plein dans ce dernier type d'établissement. Dans la mesure où les structures qui accueillent les personnes les plus dépendantes sont à la fois des EPRH et des EPL, on peut, en effet, supposer que ce personnel est très spécialisé sur ce type de patient, ce qui explique leur présence dans les deux types de structures.

**Tableau 18**  
**Parts des différentes fonctions dans l'effectif total (en %)**

Établissements	Prestations	(1) directeur	Parts dans l'effectif total des fonctions :						
			Direction	Services généraux	Encadrement	Animation	Médicale	Paramédicale	Total
Privé à but Lucratif (EPL)	USDL et autres	53,5	11,7	33,3	4,3	7,1	4,6	38,9	100
	Logement & Foyers	43,6	16,3	49,5	0,3	15,2	0,5	18,1	100
	Maisons de retraite	44,4	8,5	41,6	1,1	16,0	1,9	30,8	100
	<b>Total</b>	<b>44,5</b>	<b>8,9</b>	<b>41,9</b>	<b>1,1</b>	<b>15,9</b>	<b>1,9</b>	<b>30,3</b>	<b>100</b>
Privé à but Non Lucratif (EPNL)	USDL et autres	34,9	12,0	28,3	3,5	18,1	2,5	35,6	100
	Logement & Foyers	46,1	22,4	51,6	0,5	14,0	0,8	10,6	100
	Maisons de retraite	38,5	9,0	47,0	0,8	8,1	2,0	33,2	100
	<b>Total</b>	<b>40,0</b>	<b>12,6</b>	<b>46,6</b>	<b>0,9</b>	<b>10,3</b>	<b>1,7</b>	<b>27,8</b>	<b>100</b>
Public Autonome (EPA)	USDL et autres	44,2	13,1	33,1	0,9	19,4	1,8	31,7	100
	Logement & Foyers	44,7	18,8	60,8	0,5	9,0	0,5	10,4	100
	Maisons de retraite	30,8	7,2	49,6	0,8	4,6	1,7	36,1	100
	<b>Total</b>	<b>37,8</b>	<b>13,4</b>	<b>55,2</b>	<b>0,7</b>	<b>7,1</b>	<b>1,1</b>	<b>22,5</b>	<b>100</b>
Public Rattaché à un Hôpital (EPRH)	USDL et autres	13,6	3,8	30,9	2,1	2,1	2,1	59,0	100
	Logement & Foyers	24,4	14,6	53,2	1,5	4,5	0,1	26,1	100
	Maisons de retraite	14,6	4,1	40,9	2,0	2,5	1,7	48,8	100
	<b>Total</b>	<b>14,2</b>	<b>4,1</b>	<b>36,7</b>	<b>2,0</b>	<b>2,3</b>	<b>1,8</b>	<b>53,0</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	USDL et autres	20,7	6,2	30,4	2,4	6,5	2,2	52,3	100
	Logement foyers	45,0	19,7	58,0	0,5	10,4	0,6	10,7	100
	Maison de retraite	34,7	7,6	45,4	1,1	8,0	1,8	36,1	100
	<b>Total</b>	<b>36,2</b>	<b>10,7</b>	<b>47,2</b>	<b>1,1</b>	<b>8,5</b>	<b>1,5</b>	<b>30,9</b>	<b>100</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**NB** : (1) représente la part des directeurs dans le total des personnels de direction. Par exemple, en moyenne, les directeurs représentent 36,2 % de l'ensemble des personnels de direction (au sens de l'enquête EHPA).

**Tableau 19**  
**Taux de représentativité de la distribution de l'effectif entre les différentes fonctions**

Établissements	Prestations	(1) directeur	Fonctions						Total
			Direction	Services généraux	Enca-drement	Animation	Médi-cale	Para médi-cale	
<b>Privé à but Lucratif (EPL)</b>	USDL et autres	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	Logement & Foyers	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	Maisons de retraite	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	<b>Total</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>
<b>Privé à but Non Lucratif (EPNL)</b>	USDL et autres	0,65	1,03	0,85	0,81	2,53	0,55	0,91	1,00
	Logement & Foyers	1,06	1,37	1,04	1,92	0,92	1,56	0,58	1,00
	Maisons de retraite	0,87	1,06	1,13	0,69	0,51	1,01	1,08	1,00
	<b>Total</b>	<b>0,90</b>	<b>1,42</b>	<b>1,11</b>	<b>0,82</b>	<b>0,65</b>	<b>0,91</b>	<b>0,92</b>	<b>1,00</b>
<b>Public Autonome (EPA)</b>	USDL et autres	0,83	1,12	0,99	0,21	2,72	0,38	0,81	1,00
	Logement & Foyers	1,03	1,15	1,23	1,99	0,59	0,93	0,57	1,00
	Maisons de retraite	0,69	0,84	1,19	0,70	0,28	0,89	1,17	1,00
	<b>Total</b>	<b>0,85</b>	<b>1,51</b>	<b>1,32</b>	<b>0,59</b>	<b>0,45</b>	<b>0,57</b>	<b>0,74</b>	<b>1,00</b>
<b>Public Rattaché à un Hôpital (EPRH)</b>	USDL et autres	0,25	0,33	0,93	0,49	0,29	0,45	1,52	1,00
	Logement & Foyers	0,56	0,89	1,07	5,26	0,29	0,28	1,44	1,00
	Maisons de retraite	0,33	0,48	0,98	1,73	0,15	0,86	1,59	1,00
	<b>Total</b>	<b>0,32</b>	<b>0,46</b>	<b>0,88</b>	<b>1,79</b>	<b>0,15</b>	<b>0,97</b>	<b>1,75</b>	<b>1,00</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**NB** : (1) est le taux de représentativité de la part des directeurs dans le total des personnels de direction. Les taux de représentativité sont calculés en rapportant la part que représente une fonction donnée dans le total du personnel pour une prestation donnée dans un établissement donné à ce qu'est cette même part pour cette même fonction dans les établissements privés à but lucratif (qui servent donc de référence). Par exemple, les personnels des services généraux représentent 49,6 % de l'effectif total du personnel des maisons de retraite qui ont un statut d'établissement public autonome. Ils représentent 41,6% du personnel des maisons de retraites qui ont un statut d'établissement privé lucratif. Le taux de représentativité est donc  $\frac{49,6}{41,6} = 1,19$ .

**Tableau 20**  
**Parts des différentes fonctions sur l'effectif total en ETP (en %)**

Établissements	Prestations	(1) directeur	Services						Total
			Direction	Services généraux	Encadrement	Animation	Médicale	Paramédicale	
<b>Privé à but Lucratif (EPL)</b>	USDL et autres	56,6	11,2	32,8	5,1	8,3	1,6	41,0	100
	Logement & Foyers	45,2	20,2	47,0	0,3	14,7	0,1	17,6	100
	Maisons de retraite	45,9	8,8	41,8	1,2	16,7	0,7	30,8	100
	<b>Total</b>	<b>45,9</b>	<b>9,3</b>	<b>41,9</b>	<b>1,2</b>	<b>16,5</b>	<b>0,7</b>	<b>30,3</b>	<b>100</b>
<b>Privé à but Non Lucratif (EPNL)</b>	USDL et autres	34,4	9,1	28,4	3,3	20,8	0,9	37,4	100
	Logement & Foyers	47,4	22,2	51,6	0,5	14,6	0,2	11,0	100
	Maisons de retraite	40,2	8,9	47,3	0,8	8,5	0,6	33,9	100
	<b>Total</b>	<b>41,4</b>	<b>12,2</b>	<b>46,8</b>	<b>0,9</b>	<b>11,0</b>	<b>0,5</b>	<b>28,5</b>	<b>100</b>
<b>Public Autonome (EPA)</b>	USDL et autres	44,8	11,6	34,4	0,6	20,3	0,4	32,7	100
	Logement & Foyers	45,2	17,5	62,7	0,5	8,8	0,1	10,4	100
	Maisons de retraite	29,3	6,9	50,3	0,8	4,7	0,5	36,8	100
	<b>Total</b>	<b>37,2</b>	<b>12,6</b>	<b>56,6</b>	<b>0,6</b>	<b>7,1</b>	<b>0,3</b>	<b>22,8</b>	<b>100</b>
<b>Public Rattaché à un Hôpital (EPRH)</b>	USDL et autres	11,7	2,6	31,2	1,8	1,9	1,1	61,4	100
	Logement & Foyers	25,2	11,3	53,6	1,6	6,6	0,1	26,7	100
	Maisons de retraite	13,1	3,0	41,7	1,8	2,3	0,8	50,4	100
	<b>Total</b>	<b>12,6</b>	<b>2,9</b>	<b>37,4</b>	<b>1,8</b>	<b>2,2</b>	<b>0,9</b>	<b>54,9</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	USDL et autres	19,3	4,6	30,8	2,1	7,0	1,1	54,5	100
	Logement foyers	45,8	18,8	59,4	0,5	10,4	0,1	10,8	100
	Maison de retraite	35,0	7,3	45,8	1,1	8,3	0,6	36,8	100
	<b>Total</b>	<b>36,4</b>	<b>10,2</b>	<b>47,9</b>	<b>1,0</b>	<b>8,7</b>	<b>0,5</b>	<b>31,5</b>	<b>100</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**NB :** (1) représente la part des directeurs dans le total des personnels de direction.



**Tableau 21**  
**Taux de représentativité de la distribution de l'effectif**  
**entre les différentes fonctions (en ETP)**

Établissements	Prestations	(1) directeur	Services						Total
			Direction	Services généraux	Encadrement	Animation	Médicale	Paramédicale	
<b>Privé à but Lucratif (EPL)</b>	USDL et autres	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	Logement & Foyers	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	Maisons de retraite	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	<b>Total</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>
<b>Privé à but Non Lucratif (EPNL)</b>	USDL et autres	0,61	0,81	0,87	0,65	2,50	0,56	0,91	1,00
	Logement & Foyers	1,05	1,10	1,10	1,62	0,99	1,57	0,62	1,00
	Maisons de retraite	0,88	1,01	1,13	0,68	0,51	0,80	1,10	1,00
	<b>Total</b>	<b>0,90</b>	<b>1,31</b>	<b>1,12</b>	<b>0,77</b>	<b>0,67</b>	<b>0,69</b>	<b>0,94</b>	<b>1,00</b>
<b>Public Autonome (EPA)</b>	USDL et autres	0,79	1,04	1,05	0,12	2,44	0,25	0,80	1,00
	Logement & Foyers	1,00	0,87	1,33	1,41	0,60	1,06	0,59	1,00
	Maisons de retraite	0,64	0,79	1,20	0,68	0,28	0,75	1,19	1,00
	<b>Total</b>	<b>0,81</b>	<b>1,35</b>	<b>1,35</b>	<b>0,51</b>	<b>0,43</b>	<b>0,43</b>	<b>0,75</b>	<b>1,00</b>
<b>Public Rattaché à un Hôpital (EPRH)</b>	USDL et autres	0,21	0,23	0,95	0,36	0,22	0,71	1,50	1,00
	Logement & Foyers	0,56	0,56	1,14	4,97	0,45	0,95	1,52	1,00
	Maisons de retraite	0,29	0,34	1,00	1,48	0,14	1,12	1,64	1,00
	<b>Total</b>	<b>0,27</b>	<b>0,31</b>	<b>0,89</b>	<b>1,47</b>	<b>0,13</b>	<b>1,31</b>	<b>1,81</b>	<b>1,00</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**NB** : (1) est le taux de représentativité de la part des directeurs dans le total des personnels de direction. Les taux de représentativité sont calculés comme précédemment, mais sur la base d'un effectif en équivalent temps plein.

Si on se concentre sur le type de prestations, les fonctions qui pèsent le plus s'organisent autour de deux grands pôles : soit les services généraux et les fonctions paramédicales, comme c'est le cas des maisons de retraite et des « USDL et autres prestations », soit les services généraux et les fonctions de direction dans le cas des logements-foyers. L'importance des services généraux, qui se retrouve quel que soit le type de prestations, tient, comme on l'a indiqué précédemment, au fait que l'âge et/ou la dépendance des personnes ne leur permettent pas de réaliser les actes quotidiens d'entretien de leur lieu de vie. Le fait que les fonctions paramédicales soient les fonctions les plus importantes pour les « USDL et autres prestations » et les secondes les plus importantes pour les maisons de retraite s'explique par le degré de dépendance des personnes concernées par ces prestations. Les logements-foyers accueillent, pour leur part, des personnes moins dépendantes, d'où, en contrepartie, une moindre importance des fonctions paramédicales et un poids plus grand des fonctions de direction.

### 2.3.3 Le niveau de diplôme : le cas particulier du personnel de direction

**Tableau 22**  
**Part (en %) des personnels de direction ayant un diplôme de spécialité (46)**

Part des personnels de direction ayant un diplôme de spécialité	USDL & Autres Prestations	Logements-Foyers	Maisons de retraite	Total
Établissement Privé à but Lucratif	6	16	19	19
Établissement Privé à but Non Lucratif	32	16	25	23
Établissement Public Autonome	7	12	62	40
Établissement Public Rattaché à un Hôpital	67	46	72	70
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>13</b>	<b>38</b>	<b>33</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**NB** : en moyenne 33 % des personnels de direction ont un diplôme de spécialité

L'information concernant le capital humain n'est disponible que pour certaines fonctions dont celle de direction. C'est pourquoi nous nous sommes attachés à cette catégorie de personnels. D'après le tableau 22, il apparaît que les établissements publics rattachés à un hôpital ont en moyenne 70 % de leurs personnels de direction ayant un diplôme de spécialisation. Ensuite, ce sont les établissements publics autonomes qui ont le plus un personnel de direction ayant des diplômes de spécialité. Les établissements privés à but lucratif sont ceux dont le personnel de direction est le moins spécialisé avec une part moyenne de seulement 19 %. Les établissements privés non lucratifs ont quant à eux 23 % de leurs personnels de direction qui disposent d'un diplôme de spécialité.

### 2.3.4 L'ancienneté

**Tableau 23**  
**Ancienneté moyenne par statut juridique et type de prestations**

Ancienneté moyenne	USDL & Autres Prestations	Logements-Foyers	Maisons de retraite	Total
Établissement Privé à but Lucratif	8	6	5	5
Établissement Privé à but Non Lucratif	10	8	8	8
Établissement Public Autonome	9	9	9	9
Établissement Public Rattaché à un Hôpital	10	13	10	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

Selon le tableau 23, l'ancienneté dans les établissements privés non lucratifs et les établissements publics (ERPH et EPA) du personnel est relativement similaire c'est-à-dire autour de 9 années tandis que les établissements privés lucratifs ont un personnel ayant

(46) Dans les diplômes spécialisés ont été considérés les diplômes suivants :

- CAFDES (certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou service d'intervention sociale)
- Corps des DH (Directeurs d'hôpital), DESS (Directeurs d'établissement sanitaire et social) et DESMS (Directeurs d'établissement social et médico-social)
- CAFERUIS (certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale)
- DSTS (Diplôme supérieur en travail social)
- DEFA (diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation)
- DUT carrière sociale option « animation sociale et socioculturelle »
- BEATEP (brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse)
- ou BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)
- Diplôme d'études spécialisées complémentaires de gérontologie
- Capacité de gérontologie
- Diplôme d'université de médecin coordonnateur d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
- Attestation de formation continue (au sens de l'article D. 312 - 157)

une ancienneté moyenne de 5 ans. De même, l'ancienneté du personnel est plus forte pour les « USDL et Autres prestations ». Cela est sans doute à relier au fait que dans ce type d'établissement les personnes âgées sont plus dépendantes que dans les autres types d'établissement et nécessitent donc un suivi de long terme important. L'expérience du personnel est donc prépondérante.

## 2.4 LES CONDITIONS D'EMPLOI

### 2.4.1 Nombre de personnes âgées par employé

D'après le tableau 24 on voit que le nombre moyen de personnes âgées par employé (hors bénévoles et stagiaires (47)) qui peut-être une mesure, à la fois de la charge de travail de chaque employé et de la qualité de la prestation, est le moins important dans les établissements privés lucratifs et les établissements publics rattachés à un hôpital (48).

**Tableau 24**  
**Nombre de personnes âgées par employé (en ETP)**

Établissements	Prestations	Nombre de personnes âgées / employé		Taux de représentativité	
		Nbre	ETP	Nbre	ETP
<b>Privés à but Lucratif</b>	USDL et autres prest.	0,87	1,63	1,00	1,00
	Logements & Foyers	4,80	9,33	1,00	1,00
	Maisons de retraite	1,12	2,31	1,00	1,00
	<b>Total</b>	1,28	2,62	1,00	1,00
<b>Privés à but Non Lucratif</b>	USDL et autres prest.	1,32	2,99	1,51	1,83
	Logements & Foyers	6,01	13,60	1,25	1,46
	Maisons de retraite	1,25	2,01	1,12	0,87
	<b>Total</b>	2,45	4,99	1,91	1,90
<b>Publics Autonomes</b>	USDL et autres prest.	1,64	7,17	1,88	4,40
	Logements & Foyers	6,35	17,00	1,32	1,82
	Maisons de retraite	1,23	1,64	1,10	0,71
	<b>Total</b>	3,95	9,81	3,09	3,74
<b>Publics rattachés à un hôpital</b>	USDL et autres prest.	0,95	1,34	1,09	0,82
	Logements & Foyers	6,92	15,50	1,44	1,66
	Maisons de retraite	1,46	1,95	1,30	0,84
	<b>Total</b>	1,30	1,81	1,02	0,69
<b>TOTAL</b>	USDL et autres prest.	1,06	1,97	1,21	1,21
	Logements & Foyers	6,22	15,90	1,30	1,70
	Maison de retraite	1,25	1,97	1,12	0,85
	<b>total</b>	2,62	5,81	2,05	2,22

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**NB** : le taux de représentativité indique le rapport entre le nombre de personnes âgées par employé pour une catégorie de prestation dans un type d'établissement et le nombre de personnes âgées par employé pour cette même catégorie de prestation dans les établissements lucratifs. Par exemple, le nombre de personnes âgées par employé est de 1,12 dans les maisons de retraite lucratives et de 1,25 dans les maisons de retraite non lucratives. Le taux de représentativité est donc de  $\frac{1,25}{1,12} = 1,12$ .

(47) Ne sont toutefois pas exclus les stagiaires fonctionnaires de la fonction publique hospitalière.

(48) Un tel indicateur ne doit toutefois pas faire oublier l'importance, dans ce secteur comme dans d'autres secteurs de la santé du travail collectif organisé autour du patient (Cordier Marie, 2009, « L'organisation du travail à l'hôpital : évolutions récentes ». *Études et Résultats. Dress*, n° 709. Novembre).

Ainsi, en moyenne, en ETP, un employé s'occupe de 3 personnes âgées dans les EPL et à peine 2 dans les EPRH contre 5 dans les établissements privés non lucratifs et presque 10 dans les EPA. Ces écarts sont également à rattacher au degré de dépendance du public accueilli qui est plus important pour les établissements privés lucratifs et les établissements publics rattachés à un hôpital. Toutefois, si l'on compare la situation des EPL et celle des EPRH qui accueillent des publics assez proches en termes de dépendance, on notera que le nombre de personnes âgées par employé est sensiblement différent dans ces deux structures : il reste plus faible dans les EPL lorsqu'il s'agit des logements-foyers, mais est plus élevé pour les maisons de retraite ou les USDL. Enfin, quel que soit le type d'établissement, c'est dans les logements-foyers que l'on observe le nombre de personnes âgées par employé le plus important.

## 2.4.2 Nombre de personnes âgées par employé selon le type de fonction

Les résultats précédents doivent être nuancés selon le type de fonction considérée. Selon le tableau 25, on voit en effet que si le nombre de personnes âgées par employé est parmi le plus faible dans les EPL, les employés des EPRH font, quelque fois, face à des charges de travail plus lourdes. C'est le cas en ce qui concerne les fonctions de direction : chaque employé en ETP a en charge en moyenne 75 personnes âgées contre un peu plus de 38 dans les EPL. De même, les employés des établissements publics rattachés à un hôpital qui occupent des fonctions d'éducation et d'animation ont, en moyenne, à s'occuper de 102 personnes âgées contre en moyenne 39 dans les EPL. Cette situation des EPRH s'explique sans doute par l'accent mis, par ces établissements, sur l'aspect médical qui les amènent à accorder relativement moins d'importance aux autres fonctions, dont celles d'animation, et en conséquence à « charger » davantage les employés concernés.

**Tableau 25**  
**Nombre de personnes âgées par employé selon les différentes fonctions**  
**(en équivalent temps plein - ETP)**

Nombre de patients par salariés (en ETP) dans les fonctions suivantes							
Établissements	Prestations	Direction	Services Généraux	Encadrement	Animation	médicale	Paramédicale
<b>Privé à but Lucratif (EPL)</b>	USDL et Autres	13	5	52	51	86	6
	Logements & Foyers	25	43	83	46	395	29
	Maisons de retraite	39	7	155	39	223	8
	<b>total</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>153</b>	<b>39</b>	<b>224</b>	<b>9</b>
<b>Privé à but Non Lucratif (EPNL)</b>	USDL & Autres	38	18	71	55	153	13
	Logements & Foyers	54	21	79	80	1005	45
	Maisons de retraite	26	6	108	50	346	6
	<b>total</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>101</b>	<b>55</b>	<b>379</b>	<b>11</b>
<b>Public Autonome (EPA)</b>	USDL & Autres	46	16	101	22	215	15
	Logements & Foyers	83	20	156	98	523	38
	Maisons de retraite	27	4	86	58	308	5
	<b>total</b>	<b>55</b>	<b>12</b>	<b>97</b>	<b>73</b>	<b>344</b>	<b>15</b>
<b>Public Rattaché à un Hôpital (EPRH)</b>	USDL & Autres	65	6	68	96	101	2
	Logements & Foyers	55	21	74	11	151	12
	Maisons de retraite	82	7	102	106	240	4
	<b>total</b>	<b>75</b>	<b>7</b>	<b>88</b>	<b>102</b>	<b>178</b>	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	USDL & Autres	57	8	69	81	111	5
	Logements & Foyers	74	21	129	91	666	39
	Maisons de retraite	36	6	111	58	291	6
	<b>total</b>	<b>48</b>	<b>10</b>	<b>103</b>	<b>66</b>	<b>295</b>	<b>10</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

En contrepartie, les EPRH ont le nombre de personnes âgées par employé en ETP le plus faible dans les fonctions médicales (178 personnes âgées par employé) et paramédicales (3 personnes âgées) mais également dans la fonction encadrement entendue au sens de l'enquête EHAP (49) (88 personnes âgées) et les services généraux (7 personnes âgées). Les établissements publics autonomes ont un nombre de personnes âgées par employé qui est supérieur à la moyenne des établissements quel que soit le type de fonction considérée, à l'exception de l'encadrement. Au-delà de la volonté de privilégier les fonctions médicales et paramédicales, le relativement faible nombre de personnes âgées par employé que connaissent les EPRH peut, aussi, s'expliquer par le fait qu'une partie de ces fonctions est assurée par les personnels des hôpitaux auxquels sont rattachés ces établissements et qui, en conséquence, n'apparaissent pas au dénominateur de l'indicateur. Le même constat peut aussi valoir pour les services généraux.

En ce qui concerne les prestations, on notera que, globalement, pour les « USDL et autres prestations » le nombre de personnes âgées par employés est le plus faible pour les fonctions médicales et paramédicales, ainsi que pour l'encadrement. Il faut sans doute voir là la contrepartie de la lourdeur des pathologies des personnes âgées concernées. De façon symétrique, la moindre dépendance des personnes hébergées en logements-foyers explique le fait que la charge de travail des employés soit la plus importante.

### 2.4.3 Le travail de nuit, de jour et en alternance

Selon le tableau 26, on notera que, quel que soit le type d'établissement, l'essentiel du personnel, en ETP, travaille de jour : cela est vrai, dans au moins, 80 % des cas (50). On voit également que la part du personnel uniquement en travail de nuit ou au contraire en travail de jour est, globalement, la plus importante dans les EPL (51) et les établissements publics rattachés à un hôpital. En contrepartie, la part du personnel qui travaille en alternant le jour et la nuit est la plus faible dans ces deux types d'établissement. Elle est, par exemple, de 5 % dans les EPL (7 % dans les EPRH) contre 12 % dans les établissements publics autonomes. Ce mode de travail en alternance peut être considéré comme étant de moindre qualité que le travail exclusivement de nuit ou de jour en ce qu'il sollicite de plus fortes adaptations aux changements horaires. Sur la base de ce dernier indicateur, on notera, enfin, que les établissements privés non lucratifs réalisent, avec les EPA, les moins bonnes performances.

**Tableau 26**  
**Part du personnel travaillant la nuit, le jour ou en alternance (en %)**

Établissements	Nuit		Jour		Alternance		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
Privé à but Lucratif	9,9	10,6	85,1	84,1	5,0	5,3	100	100
Privé à but non Lucratif	8,6	9,1	83,6	82,9	7,9	8,0	100	100
Public Autonome	7,5	7,6	81,6	80,8	11,0	11,5	100	100
Public Rattaché à un Hôpital	9,3	9,9	84,3	83,3	6,4	6,8	100	100
<i>USDL et autres prestations</i>	8,6	9,1	83,6	82,5	7,8	8,4	100	100
<i>Logements-Foyers</i>	6,5	6,3	79,1	78,9	14,5	14,7	100	100
<i>Maison de retraite</i>	9,4	10,0	85,0	83,9	5,7	6,0	100	100
<b>Total</b>	<b>8,5</b>	<b>8,9</b>	<b>83,2</b>	<b>82,4</b>	<b>8,3</b>	<b>8,7</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

(49) L'encadrement recouvre : les cadres infirmiers, les cadres infirmiers psychiatriques, les cadres paramédicaux non infirmiers, les cadres socio-éducatifs ou les autres cadres du social.

(50) Bien que l'enquête EHPA ne permette pas de le mesurer, il ne faut pas oublier qu'une partie du travail a lieu le week-end, comme on peut l'observer dans d'autres secteurs de la santé. Il n'est également pas possible de prendre en compte, à travers cette enquête, les contraintes qui restent importantes dans le secteur de la santé (Cordier Marie, 2009, « L'organisation du travail à l'hôpital : évolutions récentes ». *Études et Résultats. Dress*, n° 709. Novembre).

(51) Le fait que pour cet indicateur, comme pour d'autres, les conditions d'emplois soient meilleures dans les établissements privés lucratifs peut être analysé comme une sorte d'effort que font ces établissements pour compenser certains des avantages que procurent les autres statuts, comme par exemple, la stabilité de l'emploi dans les établissements publics ou la satisfaction de remplir une mission sociale qui est souvent attribuée aux organisations non lucratives.

Globalement, en ce qui concerne les prestations, il semble possible d'opposer, d'un côté, les USDL et les maisons de retraite et, de l'autre, les logements-foyers. Ces derniers, contrairement, aux premiers se caractérisent par un plus grand recours au travail en alternance : 15 % des employés des logements-foyers travaillent en alternant le jour et la nuit, contre 8 % des employés des USDL et 6 % de ceux des maisons de retraite.

#### 2.4.4 Les différents contrats de travail

Comme l'indique le tableau 27, le personnel titulaire et non titulaire de la fonction publique représente une faible part des employés des structures privées lucratives et non lucratives. Elle est, bien sûr, très inférieure à celle observée dans les EPA et les EPRH. Ce personnel représente en effet moins de 3 % des établissements privés alors qu'il représente près de 90 % du personnel des établissements publics. De façon symétrique, les CDI se rencontrent principalement dans le secteur privé qu'il soit ou non lucratif. En ce qui concerne les CDD, on notera que leur part dans les établissements privés lucratifs est de 50 % plus importante que celle observée dans les établissements privés non lucratifs. En ce sens, les EPL représentent une moindre sécurité en termes de contrat de travail que les établissements non lucratifs. De façon similaire, la part des vacataires est surreprésentée dans les EPL relativement à celle des EPNL. Pour les vacataires, on notera également que la part qu'ils représentent dans les effectifs des établissements publics, qu'ils soient autonomes ou rattachés à un hôpital, est nettement plus faible que celle que l'on observe pour les établissements privés non lucratifs et les établissements lucratifs.

Il se dégage ainsi un noyau dur de l'emploi qui se caractérise par des contrats de travail stables (personnels titulaires dans les établissements publics et personnels en CDI dans les établissements privés) à la marge duquel, on observe un recours à des contrats moins stables juridiquement : les personnels non-titulaires dans la fonction publique et les personnels en CDD et les vacataires dans le secteur privé. Toutefois, la situation n'est pas totalement symétrique entre le secteur public et le secteur privé. On voit, en effet, que la part des contrats juridiquement stables est nettement plus importante dans les établissements privés (plus de 85 %) que dans les établissements publics (moins de 75 %). De même, la part des contrats juridiquement moins stables (non-titulaires, CDD et vacataires et autres contrats) est plus faible dans les établissements privés aux alentours de 11 % tandis que dans les établissements publics elle dépasse les 20 % (52).

La nature des prestations et notamment le degré de dépendance des personnes âgées concernées, semble, globalement, peu jouer sur la nature du contrat de travail. Ainsi, la part des personnels titulaires, d'un côté, et des personnels en CDI, de l'autre, est assez semblable pour les USDL et les logements-foyers qui pourtant accueillent des personnes âgées avec des profils différents. De même les maisons de retraite, qui par la nature du public accueilli se rapproche des USDL, se caractérisent par une part plus faible de personnel titulaire et une part plus importante de personnels sous CDI que ce que l'on peut observer pour les autres prestations.

#### 2.4.5 Les emplois couverts par une convention collective

Dans les établissements publics qu'ils soient autonomes ou rattachés à un hôpital public, la quasi-totalité du personnel est, sans surprise, sous statut de la fonction publique (cf. tableau 28). Dans les établissements privés lucratifs et non lucratifs, les salariés sont couverts dans une très grande majorité par une convention collective. Toutefois, cette part est nettement plus importante dans les EPL que dans les EPNL : 96 % contre 80 %. Le personnel des EPNL est donc, en ce sens, moins bien couvert. Ce constat se vérifie pour ces

(52) On rejoint ici, en y incluant le secteur privé non lucratif, le constat de Méhaut et alii, (2009) qui porte sur les seuls hôpitaux publics et les cliniques privées, pour les activités de médecine, de chirurgie et d'obstétrique. Méhaut et alii notent également que la situation entre structures publiques et privées n'est pas complètement comparable dans la mesure où les établissements publics ne sont pas maîtres du volume de fonctionnaires qui dépend de décisions étatiques (cf. Philippe Méhaut, Anne-Marie Arborio, Jacques Bouteiller, Lise Causse et Philippe Mossé (2009), « De bons emplois, un travail rude : quel modèle d'emploi pour les aides-soignantes et les femmes de chambre des hôpitaux ? » in Eve Caroli, Jérôme Gautié, (sous la direction de) *Bas salaire et qualité de l'emploi : l'exception française ?* Éditions Rue d'Ulm/Presses de l'École normale supérieure, (2009).

**Tableau 27**  
**Part des différents contrats de travail (en %)**

Statut juridique	Prestations	Titulaires et stagiaires titulaires		Non titulaire sur emploi permanent		CDI		CDD		Vacataires		Autres contrats		TOTAL
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
Établissement Privé à but Lucratif (EPL)	USDL & Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	92,9	92,8	4,5	3,2	2,6	4,0	0,0	0,0	100
	Logements-foyers	17,2	18,4	6,9	3,1	65,5	69,1	7,1	6,3	0,4	0,2	2,8	3,0	100
	Maisons de retraite	1,0	1,0	0,1	0,2	86,8	87,1	9,9	9,5	1,3	1,2	0,9	0,9	100
	<b>total</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>	<b>85,9</b>	<b>86,4</b>	<b>9,8</b>	<b>9,3</b>	<b>1,3</b>	<b>1,2</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>100</b>
Établissement Privé à but Non Lucratif (EPNL)	USDL & Autres	1,8	1,9	0,6	0,3	86,2	86,5	6,3	6,5	1,0	0,9	4,0	3,8	100
	Logements-foyers	3,3	3,5	1,0	1,1	86,4	87,1	4,6	3,8	0,4	0,3	4,3	4,1	100
	Maisons de retraite	1,2	1,2	0,6	0,5	85,0	86,3	7,5	6,7	1,0	0,9	4,7	4,4	100
	<b>total</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>	<b>0,7</b>	<b>0,7</b>	<b>85,5</b>	<b>86,5</b>	<b>6,7</b>	<b>6,0</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>4,6</b>	<b>4,2</b>	<b>100</b>
Établissement Public Autonome (EPA)	USDL & Autres	55,9	63,1	28,2	20,3	6,3	6,7	2,5	2,1	1,4	1,4	5,8	6,4	100
	Logements-foyers	79,5	82,1	13,9	12,0	1,1	1,1	1,3	1,1	0,7	0,4	3,6	3,3	100
	Maisons de retraite	66,8	70,3	22,8	20,7	1,0	0,9	2,1	2,0	0,5	0,3	6,8	5,9	100
	<b>total</b>	<b>73,4</b>	<b>76,5</b>	<b>18,1</b>	<b>16,1</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>5,1</b>	<b>4,5</b>	<b>100</b>
Établissement Public Rattaché à un Hôpital (EPRH)	USDL & Autres	74,6	76,7	19,5	18,3	0,6	0,5	1,2	1,1	0,3	0,1	3,8	3,2	100
	Logements-foyers	61,3	67,1	27,7	18,5	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	10,8	14,3	100
	Maisons de retraite	73,6	75,0	20,0	19,6	0,6	0,5	0,8	0,8	0,3	0,1	4,7	4,0	100
	<b>total</b>	<b>73,9</b>	<b>75,6</b>	<b>19,9</b>	<b>19,1</b>	<b>0,6</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>	<b>0,3</b>	<b>0,1</b>	<b>4,4</b>	<b>3,8</b>	<b>100</b>
Total	USDL & Autres	56,5	58,3	15,6	14,2	21,0	21,2	2,4	2,4	0,5	0,4	3,9	3,5	100
	Logements-foyers	57,2	59,2	10,3	8,9	25,8	26,0	2,3	1,9	0,6	0,4	3,8	3,6	100
	Maisons de retraite	30,8	31,9	9,6	9,0	48,9	49,3	5,5	5,1	0,8	0,7	4,4	3,9	100
	<b>Total</b>	<b>40,9</b>	<b>42,3</b>	<b>10,5</b>	<b>9,6</b>	<b>39,5</b>	<b>39,8</b>	<b>4,3</b>	<b>3,9</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>4,2</b>	<b>3,8</b>	<b>100</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

derniers établissements, si on note que ceux qui ne sont pas concernés par une convention collective, bénéficient d'un accord d'établissement dans 7,9 % des cas, mais que 8,5 % n'ont aucune couverture (ni accord d'établissement, ni convention collective). Une des explications de cette moindre couverture collective des personnels des établissements privés non lucratifs peut tenir à leur taille (les EPL ont un peu plus de salariés, en effectif ou en ETP, que les EPNL).

En ce qui concerne les prestations, comme pour les contrats de travail, une certaine proximité semble se dégager entre les USDL et les logements-foyers. Les employés qui dépendent de la fonction publique représentent, en effet, pour ces deux types de prestations, au moins 70 %. Viennent ensuite les salariés couverts par une convention collective, à hauteur de 20 %. Pour les maisons de retraite la situation est différente. Les employés dépendants de la fonction publique représentent une part assez équivalente à celle des salariés rattachés à une convention collective (respectivement 44 % et 49 %). Enfin, même si cela concerne une part nettement plus faible de l'ensemble des personnels, on notera également que les employés qui sont couverts par un accord d'établissement ou qui n'ont aucune couverture (ni accord d'établissement, ni convention collective) sont proportionnellement moins nombreux dans les USDL que dans les logements-foyers ou les maisons de retraite.

**Tableau 28**  
**Part du personnel protégé par les différentes conventions collectives (en %)**

Établissements	Fonction publique		Convention collective		Accord d'établissement		Ni accord, ni convention collective		Congréganiste non salarié		Total	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
<b>Privé à but Lucratif</b>	0,7	0,7	96,6	96,5	1,5	1,5	1,3	1,3	0,0	0,0	100	100
<b>Privé à but Non Lucratif</b>	1,7	1,7	80,4	80,5	7,9	7,8	8,5	8,5	1,5	1,4	100	100
<b>Public Autonome</b>	97,3	97,6	1,1	1,0	0,8	0,7	0,8	0,7	0,0	0,0	100	100
<b>Public Rattaché à un Hôpital</b>	98,4	98,6	0,6	0,6	0,5	0,4	0,5	0,4	0,0	0,0	100	100
<b>USDL et autres prestations</b>	76,5	76,9	20,1	20,0	1,2	1,0	2,0	1,9	0,1	0,1	100	100
<b>Logement foyers</b>	71,1	71,3	20,9	20,8	4,0	3,9	3,9	3,9	0,1	0,1	100	100
<b>Maison de retraite</b>	44,3	44,5	49,4	49,5	2,7	2,6	2,9	2,8	0,7	0,6	100	100
<b>Total</b>	<b>55,3</b>	<b>55,4</b>	<b>38,3</b>	<b>38,3</b>	<b>2,9</b>	<b>2,8</b>	<b>3,1</b>	<b>3,0</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

## 2.5 LA FÉMINISATION DES EMPLOIS

### 2.5.1 Une forte présence des femmes

D'après le tableau 29, on constate que la part des femmes reste prépondérante, plus de 80 %, dans l'ensemble du personnel, que cette part soit calculée en effectif ou en ETP. Il y a, de plus, peu de différences en fonction du type d'organisation.



**Tableau 29**  
**Taux de féminisation des emplois selon le statut et les prestations (en %)**

Établissements	USDL et autres prestations		Logement foyers		Maisons de retraite		Total	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Privé à but Lucratif	84	89	87	87	88	89	88	89
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Privé à but Non Lucratif	87	89	86	87	89	89	88	89
	1,04	1,00	0,99	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Public Autonome	87	87	83	84	87	88	85	86
	1,04	0,98	0,96	0,97	0,98	0,99	0,96	0,97
Public Rattaché à un Hôpital	88	89	87	87	89	90	88	89
	1,05	1,00	1,00	1,00	1,00	1,01	1,00	1,00
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>89</b>	<b>84</b>	<b>85</b>	<b>88</b>	<b>89</b>	<b>87</b>	<b>88</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

## 2.5.2 La part des femmes par type de fonction

Comme l'indique le tableau 30, la part des femmes dans les fonctions de direction est plus importante dans les établissements publics que dans les établissements privés. L'écart apparaît particulièrement marqué entre les EPNL et les EPRH puisque la part des femmes y est, respectivement, de 82 % et 88 %. Toutefois, les personnels de direction réalisent un ensemble assez large de fonctions : directeur, médecin-directeur, directeur adjoint, attaché de direction, économiste, mais aussi Agent administratif et personnel de bureau (secrétaire, standardiste, hôtesse d'accueil, personnel informatique, comptable...). Aussi, si l'on restreint ces fonctions aux seules fonctions de direction ramenées aux directeurs et directeurs adjoints, on constate que c'est, au contraire, dans les établissements privés lucratifs que la part des femmes est la plus importante 72 % des directeurs sont ...des directrices, alors qu'un directeur sur deux est une directrice dans les établissements publics rattachés à un hôpital. C'est la part la plus faible.

On notera également que ce sont dans ces fonctions de directeur ainsi que dans les fonctions médicales, qui peuvent apparaître comme celles qui bénéficient de la plus forte notoriété, que la part des femmes est la plus faible. En effet, si, comme on l'a signalé, la part des femmes directeur oscille entre 52 % et 72 %, la part des femmes qui occupent des fonctions médicales ne dépassent jamais les 42 % (en l'occurrence dans les EPRH). Cette moindre présence relative des femmes se vérifie également dans les établissements privés non lucratifs qui affichent, pour ces deux fonctions, des parts plus faibles que les établissements lucratifs.

Par contre coup, la part des femmes dans les fonctions paramédicales, les fonctions d'animation, mais aussi dans les fonctions d'encadrement est particulièrement élevée, aux alentours de 90 %. Dans les services généraux, leur part est un peu plus faible, proche des 80 % à l'exception des EPRH où elle atteint 87 %. Toutefois, si on isole, à l'intérieur des services généraux, les fonctions d'ouvrier professionnel (plombier, électricien, jardinier, cuisinier), la part des femmes est très basse. Elle varie, en ETP, entre 18 % dans les établissements privés lucratifs à 34 % dans les établissements publics rattachés à un hôpital.

Dans une certaine mesure, ces différences renvoient à une représentation sexuée des tâches : les fonctions d'accompagnement et d'attention aux personnes âgées, que représentent les fonctions paramédicales ou d'animation, incombant plus volontiers aux femmes que les fonctions hiérarchiques plus importantes ou les fonctions de bricolage.

Enfin, en ce qui concerne les prestations, on retrouve la moindre présence des femmes dans les postes de directeur et les fonctions médicales. Toutefois, pour les « USDL et autres prestations », la part des femmes est plus élevée dans les fonctions médicales que pour les deux autres types de prestations, alors qu'elle est plus faible dans les fonctions de directeur.

**Tableau 30**  
**Part des femmes par fonction (en %) (en ETP)**

Établissements	Prestations	Directeur	Direction	Services Généraux	Encadrement	Animation	Médical	Paramédical
<b>Privé à but Lucratif (EPL)</b>	USDL et Autres	75	73	90	100	99	22	90
	Logements & Foyers	69	80	77	100	95	15	95
	Maisons de retraite	72	83	82	92	94	37	91
	<b>total</b>	<b>72</b>	<b>83</b>	<b>82</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	<b>36</b>	<b>91</b>
<b>Privé à but Non Lucratif (EPNL)</b>	USDL & Autres	65	83	83	89	95	49	91
	Logements & Foyers	72	86	81	79	93	26	96
	Maisons de retraite	60	81	85	90	94	30	94
	<b>total</b>	<b>63</b>	<b>82</b>	<b>84</b>	<b>89</b>	<b>94</b>	<b>31</b>	<b>94</b>
<b>Public Autonome (EPA)</b>	USDL & Autres	76	75	85	100	87	84	96
	Logements & Foyers	78	87	80	94	88	29	94
	Maisons de retraite	60	85	82	90	90	28	95
	<b>total</b>	<b>68</b>	<b>86</b>	<b>81</b>	<b>91</b>	<b>89</b>	<b>29</b>	<b>95</b>
<b>Public Rattaché à un Hôpital (EPRH)</b>	USDL & Autres	46	87	86	88	88	47	91
	Logements & Foyers	100	100	73	73	100	0	96
	Maisons de retraite	55	88	87	90	89	38	93
	<b>total</b>	<b>52</b>	<b>88</b>	<b>87</b>	<b>89</b>	<b>88</b>	<b>42</b>	<b>92</b>
<b>TOTAL</b>	USDL & Autres	55	85	86	88	90	47	91
	Logements & Foyers	76	87	80	90	90	27	95
	Maisons de retraite	63	84	84	91	92	32	93
	<b>total</b>	<b>66</b>	<b>85</b>	<b>83</b>	<b>90</b>	<b>91</b>	<b>34</b>	<b>93</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

### 2.5.3 La spécialisation du capital humain par genre dans le poste de directeur et les fonctions de direction

Selon le tableau 31, on note que parmi les femmes qui occupent des fonctions de directeur, la part de celles qui ont un diplôme de spécialité est plus importante dans les établissements publics qu'ils soient autonomes ou rattachés à un hôpital. Le même constat vaut pour les hommes. Dans chaque cas, les différences sont importantes. Par exemple, pour les femmes, la part de celles ayant un diplôme de spécialité dans le total des femmes directeurs est de seulement 17 % dans les établissements privés lucratifs, c'est la part la plus faible, contre 60 % dans les EPRH, c'est la part la plus élevée. Pour les hommes, les écarts varient entre 20 % dans les EPL contre 77 % dans les EPRH. Il faut peut-être voir dans ces différences l'influence des exigences des concours qui caractérisent la fonction publique. Ces chiffres soulignent également des écarts entre la situation des femmes et celle des hommes : quel que soit le type d'établissement la part des femmes directeurs ayant un diplôme de spécialité dans l'ensemble des femmes directeurs est plus faible que celle des hommes, ce qui signifie que les femmes viennent d'autres horizons professionnels.

**Tableau 31**  
**Part des femmes ayant un diplôme de spécialité (en ETP)**

Établissements	Prestations	Part des femmes directeurs ayant un diplôme de spécialité (en ETP) parmi		Part des femmes travaillant en direction ayant un diplôme de spécialité (en ETP) parmi		Part des hommes directeurs ayant un diplôme de spécialité (en ETP) parmi		Part des hommes travaillant en direction ayant un diplôme de spécialité (en ETP) parmi	
		les femmes directeurs	l'ensemble des directeurs	les femmes travaillant en direction	l'ensemble du personnel de direction	les hommes directeurs	l'ensemble des directeurs	les hommes travaillant en direction	l'ensemble du personnel de direction
<b>Privé à but Lucratif</b>	USDL & Autres	13	6	13	6	0	0	0	0
	Logements-Foyers	12	9	3	3	20	7	13	3
	Maison de retraite	17	13	6	5	20	6	15	3
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>3</b>
<b>Privé à but Non Lucratif</b>	USDL & Autres	25	17	7	7	38	14	29	5
	Logements-Foyers	12	9	5	5	23	7	18	2
	Maison de retraite	22	14	6	5	29	11	22	4
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>4</b>
<b>Public Autonome</b>	USDL & Autres	0	0	0	0	25	7	13	2
	Logements-Foyers	11	8	4	4	18	4	12	1
	Maison de retraite	57	35	10	10	67	27	49	7
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>52</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>4</b>
<b>Public Rattaché à un Hôpital</b>	USDL & Autres	57	28	4	4	74	39	40	4
	Logements-Foyers	46	46	3	3		0		0
	Maison de retraite	62	35	5	5	80	36	39	4
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>77</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	USDL & Autres	39	22	5	4	61	28	35	4
	Logements-Foyers	11	9	5	4	20	5	14	1
	Maison de retraite	33	21	7	7	43	16	31	4
	<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>41</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>4</b>

Si on élargit ces indicateurs à l'ensemble de la fonction de direction, et non aux seuls directeurs, on voit peu d'écart pour les femmes. Pour les hommes en revanche, ces écarts semblent un peu plus marqués.

Enfin, si on prend en compte le type de prestation, on voit que c'est dans les « USDL » que la part des femmes ou des hommes directeurs ayant un diplôme de spécialité est la plus élevée. Cela est, sans doute, la contrepartie du caractère plus médicalisé de ces structures. Si l'on raisonne sur l'ensemble de la fonction de direction, les écarts entre type de prestation sont peu élevés pour les femmes au contraire des hommes où ils sont plus marqués.

#### 2.5.4 La part des femmes qui travaillent de jour, de nuit ou en alternance

Au regard du tableau 32, on voit que l'essentiel des femmes et l'essentiel des hommes travaillent de jour, mais la part des femmes qui travaillent de jour est généralement plus faible que celle des hommes qui travaillent de jour. Le rapport entre ces deux parts est, en

effet, inférieur à l'unité dans les établissements privés (lucratifs et non lucratifs) et les établissements publics autonomes. Dans les établissements publics rattachés à un hôpital, la proportion de femmes qui travaillent le jour est sensiblement la même que celle des hommes qui travaillent de jour.

En conséquence, la part des femmes qui travaillent selon d'autres modalités, c'est-à-dire de nuit ou en alternance est proportionnellement plus importante que la part des hommes qui travaillent dans les mêmes conditions. Font exceptions les EPRH, pour lesquels la part des femmes qui travaillent de nuit est, en effet, plus faible que celle des hommes ; elle est identique dans le cas du travail en alternance.

En ce qui concerne le type de prestations, la part des femmes en ETP qui travaillent en alternance ou de nuit est nettement plus importante que celle des hommes dans les mai-

**Tableau 32**  
**Part (en %) des femmes et des hommes qui travaillent le jour, la nuit ou en alternance**

Établissements	Part des femmes travaillant						Part des hommes travaillant						Total	
	Nuit		Jour		Altern.		Nuit		Jour		Altern.			
	Eff.	Etp	Eff.	Etp	Eff.	Etp	Eff.	Etp	Eff.	Etp	Eff.	Etp	Eff.	Etp
<b>Privé à but Lucratif</b>	10,2	10,8	84,8	84,0	5,0	5,2	6,5	7,2	89,2	88,5	4,2	4,3	100	100
(1)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
(2)	1,56	1,50	0,95	0,95	1,18	1,21	1,00	1,00	1,00	1,00	0,64	0,59	15,28	13,84
<b>Privé à but Non Lucratif</b>	8,8	9,2	83,3	82,7	7,9	8,1	5,7	6,4	90,1	89,2	4,2	4,4	100	100
(1)	0,86	0,85	0,98	0,98	1,60	1,57	0,87	0,88	1,01	1,01	0,99	1,02	1,00	1,00
(2)	1,54	1,45	0,92	0,93	1,90	1,85	1,00	1,00	1,00	1,00	0,73	0,68	17,51	15,67
<b>Public Autonome</b>	7,5	7,7	81,6	81,0	10,9	11,3	6,1	6,3	86,6	86,0	7,3	7,7	100	100
(1)	0,73	0,71	0,96	0,96	2,19	2,18	0,93	0,87	0,97	0,97	1,74	1,80	1,00	1,00
(2)	1,23	1,24	0,94	0,94	1,48	1,46	1,00	1,00	1,00	1,00	1,20	1,23	16,39	15,99
<b>Public Rattaché à un Hôpital</b>	9,0	9,5	84,4	83,6	6,5	6,9	11,1	12,3	82,5	80,9	6,4	6,8	100	100
(1)	0,88	0,88	1,00	1,00	1,32	1,33	1,70	1,70	0,92	0,91	1,52	1,59	1,00	1,00
(2)	0,82	0,77	1,02	1,03	1,02	1,01	1,00	1,00	1,00	1,00	0,58	0,55	9,01	8,12
<b>USDL et autres prestations</b>	8,5	8,9	83,6	82,7	7,8	8,3	9,7	10,7	82,7	81,1	7,6	8,2	100	100
(3)	0,89	0,88	0,99	0,99	1,33	1,35	1,47	1,46	0,92	0,91	2,23	2,22	1,00	1,00
(2)	0,88	0,83	1,01	1,02	1,03	1,02	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
<b>Logements-Foyers</b>	6,3	6,2	79,8	79,7	13,9	14,1	7,1	7,0	80,9	80,9	11,9	12,1	100	100
(3)	0,65	0,61	0,94	0,95	2,37	2,29	1,08	0,96	0,90	0,91	3,51	3,28	1,00	1,00
(2)	0,88	0,88	0,99	0,99	1,17	1,17	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
<b>Maisons de retraite</b>	9,6	10,2	84,5	83,7	5,9	6,2	6,6	7,4	90,0	88,9	3,4	3,7	100	100
(3)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
(2)	1,46	1,38	0,94	0,94	1,73	1,67	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
<b>Total (en %)</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>83</b>	<b>82</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>8 %</b>	<b>87</b>	<b>86</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**NB :**

- (1) taux de représentativité du statut j par rapport aux établissements privés à but lucratif  
(2) taux de représentativité des femmes par rapport aux hommes  
(3) taux de représentativité de la prestation j par rapport aux maisons de retraite

sons de retraite. Le même constat vaut pour les femmes qui travaillent en alternance dans les logements foyers. Dans les autres cas, les proportions de femmes qui ne travaillent pas de jour sont inférieures ou sensiblement équivalentes à celle des hommes.

## 2.5.5 La part des femmes selon la nature du contrat de travail

**Tableau 33**  
**Répartition des personnels selon la nature du contrat de travail**  
**et le type d'établissements par genre (en % et calculée sur les effectifs en ETP)**

	Établissements				Total
	Privé à but Lucratif	Privé à but Non Lucratif	Public Autonome	Public Rattaché à un Hôpital	
<b>Femme</b>					
Titulaire	1,7	1,9	77,3	76,6	43,5
Non titulaire permanent	0,2	0,3	8,0	8,8	4,7
Non titulaire non permanent	0,2	0,3	7,6	9,5	4,7
CDI	86,2	86,3	1,0	0,5	39,0
CDD	9,5	6,2	1,4	0,9	3,9
Vacataire	1,3	0,7	0,3	0,1	0,5
Autres contrats	1,0	4,3	4,4	3,7	3,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Homme</b>					
Titulaire	1,2	1,5	76,1	76,7	42,6
Non titulaire permanent	0,1	0,1	9,6	10,2	5,4
Non titulaire non permanent	0,1	0,3	6,7	8,3	4,1
CDI	89,4	88,2	0,8	0,7	40,2
CDD	7,5	4,5	1,4	1,0	3,2
Vacataire	1,0	1,1	0,9	0,7	0,9
Autres contrats	0,8	4,3	4,5	2,5	3,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Taux de représentativité des femmes relativement aux hommes</b>					
Titulaire	1,43	1,22	1,02	1,00	1,02
Non titulaire permanent	2,87	6,77	0,83	0,87	0,87
Non titulaire non permanent	2,60	1,06	1,14	1,14	1,14
CDI	0,96	0,98	1,26	0,69	0,97
CDD	1,27	1,37	1,02	0,89	1,24
Vacataire	1,28	0,65	0,36	0,10	0,57
Autres contrats	1,15	0,99	0,96	1,49	1,06

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs

**NB** : les taux de représentativité sont ici calculés en rapportant, pour un type d'établissement donné, la part que représente un type de contrat donné sur la population des femmes à ce qu'est cette même part sur la population des hommes. Par exemple, dans les établissements privés lucratifs 86,2 % des femmes ont un CDI contre 89,4 % des hommes. Le taux de représentativité est donc  $\frac{86,2}{89,4} = 0,96$ .

D'après le tableau 33, dans le secteur privé qu'il soit lucratif ou non, très majoritairement, les personnels sont recrutés sur des CDI, puis, dans des proportions très inférieures sur des CDD, alors que les autres types de contrats de travail représentent généralement une part marginale. Toutefois, il faut noter que les femmes sont sous-représentées, comparativement aux hommes, sur les CDI, alors que sur les contrats moins stables que représentent les CDD, elles sont proportionnellement plus nombreuses.

Dans le secteur public, les employés sont généralement titulaires et ceux qui ne le sont pas se décomposent en non titulaires permanents et non titulaires non permanents ; les autres types de contrats représentant une part infime. On observe alors que les femmes sont très légèrement surreprésentées (relativement aux hommes) sur les postes de titulaires dans les EPA. Pour les postes de non titulaires, comme on l'a pointé dans le secteur privé, la situation des femmes semble moins favorable que celle des hommes. En effet, les femmes sont sous-représentées sur les contrats de travail de non titulaire permanent, alors qu'elles sont relativement plus nombreuses que les hommes sur des contrats de travail plus précaires que sont les contrats de non permanent non titulaire.

**Tableau 34**  
**Répartition des personnels selon la nature du contrat de travail et le type de prestations**  
**(en % et calculée sur les effectifs en ETP)**

Prestations	USDL et autres prestations	Logements & Foyers	Maisons de retraite
<b>Femme</b>			
Titulaire	59,9	60,0	33,2
Non titulaire permanent	7,1	4,7	4,3
Non titulaire non permanent	6,7	4,0	4,7
CDI	20,3	25,6	48,2
CDD	2,2	1,9	5,1
Vacataire	0,4	0,3	0,6
Autres contrats	3,5	3,4	3,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Homme</b>			
Titulaire	62,1	58,5	34,4
Non titulaire permanent	8,6	5,7	4,8
Non titulaire non permanent	6,4	4,5	3,6
CDI	17,4	25,0	48,9
CDD	2,8	1,7	3,7
Vacataire	0,5	0,8	1,0
Autres contrats	2,2	3,9	3,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Taux de représentativité des femmes relativement aux hommes</b>			
Titulaire	0,96	1,03	0,97
Non titulaire permanent	0,82	0,82	0,89
Non titulaire non permanent	1,04	0,88	1,30
CDI	1,17	1,03	0,99
CDD	0,80	1,14	1,39
Vacataire	0,72	0,44	0,62
Autres contrats	1,61	0,88	1,08

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.

**NB** : les taux de représentativité sont calculés comme dans le tableau précédent.

## 2.5.6 La part des femmes protégées par une convention collective

D'après le tableau 35 on note que, dans le secteur privé lucratif et non lucratif, la très grande majorité des employés est couverte par une convention collective. Toutefois, la part des femmes est un peu plus faible que celle des hommes. Dans le même ordre d'idée, on notera que ce sont dans les établissements privés non lucratifs que la part des salariés qui dépendent d'un accord établissement ou qui ne sont protégés par un accord ou une convention collective est la plus importante. Mais à nouveau les femmes sont, proportionnellement, plus concernées par cette situation que les hommes. Dans les établissements publics, les employés relèvent du statut de la fonction publique quasiment dans des proportions identiques chez les hommes et chez les femmes.

Enfin, en ce qui concerne les prestations, on notera que les femmes dépendent proportionnellement moins que les hommes d'une convention collective ou du statut de la fonction publique, excepté pour la catégorie « USDL et autres prestations » pour laquelle les femmes sont surreprésentées dans les conventions collectives, relativement aux hommes. La part des employés qui sont couverts par un accord d'établissement ou qui ne sont pas couverts est faible, on l'a signalé. Mais la part des femmes, par rapport aux hommes, qui sont dans cette situation est particulièrement importante dans les logements-foyers. Ce constat est, peut-être, à rapprocher du fait que les personnes âgées concernées par ce type de prestations sont relativement moins dépendantes que les autres. La moindre technicité de la prise en charge qui en découle amène, alors, les établissements à recourir plus fréquemment à une main-d'œuvre moins stable comme en témoigne également la part des CDD (cf. tableau 34).

**Tableau 35**  
**Part des personnels protégés par une convention collective selon le genre (en %)**

Genre	Établissements/ Prestations	Fonction publique	Convention collective	Accord établissement	Aucun accord	Congrégationniste non salarié	Total
Hommes	Privé à but Lucratif	0,3	97,8	1,2	0,6	0,0	100
	Privé à but Non Lucratif	1,1	84,2	7,3	7,0	0,3	100
	Public Autonome	97,8	1,0	0,6	0,6	0,0	100
	Public Rattaché à un Hôpital	98,7	0,5	0,3	0,5	0,0	100
	<i>USDL &amp; Autres</i>	80,1	17,8	0,9	1,1	0,0	100
	<i>Logement foyers</i>	71,9	22,3	3,1	2,6	0,0	100
	<i>Maison de retraite</i>	45,3	49,4	2,6	2,6	0,1	100
	<b>Total</b>	<b>54,9</b>	<b>40,0</b>	<b>2,5</b>	<b>2,4</b>	<b>0,1</b>	<b>100</b>
Femmes	Privé à but Lucratif	0,7	96,6	1,4	1,3	0,0	100
	Privé à but Non Lucratif	1,8	80,5	7,7	8,5	1,5	100
	Public Autonome	97,7	1,0	0,7	0,7	0,0	100
	Public Rattaché à un Hôpital	98,6	0,6	0,4	0,4	0,0	100
	<i>USDL &amp; Autres</i>	77,1	19,9	0,9	1,9	0,2	100
	<i>Logement foyers</i>	71,2	20,9	3,9	3,9	0,1	100
	<i>Maison de retraite</i>	44,5	49,5	2,6	2,8	0,6	100
	<b>Total</b>	<b>55,4</b>	<b>38,4</b>	<b>2,8</b>	<b>3,0</b>	<b>0,4</b>	<b>100</b>

Source : EHPA 2007. Calculs des auteurs.





## PARTIE 3

## ANALYSE ÉCONOMÉTRIQUE DES DÉTERMINANTS DES CONDITIONS D'EMPLOI

Les données précédentes ne permettent pas de caractériser complètement les conditions d'emploi, d'une part, parce qu'il s'agit de moyennes qui « cachent » des dispersions derrière chacun de ces indicateurs (53) et, d'autre part, parce que ces conditions d'emplois dépendent de plusieurs facteurs : les caractéristiques de l'établissement bien sûr, mais également les caractéristiques de la personne employée et les caractéristiques des personnes âgées. L'analyse que nous proposons dans cette troisième partie vise précisément à évaluer l'impact de chacune de ces caractéristiques, toutes choses égales par ailleurs en ce qui concerne l'influence des autres caractéristiques.

Cette dernière partie du rapport s'organise en cinq points. Dans un premier point, nous présenterons les variables expliquées et explicatives de notre modèle ainsi que la méthode économétrique utilisée. Dans un second point, nous présentons les résultats des calculs réalisés sur l'ensemble de la base de données (l'ensemble de la population). Dans les points suivants nous présentons les résultats des calculs réalisés sur des sous-populations : d'abord, la sous-population des hommes et celle des femmes, puis la sous-population des organisations lucratives et celle des organisations non lucratives. De telles distinctions permettent de tester l'influence des variables explicatives pour chacune de ces sous-populations. On ne peut, en effet, être certain, *a priori*, que les variables explicatives ont une même influence sur les conditions d'emploi des hommes et sur les conditions d'emploi des femmes ou sur les conditions d'emplois dans les établissements lucratifs et dans les établissements non lucratifs. Enfin, dans un dernier point, nous menons la même analyse sur la seule sous-population des personnels de direction. Les résultats économétriques sont présentés en annexe.

### 3.1 LA MÉTHODE ÉCONOMÉTRIQUE RETENUE ET LES CARACTÉRISTIQUES DES VARIABLES

#### 3.1.1 Les variables à expliquer

Les variables caractéristiques des conditions d'emploi que nous cherchons à expliquer sont au nombre de trois :

- la probabilité de travailler en journée, en alternance ou de nuit ;
- la probabilité d'avoir un contrat de travail permanent ou non permanent ;
- la probabilité d'être couvert ou non par une convention collective.

##### 1°) Travail de jour, de nuit ou en alternance

La première variable à expliquer (nommée TRAV dans les calculs) que nous analyserons concerne le fait de travailler de jour, de travailler la nuit ou de travailler en alternance (jour/nuit). Nous l'avons codée de la façon suivante : TRAV= « 1 » si la personne travaille le jour ; TRAV = « 2 » si la personne travaille la nuit ; TRAV= « 3 » si la personne travaille en alternance.

(53) On a indiqué au début de ce rapport que relativement peu de travaux s'étaient intéressés à la question des conditions d'emploi dans le secteur de l'économie sociale. Il faudrait ajouter que peu de travaux se sont également penchés sur la *variabilité* de ces conditions au sein de l'économie sociale. Les premières analyses allant dans ce sens se sont concentrées sur le seul salaire. Il reste donc une analyse à mener sur la *variabilité* des autres conditions d'emploi. (sur la question du salaire, cf., par exemple, Astrid Pennerstorfer et Ulrike Schneider, 2010, « What Determines the (Internal) Wage Distribution in Non-Profit Organizations ? » *Kyklos*, vol. 63, n° 4, pp. 580–596.

Cette variable est *a priori* non ordonnée. En effet, si on peut considérer que travailler de jour est « mieux » que travailler la nuit ou en alternance, il est plus délicat d'affirmer que le travail de nuit est « mieux » que le travail en alternance ou inversement. Compte tenu de la nature non ordonnée de cette variable, nous pouvons opter pour un modèle multinomial Logit ou Probit non ordonnée. Du fait que le modèle multinomial Probit ne convergeait pour les sous-catégories de genre, nous avons opté directement pour le multinomial Logit, bien que ce modèle suppose l'indépendance des états non pertinents (IIA).

Ainsi, on a :

$$\Pr(\text{trav}_i = j) = \frac{\exp[x_i(\beta_j - \beta_1)]}{\sum_{k=1}^3 \exp[x_i(\beta_k - \beta_1)]} \quad \forall \quad j = 2;3$$

avec  $x_i$ , le vecteur des variables explicatives de l'observation  $i = 1, \dots, N$ .

### 2°) Les contrats de travail

La deuxième variable à expliquer est relative à la nature du contrat de travail. L'enquête EHPA distingue 11 catégories : (1) les titulaires de la fonction publique, (2) les stagiaires fonctionnaires ou fonctionnaires élèves, (3) les agents non titulaires sur emploi permanent, (4) les agents non titulaires sur emploi non permanent (Contractuel, vacataire, auxiliaire), (5) les CDI (hors emplois aidés), (6) les CDD (hors emplois aidés), (7) les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, (8) les vacataires, (9) les contrats aidés qui eux-mêmes se décomposent en 3 catégories que sont (9.1) les contrats d'avenir, (9.2) les contrats d'accompagnement dans l'emploi, et (9.3) les autres contrats aidés.

Sur cette base, nous distinguons trois grandes modalités de contrat de travail. Nous qualifions le contrat de travail de « permanent » si la personne est titulaire de la fonction publique ou est recrutée sur un contrat à durée indéterminée. Il est dit « mi-permanent » lorsque l'individu est stagiaire de la fonction publique, ou agent titulaire de la fonction publique sur un emploi permanent ou encore sur un contrat à durée déterminée. Enfin, nous dirons que le contrat de travail est « non permanent » dans les autres cas, c'est-à-dire pour reprendre les catégories de l'enquête EHPA, lorsqu'il s'agit : d'un agent non titulaire sur un emploi non permanent (Contractuel, vacataire, auxiliaire), d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, d'une vacation, d'un contrat d'avenir, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou d'un autre contrat aidé. Dans l'analyse économétrique, cette variable prend la valeur « 1 » lorsque le contrat de travail est « non permanent », la valeur « 2 » lorsque le contrat de travail est « mi permanent » et la valeur « 3 » lorsqu'il est « permanent ».

### 3°) La couverture collective

La troisième variable à expliquer est nommée CONV. Elle indique le type de couverture collective dont bénéficie une personne. Elle prend la valeur « 1 » lorsqu'il n'y a ni accord d'établissement, ni convention collective (54). Elle prend la valeur « 2 » lorsque le personnel bénéficie d'un accord d'établissement, la valeur « 3 » lorsqu'il s'agit d'une convention collective. Enfin, la variable à expliquer prend la valeur « 4 » lorsque le personnel dépend de la fonction publique (y compris les stagiaires, contractuels, vacataires, auxiliaires qu'il n'est pas possible d'isoler des titulaires)

Les deux dernières variables à expliquer sont ordonnées dans la mesure où l'on peut considérer qu'avoir un contrat « permanent » est « mieux » que d'avoir un contrat de travail « non permanent » ; de même, être couvert par une convention collective peut être considéré comme « mieux » que de bénéficier d'aucun accord. Compte tenu du caractère ordonné de ces deux variables, nous avons opté pour un modèle Probit ordonné pour lequel les valeurs élevées de la variable à expliquer peuvent être considérées, *a priori*, comme correspondant à des emplois de meilleure qualité. Pour estimer la probabilité d'être ou non dans des emplois de bonne qualité, on considère que la variable latente se situe dans des intervalles qui détermineront la réalisation de la variable observée. Ainsi on a :

(54) Nous avons également attribué cette valeur « 1 » pour les congréganistes non salariés.

$y_i = j$  si  $c_j < y_i^* < c_{j+1}$  avec  $j = 1;2;3$

$\Pr[y_i = j | x, \beta, c] = F(c_{j+1} - x_i \beta) - F(c_j - x_i \beta) \quad \forall j = 1;2;3$  avec  $x$ , le vecteur des variables explicatives de l'observation  $i = 1, \dots, N$

### 3.1.2 Les variables explicatives

Au regard de la base de données que constitue l'enquête EHPA, les variables explicatives dont il s'agit de tester l'influence sont les suivantes :

#### 1°) Les variables qui permettent de caractériser les personnels

- le genre de la personne (homme/femme). Les hommes constituent la référence ;
- l'âge ;
- le temps de travail estimé en équivalent temps plein. La valeur « 1 » représente un temps plein ;
- la fonction principale exercée. Cette variable a six modalités : le personnel de direction, le personnel des services généraux, le personnel d'encadrement, le personnel des services généraux, le personnel d'animation, le personnel médical et le personnel paramédical. Le personnel de direction constitue la modalité de référence.

#### 2°) Les variables qui permettent de caractériser les établissements

- le type de prestation. On distingue les logements-foyers, les maisons de retraite et, enfin, les USDL et les autres types de prestations. Cette dernière modalité est la modalité de référence ;
- le statut juridique des établissements. Cette variable a quatre modalités : les établissements privés lucratifs, les établissements privés non lucratifs, les établissements publics rattachés à un hôpital et les établissements publics autonomes. Les établissements privés lucratifs constituent la modalité de référence ;
- la part des bénévoles dans l'ensemble du personnel ;
- la part des stagiaires dans l'ensemble du personnel ;
- le nombre de personnes âgées par employé en équivalent temps plein ;
- le personnel en équivalent temps plein ;
- la part des femmes dans l'ensemble du personnel en équivalent temps plein ;

#### 3°) Les variables qui permettent de caractériser les personnes âgées

- l'indice de dépendance des personnes âgées, tel que nous l'avons calculé précédemment ;
- la part des personnes âgées qui bénéficient de l'aide sociale dans le total des personnes âgées accueillies ;
- la part des personnes âgées qui bénéficient de l'APL dans le total des personnes âgées accueillies.

Le tableau 36 indique les valeurs et la signification des variables explicatives et des variables à expliquer.

## 3.2 LES DÉTERMINANTS DES CONDITIONS D'EMPLOI : ANALYSE SUR L'ENSEMBLE DE LA POPULATION

### 3.2.1 Travailler de jour, en alternance et de nuit

Au regard des résultats présentés en annexe, on note que la variable explicative « femme » est significativement positive au seuil de 10 % pour les deux modalités. Cela signifie que, toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont une probabilité plus importante de travailler en alternance ou de nuit (relativement au travail de jour) que les

**Tableau 36**  
**Définitions des différentes variables (à expliquer et explicatives)**  
**utilisées dans l'étude économétrique**

Nom de la variable	Signification	Moyenne	Écart-type	Min.	Max.	Nbre d'obs.
<b>Variables à expliquer</b>						
<b>TRAV</b>	=1 si la personne travaille le jour =2 si c'est en alternance =3 si c'est la nuit	1,24	0,60	1,00	3,00	317 323
<b>CONTRAT</b>	=1 si le contrat de travail est non permanent =2 s'il est mi permanent =3 s'il est permanent	2,64	0,68	1,00	3,00	315 036
<b>CONV</b>	=1 s'il y a ni accord d'établissement, ni convention collective =2 si accord d'établissement =3 si convention collective =4 si fonction publique	3,60	0,62	1,00	4,00	313 456
<b>Variables explicatives</b>						
<b>Femmei</b>	=1 si la personne est une femme =0 si la personne est un homme	0,87	0,33	0,00	1,00	317 323
<b>Agei</b>	Âge de la personne	40,37	10,65	15,00	65,00	314 566
<b>Durée de travail en ETPi</b>	C'est-à-dire en temps de travail en proportion d'un temps plein =1 si temps plein	0,86	0,23	0,00	1,00	316 139
<b>Encadrementi</b>	=1 si la fonction principale exercée est l'encadrement (au sens de EHPA) =0 sinon	0,01	0,11	0,00	1,00	317 323
<b>Servgeni</b>	=1 si la fonction principale appartient aux services généraux =0 sinon	0,42	0,49	0,00	1,00	317 323
<b>Educi</b>	=1 si la fonction principale exercée est dans l'animation =0 sinon	0,06	0,24	0,00	1,00	317 323
<b>Paramedicali</b>	=1 si la fonction principale exercée appartient au paramédical =0 sinon	0,42	0,49	0,00	1,00	317 323
<b>Medicali</b>	=1 si la personne est dans un poste médical =0 sinon	0,02	0,13	0,00	1,00	317 323
<b>Logementj</b>	=1 si logement-foyer =0 sinon	0,08	0,27	0,00	1,00	317 323
<b>Maisonj</b>	=1 si Maison de retraite =0 sinon	0,74	0,44	0,00	1,00	317 323
<b>Pubj</b>	=1 si établissement public rattaché à un hôpital =0 sinon	0,34	0,47	0,00	1,00	317 323
<b>PubAutj</b>	= 1 si l'établissement public autonome =0 sinon	0,32	0,46	0,00	1,00	317 323
<b>Npoj</b>	=1 si établissement à but non lucratif =0 sinon	0,12	0,33	0,00	1,00	317 323
<b>PartBenevj</b>	Part des bénévoles dans le personnel	0,12	0,28	0,00	17,55	231 289
<b>PartStagj</b>	Part des stagiaires dans le personnel	0,12	0,26	0,00	14,04	239 156
<b>BenefASj</b>	Part des personnes âgées qui bénéficient de l'aide sociale	0,24	0,21	0,00	1,13	255 802
<b>BenefAPLj</b>	Part des personnes âgées qui bénéficient de l'APL	0,31	0,32	0,00	1,09	189 670
<b>NbrPatientj</b>	Nombre de personnes âgées par employés-équivalent temps plein	1,85	10,66	0,00	3906,05	315 841
<b>EffectifETPj</b>	Effectif employé équivalent temps plein	665,79	2110,03	0,00	9739,42	317 323
<b>IDDj</b>	Indicateur synthétique de dépendance des pensionnaires	43,83	16,15	3,13	100,00	316 256
<b>PartETPfamj</b>	Part des femmes en ETP sur l'effectif total du personnel en ETP	87,83	8,20	0,00	100,00	316 826

hommes. Si on considère que le travail de nuit ou en alternance est synonyme de moins « bonne » condition d'emploi, ce résultat signifie, simplement, que le fait d'être une femme augmente la probabilité de travailler dans de moins bonnes conditions que celles des hommes. De plus, il faut préciser qu'il n'est pas identique d'être une femme dans un univers d'homme ou d'être une femme dans un univers de femmes. En effet, la variable « part des femmes » a un coefficient significatif et positif : lorsque la part des femmes dans l'effectif total de l'établissement augmente, les probabilités de travailler en alternance ou de travailler de nuit augmentent également, toutes choses égales par ailleurs.

La durée de travail en ETP a également un impact significatif et positif sur la probabilité de travailler en alternance ou de nuit. Cela peut être l'expression d'une contrainte qui s'impose aux établissements. Les personnes qui acceptent de travailler la nuit ou en alternance sont, en effet, sans doute en nombre plus limité que celles qui souhaitent travailler de jour exclusivement. Il est alors plus difficile pour les établissements de « fractionner » le travail de nuit ou en alternance.

La variable « âge » a un effet ambigu. D'un côté, elle augmente de façon significative la probabilité de travailler de nuit, ce qui traduit sans doute la nécessité de confier un tel travail à des salariés expérimentés mais également que ce travail n'est pas donné aux femmes qui peuvent avoir des enfants en bas âge. D'un autre côté, l'âge diminue la probabilité de travailler en alternance. Cet effet négatif peut-être lié au fait qu'alterner travail de jour et travail de nuit est trop difficile pour les salariés les plus âgés et ne peut donc qu'être confié qu'aux plus jeunes qui, également, n'auraient peut-être pas encore de responsabilités parentales. Cela peut aussi signifier que seuls les plus jeunes acceptent de telles conditions de travail.

Enfin, la fonction principale exercée joue également. On note que les personnels des services généraux, les personnels d'animation, les personnels paramédicaux ont une probabilité plus élevée que les personnels de direction (qui représentent la modalité de référence), de travailler en alternance. Le même constat vaut pour le travail de nuit. Ces résultats traduisent sans doute les contraintes auxquelles sont soumises certaines catégories de personnel et qui semblent être moins importantes pour le personnel de direction du fait même de leur fonction qui ne nécessite pas ou dans une moindre mesure un suivi de nuit. Le personnel d'encadrement et le personnel médical semblent être dans une position un peu différente. Pour les premiers, la probabilité de travailler en alternance est plus faible (que le personnel de direction) et la probabilité de travailler de nuit est plus importante. Il faut sans doute voir là un effet de spécialisation qui amène le personnel d'encadrement à se spécialiser en travaillant soit de nuit soit de jour, mais pas en alternance. Pour les seconds, la probabilité de travailler en alternance est plus élevée (que le personnel de direction), mais la probabilité de travailler de nuit est plus faible. L'explication tient à ce que le travail exclusivement de nuit est relativement peu développé. C'est alors le personnel médical qui travaille de jour qui peut également être mobilisé pour travailler de nuit, en fonction des besoins.

Parallèlement aux caractéristiques des personnels et des emplois qu'ils occupent, que l'on vient d'évoquer, les caractéristiques des établissements d'hébergement et le segment du marché sur lequel ils se placent, c'est-à-dire les caractéristiques des personnes âgées, peuvent également expliquer les conditions d'emplois observées. Voyons l'influence respective de ces deux séries de variables.

En ce qui concerne les caractéristiques des établissements, on voit que la probabilité de travailler en alternance est plus faible dans les maisons de retraite et les logements-foyers que dans les USDL (qui constituent la modalité de référence). Cela vaut également, pour les maisons de retraite, en ce qui concerne le travail de nuit. Par contre, toujours pour le travail de nuit, les logements-foyers ne se distinguent pas significativement des USDL. Ces résultats sont obtenus en raisonnant toutes choses égales par ailleurs en ce qui concerne le degré de dépendance des personnes âgées (qui est une variable explicative sur laquelle nous reviendrons ultérieurement). Ils ne peuvent donc être logiquement imputables à l'influence de ce degré de dépendance. Toutefois, on ne peut exclure que le degré de dépendance soit complètement capté par l'indice synthétique (IDDj) que nous utilisons ce qui pourrait expliquer les résultats que nous obtenons. Ces derniers peuvent peut-être aussi s'expliquer par la philosophie différente des projets d'établissements qui, à degré de dépendance donné, cherche plus à promouvoir l'autonomie des personnes âgées dans les maisons de retraite et les logements-foyers.

Le statut juridique des établissements est un autre élément qui influence les conditions d'emploi. Par rapport aux établissements lucratifs, qui constituent la modalité de référence, on voit que la probabilité de travailler en alternance ou de travailler de nuit est plus faible dans les établissements publics rattachés à un hôpital. Le constat est moins tranché pour les établissements publics autonomes, d'une part, et les établissements non lucratifs, d'autre part. En effet, la probabilité de travailler de nuit est plus faible pour les premiers, mais ces derniers ne se distinguent pas des établissements lucratifs en ce qui concerne la probabilité de travailler en alternance. Les établissements non lucratifs ne proposent pas non plus, systématiquement, de meilleures conditions de travail que les établissements lucratifs : la probabilité de travailler en alternance est plus faible, mais la probabilité de travailler de nuit est plus importante. Si on se concentre sur cette comparaison établissements non lucratifs/établissements lucratifs, on peut considérer, au regard de ces résultats, que les premiers essaient de proposer de « meilleures » conditions d'emploi en offrant plus fréquemment des emplois de jour ou de nuit et donc en évitant le travail en alternance. Nous reviendrons ultérieurement sur l'impact du statut juridique en estimant l'impact des différentes variables explicatives pour les établissements lucratifs et pour les établissements non lucratifs.

La probabilité de travailler en alternance augmente avec la taille de l'établissement, mesurée par le nombre d'employés (estimés en équivalent temps plein). Cela peut être la conséquence de la difficulté à trouver des personnels (qui doivent être plus nombreux dans les grands établissements) qui acceptent de travailler exclusivement de nuit, ce qui pousse les établissements à alterner le travail de jour et le travail de nuit. C'est aussi ce qui expliquerait que la probabilité de travailler de nuit baisse lorsque l'effectif du personnel augmente.

Si le nombre de personnes âgées prises en charge par employé (en équivalent temps plein) a un impact non significatif sur la probabilité de travailler de nuit, son influence est, par contre, positive sur la probabilité de travailler en alternance. L'explication peut aussi tenir à la difficulté à trouver le personnel nécessaire. En effet les établissements dans lesquelles le nombre moyen de personnes âgées prises en charge par un employé est élevé, sont sans doute, toutes choses égales par ailleurs, des établissements dans lesquels il est plus difficile de recruter et, notamment, de trouver des personnes qui acceptent de travailler en alternance. La charge que représente le travail en alternance est donc répartie sur l'ensemble du personnel. La probabilité de travailler en alternance est donc plus importante dans de tels établissements.

Enfin, la part de stagiaire (hors stagiaires fonctionnaires) augmente la probabilité de travailler en alternance ou de travailler de nuit. Peut-être faut-il voir ici un effet de substitution ? En effet, le travail réalisé par ces stagiaires ne l'est pas par les personnels titulaires, ce qui peut amener l'établissement à réorienter ces derniers vers le travail de nuit ou en alternance sur lequel il est plus difficile de placer des stagiaires. La part des bénévoles n'est pas, quant à elle, significative ce qui laisse supposer qu'un tel effet de substitution ne joue pas.

Le segment du marché sur lequel se positionne l'établissement, qui est appréhendé ici à travers les caractéristiques des personnes âgées, est le troisième facteur qui peut, après les caractéristiques des personnels et des établissements, expliquer la qualité de l'emploi. Les caractéristiques des personnes âgées sont appréhendées à travers trois variables : le degré de dépendance, la part des personnes âgées qui bénéficient de l'aide sociale et la part de celles qui bénéficient de l'APL. On note ainsi que la probabilité de travailler en alternance augmente avec la part des bénéficiaires de l'aide sociale ou de l'APL et donc qu'inversement, la probabilité de travailler de jour diminue. Par contre, la part des personnes qui bénéficient de l'APL ainsi que celles des bénéficiaires de l'aide sociale n'ont pas d'influence significative sur la probabilité de travailler de nuit. Enfin, le degré de dépendance a un impact significatif et négatif. Cela signifie que la probabilité de travailler en alternance ou de nuit est diminuée par le fait d'être employé dans un établissement qui accueille des personnes âgées très dépendantes. Cela peut, peut-être, s'expliquer par le fait que les établissements essaient de limiter le travail de nuit ou en alternance du personnel afin de lui préserver des périodes de récupération suffisante pour pouvoir mieux faire face à la forte dépendance des personnes âgées.

### 3.2.2 Avoir un contrat de travail permanent ou non

Le deuxième indicateur choisi pour appréhender la qualité de l'emploi est lié au fait de posséder un contrat de travail que nous avons qualifié soit de « permanent », de « mi permanent » ou de « non permanent ».

Les variables explicatives sont celles utilisées dans la régression précédente. Le fait d'utiliser un modèle Probit ordonné signifie que si une variable explicative a un signe négatif (et significatif), cette variable réduit la probabilité de « monter » dans l'échelle des valeurs de la variable à expliquer, c'est-à-dire, ici de « monter » vers un contrat « mi permanent » ou « permanent ». Inversement, si le signe d'une variable est positif (et significatif), cette variable augmente la probabilité de « monter » dans l'échelle des valeurs de la variable à expliquer. En effet, rappelons que plus cet indice augmente, plus le contrat devient permanent.

On note ainsi que le fait d'être une femme réduit la probabilité de se diriger vers un contrat de travail « permanent ». Autrement-dit, et comme on l'a observé pour le premier indicateur, les femmes sont, toutes choses égales par ailleurs, pénalisées dans l'accès à des emplois de meilleure qualité. Et ceci est encore renforcé lorsque les collectifs de travail sont fortement féminisés puisque le signe de la variable « part des femmes » est négatif. Ce résultat est cohérent avec celui obtenu sur le premier indicateur.

La variable "Durée" (en ETP) a un effet positif et significatif : elle augmente la probabilité de se diriger vers un contrat « permanent ». L'âge a aussi un impact positif. Il faut sans doute voir là l'effet de l'expérience. Ce n'est qu'après plusieurs années de travail que les salariés arrivent à accéder à des contrats plus stables.

Enfin, en ce qui concerne la fonction principale exercée, on notera, comparativement aux fonctions de direction (qui représentent la modalité de référence) que, mis à part la fonction d'encadrement ; l'occupation d'une autre fonction baisse la probabilité de se diriger vers un contrat de travail « permanent ». En ce sens, toutes choses égales par ailleurs, les fonctions d'encadrement apparaissent plus stables que les autres fonctions. Cette meilleure qualité de l'emploi attachée aux fonctions d'encadrement se cumule avec celle qui a pu être observée pour ces personnels sur le premier indicateur. En effet le fait d'être dans l'encadrement (au sens où l'entend l'enquête EHPA) réduit la probabilité de travailler en alternance.

Les caractéristiques des établissements constituent un second groupe de variables explicatives de la nature du contrat de travail. Les signes des variables « logements-foyers » et « maisons de retraite » sont ici négatifs, ce qui signifie que le fait de travailler dans une « USDL » (qui est la modalité de référence) augmente la probabilité de se diriger vers un contrat de travail permanent. Cela peut apparaître comme un moyen de compenser le fait que la probabilité de travailler de nuit ou en alternance est, comme on l'a souligné, plus importante dans ce type d'établissement.

En ce qui concerne le statut juridique, on remarquera que la probabilité d'accéder à des contrats stables est plus faible dans les établissements publics qu'ils soient autonomes ou rattachés à un hôpital relativement aux établissements privés lucratifs (qui représentent la modalité de référence). Cette maigre performance des établissements publics peut tenir à, au moins, deux éléments : l'importance des concours dans l'accès aux contrats de travail « permanents », d'une part, et la tendance de ces établissements à développer, autour du noyau dur de l'emploi, un volant de main-d'œuvre plus flexible, d'autre part. Les organisations non lucratives proposent des emplois de meilleure qualité que les établissements privés lucratifs puisque la probabilité de se diriger vers des contrats « permanents » augmente dans ce type de structure.

La possibilité de se diriger vers des contrats de travail « permanents » augmente dans les établissements de grande taille. La possibilité de proposer de tels contrats de travail nécessiterait donc d'atteindre une taille critique qui peut être associée à une plus grande prévisibilité de l'activité et à une plus grande aptitude à équilibrer le budget.

Le nombre de personnes âgées prises en charge, en moyenne, par un employé a aussi un impact positif.

Enfin, les variables « part des stagiaires » et « part des bénévoles » ont un signe positif. La probabilité de se diriger vers des contrats « permanents » croit donc lorsque ces parts augmentent. Pour les stagiaires, l'explication peut tenir à ce qu'ils représentent une sorte de personnel d'appoint flexible qui permet aux salariés des établissements de moins supporter cette flexibilité et d'accéder plus facilement à des contrats de travail plus stables.

Le troisième et dernier groupe de variables qui peut expliquer la nature du contrat de travail est constitué des caractéristiques des personnes âgées accueillies par les établissements. On note ainsi que le degré de dépendance joue négativement : plus les personnes âgées sont dépendantes, plus la probabilité de se diriger vers des contrats « permanents » est faible. Enfin, la probabilité de se diriger vers des contrats de travail « permanents » augmente avec la part des personnes âgées qui ont droit à l'APL, mais diminue avec la part de celles qui bénéficient de l'aide sociale.

### 3.2.3 Être couvert ou non par une convention collective

Le troisième et dernier indicateur que nous avons retenu pour appréhender la qualité de l'emploi est la couverture ou non du personnel par une convention collective. Comme pour le deuxième indicateur, nous avons utilisé un modèle Probit ordonné. Sa lecture est similaire : les valeurs élevées de la variable à expliquer peuvent être considérées, *a priori*, comme correspondant à des emplois de meilleure qualité et un signe positif (et significatif) d'une variable explicative indique que cette variable permet d'avoir accès à des emplois de meilleure qualité.

Nous reprendrons, comme précédemment, les trois groupes de variables explicatives. Sans surprise, le fait d'être une femme joue à nouveau négativement sur la probabilité de bénéficier d'une couverture collective. Et à nouveau, cela est encore renforcé lorsque le personnel est très féminisé. L'âge *a*, quant à lui, a une influence positive qui traduit sans doute là aussi l'influence de l'expérience : ce n'est qu'après plusieurs années de vie professionnelle que les personnels peuvent accéder à des emplois mieux protégés. Et cette protection, comme c'est le cas également pour la stabilité des contrats de travail déjà évoqués, est d'autant plus importante que les personnes occupent des emplois qui se rapprochent d'un temps plein : les avantages, ici aussi, se cumulent.

La probabilité d'être mieux couvert est plus importante pour les personnels de direction (qui constitue la modalité de référence) que pour la plupart des autres fonctions. Pour les personnels paramédicaux, cette meilleure protection est encore accentuée par rapport aux personnels de direction. Il en est de même de l'encadrement. Si on rapproche ces résultats de ceux observés pour les personnels de direction et d'encadrement sur les deux premiers indicateurs, on note qu'ici aussi, les avantages se cumulent.

En ce qui concerne, les caractéristiques d'établissements, le fait de travailler dans une USDL (qui constitue la modalité de référence) augmente la possibilité de bénéficier d'une couverture collective, tout comme cela joue favorablement sur la probabilité d'obtenir un contrat de travail « permanent ».

Si les établissements publics ont des performances relativement modestes, comparés aux établissements privés lucratifs, en ce qui concerne l'accès à des contrats de travail stables, il n'en est pas de même pour la couverture collective. Compte tenu de la construction de la variable à expliquer, c'est, en effet, dans les établissements publics que cette couverture est la plus importante. Enfin, on remarquera que dans les établissements non lucratifs, la possibilité d'accéder à un accord collectif est plus importante que dans les établissements privés lucratifs.

De façon *a priori* surprenante, la possibilité d'être couvert par une convention collective ou un accord d'établissement n'est pas affectée, toutes choses égales par ailleurs, par la taille de l'établissement. De ce point de vue, travailler dans un grand établissement n'apporte pas plus de garantie aux employés.

Par contre, le nombre de personnes âgées par employé augmente les possibilités d'obtenir une couverture collective.

Enfin, la possibilité d'accéder à un accord collectif augmente lorsque la part de bénévoles accueillis dans l'établissement augmente. Mais elle diminue lorsque la part des stagiaires s'accroît. Cela peut sans doute s'expliquer par le fait que les établissements qui ont un recours important aux stagiaires sont également ceux qui adoptent des modes de gestion des ressources humaines plus flexibles et dans cette perspective, les accords collectifs ne sont pas recherchés.



### 3.3 LES DÉTERMINANTS DES CONDITIONS D'EMPLOI : UNE COMPARAISON HOMMES/FEMMES

---

Les résultats présentés dans le paragraphe précédent ont souligné le fait qu'être une femme était plus fréquemment associé à des conditions d'emploi que l'on pouvait considérer être moins bonnes que celles des hommes. Toutefois un tel constat ne permet pas de mesurer l'impact potentiellement spécifique que peuvent avoir les autres variables explicatives sur les conditions d'emploi des femmes relativement à celles des hommes. Pour le mesurer, nous avons refait les calculs précédents en les appliquant à la sous population des femmes, d'une part, et à la sous population des hommes, d'autre part.

Pour éviter d'être redondant avec les commentaires que nous avons faits sur la population totale (hommes + femmes), nous n'analyserons ici que les résultats qui diffèrent de ceux du paragraphe précédent. Par exemple, en ce qui concerne la probabilité de travailler en alternance, nous n'analyserons pas l'impact de l'âge puisqu'il est le même que l'on raisonne sur la population totale, sur la sous population des hommes ou sur la sous population des femmes.

#### 3.3.1 Travailler de jour, en alternance et de nuit

L'impact de la fonction principale exercée n'est pas le même pour les hommes et pour les femmes. On voit, en effet, que le fait d'appartenir au personnel d'encadrement entraîne, pour les femmes, une augmentation de la probabilité de travailler de nuit (par rapport au personnel féminin de direction) et une baisse de la probabilité de travailler en alternance. Autrement-dit, les femmes ayant une fonction d'encadrant ont tendance à se « spécialiser » en travaillant plus fréquemment de nuit et donc moins fréquemment en alternance. Pour les hommes, la situation est différente. Le fait d'appartenir au personnel d'encadrement ne joue pas sur la probabilité de travailler en alternance, mais diminue la probabilité de travailler de nuit. En ce sens, on peut considérer que les hommes de l'encadrement se « spécialisent » dans le travail de jour.

Le fait d'appartenir au personnel médical influence également la probabilité de travailler de nuit. À nouveau, les femmes médecins ont une probabilité plus importante (que le personnel de direction féminin) de travailler de nuit, alors que les hommes médecins ont une probabilité plus faible de travailler de nuit (que le personnel de direction masculin) (55).

En ce qui concerne les caractéristiques des établissements, il faut noter que, pour les hommes comme pour les femmes, la probabilité de travailler en alternance est plus faible dans les établissements non lucratifs comparativement aux établissements lucratifs qui représentent la modalité de référence. Par contre, il n'en est pas de même pour le travail de nuit. La probabilité de travailler de nuit se trouve en effet augmentée dans les établissements non lucratifs lorsque l'on est une femme, alors que pour les hommes, cette probabilité n'est pas affectée par le statut juridique de l'établissement.

Le fait de travailler dans les établissements publics rattachés à un hôpital a un impact différent pour les femmes. Mais cette fois-ci, il est à leur avantage puisque la probabilité de travailler en alternance est plus faible dans ces établissements publics. Leur influence est non significative pour les hommes. De même, chez les femmes, la probabilité de travailler la nuit est plus faible dans les établissements publics que dans les établissements privés, tandis que chez les hommes, elle est plus forte.

Le comportement des établissements publics autonomes n'est pas très éloigné de celui des établissements publics rattachés à un hôpital : pour les femmes, la probabilité de travailler de nuit y est plus faible. Pour les hommes, cela n'a pas d'impact significatif.

En résumé, si l'on est une femme, il apparaît préférable de travailler dans un établissement public, plutôt que dans un établissement non lucratif pour ce qui est du travail de nuit. Pour le travail en alternance, la situation des femmes est meilleure dans les deux catégories d'établissements.

---

(55) Contrairement au personnel d'encadrement, la situation du travail en alternance n'est pas affectée, pour le personnel médical, par le fait de distinguer la sous population des femmes et la sous population des hommes.

Le type de prestations a également un impact. Ainsi, dans les logements-foyers, la probabilité de travailler en alternance est plus faible pour les femmes. Pour les hommes, il n'y a pas de distinction entre les logements-foyers et la modalité de référence que représentent les établissements lucratifs.

Parmi les caractéristiques des établissements, il faut également relever l'influence de la part des bénévoles ou des stagiaires. Si l'on est une femme, la probabilité de travailler en alternance augmente lorsque la part des stagiaires augmente et la probabilité de travailler de nuit est également plus importante au fur et à mesure que la part des stagiaires et celle des bénévoles augmentent. On peut voir dans ces résultats la conséquence d'un effet de substitution, au moins pour les stagiaires. Il est sans doute plus difficile d'utiliser la main-d'œuvre d'appoint que représentent les stagiaires, pour le travail de nuit ou en alternance, ce qui amène les établissements à mobiliser, en substitution, un personnel plus féminin. Pour la population des hommes, la situation est plus ambiguë : la probabilité de travailler en alternance baisse avec la part des bénévoles, mais augmente avec la part des stagiaires.

Travailler dans un établissement de grande taille, permet de diminuer la probabilité de travailler en alternance ou de travailler de nuit pour les hommes. Cela reste vrai pour les femmes en ce qui concerne la probabilité de travailler de nuit. Mais il en va différemment pour le travail en alternance dont la probabilité augmente pour les femmes dans les grands établissements.

Le degré de féminisation du personnel n'est pas favorable à la qualité de l'emploi des femmes puisqu'il augmente leur probabilité de travailler de nuit ou en alternance, alors qu'il n'a aucun impact pour les hommes.

### 3.3.2 Avoir un contrat de travail permanent ou non

Le deuxième indicateur de qualité de l'emploi est aussi sensible à la distinction homme/femme. Ainsi, le fait d'appartenir à l'encadrement augmente la probabilité des femmes d'obtenir un contrat de travail « permanent », alors qu'il n'y a aucune influence pour les hommes. Il faut également noter que les hommes qui exercent des fonctions paramédicales voient leurs possibilités d'accéder à des contrats de travail permanent diminuer. L'effet est non significatif pour les femmes.

En ce qui concerne les caractéristiques des établissements, on notera que si la part des bénévoles et des stagiaires est sans influence significative sur la possibilité d'accéder, pour les hommes, à des contrats permanents, la situation est différente pour les femmes. Il est en effet préférable pour ces dernières de travailler dans des établissements où le poids des stagiaires et des bénévoles est important car cela augmente leur possibilité d'accéder à de tels contrats de travail.

La part des personnes âgées qui bénéficient de l'APL a aussi un impact positif sur la probabilité de se diriger vers des contrats « permanents » lorsque l'on est une femme. Pour les hommes cet impact est négatif.

Enfin, d'autres caractéristiques influencent au contraire défavorablement la possibilité pour les femmes d'accéder à des emplois de meilleure qualité (au sens de ce second indicateur). Il en est ainsi de la part des personnes âgées bénéficiaires de l'aide sociale qui a un impact négatif, alors qu'elle est non significative pour les hommes.

Le fait de travailler dans un univers féminisé est également défavorable aux femmes alors que cela n'a aucun impact sur la population des hommes. Ce dernier résultat peut sans doute s'expliquer par un effet de concurrence : là où les femmes sont relativement moins nombreuses, il y a moins de concurrence entre elles et plus de facilité pour obtenir des contrats de travail « permanents ».

Le degré de dépendance des personnes âgées influence également négativement la possibilité, pour les femmes, d'accéder à des contrats de travail « permanents » ou « mi permanent ». Ce constat peut être la contrepartie de la difficulté du travail que représente la prise en charge des personnes âgées les plus dépendantes ; difficultés qui incitent les personnels ou les établissements à un certain turn-over qui nécessite, en retour, de recourir à des contrats de travail « non permanent » (et donc de moins recourir à des contrats de travail « permanents »).

### 3.3.3 Être couvert ou non par une convention collective

Lors de l'analyse de la population totale (hommes + femmes), nous avons noté que certaines fonctions réduisaient l'accès à une couverture collective. Cela était notamment le cas des services généraux et de l'animation. La décomposition entre hommes et femmes permet de préciser que cette pénalisation ne vaut que pour les femmes puisque ces deux variables sont non significatives pour les hommes.

Cette influence différenciée des variables explicatives sur les deux sous populations se vérifie également en ce qui concerne certaines caractéristiques des établissements ou des personnes âgées qu'elles accueillent. Ainsi, le fait de travailler dans une maison de retraite a une influence négative pour les femmes, mais est sans impact sur la sous population des hommes. Le même constat vaut également pour la part des stagiaires ou encore la part des femmes. Par contre, la part des personnes âgées qui bénéficient de l'APL ou le degré de dépendance augmente, pour les femmes, la possibilité d'accéder à une couverture collective. Dans la mesure où l'influence de ces différentes variables explicatives sur la sous population des femmes est la même que leur influence sur la population totale (hommes + femmes), les explications avancées pour cette dernière population peuvent être, à nouveau, mobilisées pour ce qui est des femmes.

Enfin, on notera que l'effectif total employé dans un établissement a une influence positive sur la possibilité d'accéder à une couverture collective pour les hommes, mais a une influence négative pour ce qui est des femmes.

### 3.3.4 Une remarque générale

Au-delà de l'influence des différentes variables explicatives que l'on a commentée dans les lignes précédentes, il faut noter, pour l'ensemble des trois indicateurs de qualité de l'emploi retenus, que certaines variables explicatives apparaissent non significatives sur la population des hommes alors qu'elles le sont sur la population des femmes. Ainsi ce ne sont pas toujours les mêmes facteurs qui influencent la qualité de l'emploi des hommes et des femmes. En outre, quel que soit l'indicateur de qualité de l'emploi, pour les femmes, il y a un nombre de variables explicatives significatives plus important que pour les hommes. Dans cette perspective, la qualité de l'emploi des femmes apparaît déterminée par un nombre plus important de facteurs. Pour un directeur des ressources humaines, il existe donc des leviers plus importants pour améliorer la qualité de l'emploi des femmes. Toutefois, les interactions parfois contradictoires de certains déterminants peuvent au contraire rendre plus difficile l'amélioration des conditions de travail des femmes. Enfin, il faut garder à l'esprit que les différences de seuils de significativité peuvent, en partie, aussi s'expliquer par la faiblesse des effectifs masculins comparativement aux effectifs féminins.

## 3.4 LES DÉTERMINANTS DES CONDITIONS D'EMPLOI : UNE COMPARAISON ORGANISATIONS LUCRATIVES/ORGANISATIONS NON LUCRATIVES

---

Si les variables explicatives de la qualité de l'emploi ont une influence différenciée sur la population des femmes et sur celle des hommes, on ne peut exclure qu'il en soit de même en ce qui concerne le statut juridique. Nous refaisons donc les calculs précédents, en nous concentrant sur la sous population des organisations lucratives et sur la sous population des organisations non lucratives. Nous excluons de la comparaison, au regard des préoccupations de ce rapport, les organisations publiques.

À nouveau, pour éviter d'être redondant avec les commentaires que nous avons faits sur la population totale, nous n'analyserons ici que les résultats qui diffèrent de ceux obtenus sur cette population.

### 3.4.1 Travailler de jour, en alternance et de nuit

Sur la population totale, on a noté que l'âge avait un impact négatif sur la probabilité de travailler en alternance et on avait suggéré que cela puisse s'interpréter notamment comme une volonté de préserver les employés les plus anciens des difficultés que représente le fait d'alterner le jour et la nuit. On voit ici que si cette interprétation peut être

valable pour les organisations lucratives, elle ne tient plus pour les établissements non lucratifs. Au contraire, la probabilité de travailler en alternance augmente avec l'âge dans ce dernier type d'établissement. Peut-être faut-il y avoir la conséquence de l'expérience qui donne à ces personnels une plus grande adaptabilité qui est mobilisée lorsque qu'alternent le travail de jour et le travail de nuit.

La fonction principale exercée joue aussi, et notamment le fait d'occuper un poste de cadre ou de médecin. Ainsi, les encadrants (au sens de l'enquête EHPA) ont une probabilité plus élevée de travailler en alternance dans les organisations lucratives. C'est également le cas pour le travail de nuit, même si cette variable n'est pas significative. La configuration est inverse dans les organisations non lucratives puisque les encadrants ont une probabilité plus faible de travailler la nuit. Cela est également vrai pour le travail en alternance, même si cette variable n'est pas significative. Le tableau ci-dessous résume cette configuration.

**Tableau 37**  
**Résumé des résultats économétriques**

Travail en alternance			Travail de nuit		
	Organisations non lucratives	Organisations lucratives		Organisations non lucratives	Organisations lucratives
<b>Encadrants (au sens de EHPA)</b>	Négatif (non significatif)	Positif	<b>Encadrants</b>	Négatif	Positif (non significatif)
<b>Médecins</b>	Négatif	Positif	<b>Médecins</b>	Positif	Négatif

Quant aux médecins, ils ont plus de chances de travailler en alternance dans les établissements lucratifs. Par contre, leur probabilité de travailler exclusivement de nuit est plus faible. Le schéma est inverse dans les organisations non lucratives : les médecins ont une probabilité plus faible de travailler en alternance, mais plus élevée de travailler de nuit. Ainsi, chaque type d'établissement semble « spécialiser » ses médecins soit dans le travail en alternance pour les organisations lucratives soit dans le travail de nuit pour les organisations non lucratives.

De plus, au regard de ce que nous venons de dire à propos des encadrants, on peut supposer qu'en ce qui concerne le travail de nuit, les encadrants apparaissent comme des substitués aux médecins dans les organisations lucratives (respectivement non lucratives) puisque la probabilité de travailler de nuit augmente (respectivement diminue) pour les premiers et baisse (respectivement augmente) pour les seconds.

L'utilisation des bénévoles distingue également les deux types d'organisations. La part des bénévoles augmente, en effet, la probabilité de travailler en alternance dans les organisations non lucratives et la diminue dans les organisations lucratives.

La situation est également contrastée en ce qui concerne l'influence des logements-foyers ou la taille de l'établissement. En effet, le fait de travailler dans les logements-foyers augmente la probabilité de travailler en alternance si l'établissement est non lucratif, mais la diminue s'il est lucratif. La taille de l'établissement abaisse la probabilité de travailler en alternance dans les organisations lucratives. Elle l'augmente dans les établissements non lucratifs. Tout se passe donc comme si ces derniers étaient amenés à développer une certaine forme de flexibilité, que représente le travail en alternance, au fur et à mesure qu'ils se développent, alors que les établissements lucratifs auraient tendance à réduire cette forme de flexibilité.

Enfin, il faut noter que le degré de féminisation de la main-d'œuvre n'a pas d'influence sur la probabilité de travailler en alternance ou de jour et ce quel que soit le type d'organisation.

### 3.4.2 Avoir un contrat de travail permanent ou non

L'analyse des variables explicatives de la possibilité d'avoir des contrats de travail « permanents » souligne que, pour nombre de ces variables, l'influence, positive ou négative, et la significativité sont les mêmes pour la population des établissements lucratifs et celle

des établissements non lucratifs. Les explications de l'influence de ces variables renvoient donc à celles avancées lors de l'analyse des résultats sur l'ensemble des données.

Pour d'autres variables, l'impact est de même nature que celle que nous avons pointée lors de l'analyse de la population totale (et les explications possibles similaires), mais la significativité ne vaut que pour une des deux sous populations. Ainsi, la variable logements-foyers ou le nombre de personnes âgées par employé ne sont significatifs que pour les établissements lucratifs. D'autres variables, au contraire, ne sont significatives que pour les établissements non lucratifs. C'est le cas des maisons de retraite, du nombre de personnes âgées qui bénéficient de l'aide sociale et du degré de dépendance.

Enfin, il faut noter que la part des femmes a une influence négative sur la possibilité d'accéder à des contrats « permanents » dans les organisations lucratives et une influence positive dans les établissements non lucratifs. L'argument de la concurrence entre femmes peut, à nouveau, sans doute être mobilisé ici. En effet, lorsque le collectif de travail est très féminisé et la concurrence entre les femmes peut être plus élevée, les organisations lucratives jouent de cette concurrence pour réduire les possibilités d'accéder à des contrats « permanents » ; les établissements non lucratifs adoptant une position contraire.

### 3.4.3 Être couvert ou non par une convention collective

Là aussi, nombre de variables explicatives ont une même influence (ou non influence) sur la possibilité d'être couvert pour une convention collective en fonction du statut juridique de l'établissement.

D'autres variables ont un impact contraire selon le caractère lucratif ou non lucratif de l'établissement. Il en est ainsi de la variable « Durée » (en ETP) : travailler à temps plein, ou s'en approcher, permet d'augmenter les possibilités de bénéficier d'une couverture collective dans les établissements non lucratifs. Il semble ainsi y avoir un effet cumulatif entre ces deux aspects des conditions d'emploi. Dans les établissements lucratifs, au contraire, ce sont les individus qui s'éloignent du temps plein qui ont plus de chance de bénéficier d'une couverture collective. Cette dernière semble donc jouer plutôt comme un correctif. Cet effet soit de cumul, soit de substitut peut également se vérifier pour les médecins : la possibilité d'être concerné par une couverture collective augmente pour ces personnels dans les établissements non lucratifs (effet de cumul) et diminue dans les établissements lucratifs (effet de substitution).

La part des bénévoles est une autre variable qui joue d'une façon différenciée. Plus cette part est importante dans les établissements non lucratifs, plus les chances de bénéficier d'une couverture collective sont faibles, sans doute parce que le sentiment d'unité (et les revendications qui peuvent en découler) est mis à mal par une « force de travail » éclatée entre bénévoles et non bénévoles. Dans les établissements lucratifs, au contraire, plus la part des bénévoles est importante, plus il y a de possibilités de bénéficier d'une protection collective.

Les difficultés sociales des personnes âgées ont un effet défavorable sur la possibilité de bénéficier d'une couverture collective dans les établissements non lucratifs, alors que ces mêmes difficultés ouvrent sur plus de protections dans les établissements lucratifs.

Enfin, on notera que le fait de travailler dans un logement-foyer augmente les possibilités de bénéficier d'une couverture collective lorsque l'établissement est non lucratif, mais les diminue dans les établissements lucratifs.

Les autres variables explicatives qui ont un effet différencié selon le statut juridique des établissements sont significatives pour une catégorie d'établissement et non pour l'autre. Ainsi, l'âge a un effet significatif et positif dans les établissements lucratifs ce qui traduit sans doute le fait que pour bénéficier d'une couverture collective, il faut avoir acquis une expérience professionnelle significative qui semble moins jouer dans les établissements non lucratifs. Pour ces derniers, la part des stagiaires a également un impact négatif. Enfin, dans les établissements lucratifs, trois variables ont une influence significative qui ne se retrouve pas dans les établissements non lucratifs. Ainsi, la part des femmes dans l'ensemble du personnel a un signe négatif. Les établissements lucratifs semblent donc profiter d'une forte présence de femmes, souvent présentées comme moins revendicatives, pour offrir une moindre protection collective. C'est peut-être également ce qui peut

expliquer le fait qu'occuper une fonction dans l'animation a une influence négative sur la possibilité de bénéficier d'une couverture collective. Enfin, la taille de l'établissement mesurée par l'effectif de personnel en équivalent temps plein a, au contraire, une influence positive : plus les personnels sont nombreux, plus leur possibilité de bénéficier d'une couverture collective augmente sous l'influence, on peut le supposer, de leurs revendications.

### 3.5 LES DÉTERMINANTS DES CONDITIONS D'EMPLOI : LA SITUATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

---

Les derniers calculs ont concerné les personnels de direction qui, rappelons-le, dans l'enquête EHPA recouvrent : les fonctions de directeur, de médecin-directeur, de directeur adjoint, d'attaché de direction, d'économiste, d'agent administratif et personnel de bureau (secrétaire, standardiste, hôtesse d'accueil, personnel informatique, comptable...) et les autres personnels de direction, de gestion ou d'administration.

#### 3.5.1 Travailler de jour, en alternance et de nuit

Contrairement à ce que l'on peut observer sur l'ensemble de la population, le fait d'être une femme ne réduit pas la qualité de l'emploi occupé entendue au sens de ce premier indicateur. En effet, la probabilité de travailler de nuit est plus faible pour les femmes que pour les hommes qui occupent des fonctions de direction. Cela reste vrai si l'on fait une distinction entre établissements lucratifs et établissements non lucratifs. L'impact de cette variable est également négatif pour le travail en alternance dans les établissements lucratifs (il est non significatif ailleurs). Ce résultat peut se comprendre par le fait que lorsque les femmes sont à la tête des organisations elles s'accordent des conditions de travail plus satisfaisantes. Cette préoccupation pour des conditions plus bénéfiques n'est pas répercutée sur les autres fonctions (inférieures) de la hiérarchie. Une autre explication peut tenir à la nature des fonctions exercées. Dans le personnel de direction sont en effet intégrés les standardistes, les hôtesses d'accueil, les comptables, etc. qui sont autant de fonctions qui ne s'exercent pas la nuit ou très peu.

Cet effet du genre doit toutefois être nuancé selon l'importance des femmes dans le collectif de travail. Plus les femmes sont proportionnellement importantes, plus elles ont une probabilité élevée de travailler de nuit ou en alternance. Cela reste vrai pour le travail de nuit dans les établissements non lucratifs et pour le travail en alternance dans les établissements lucratifs. En ce sens, travailler dans une équipe faiblement féminisée « protège » plus les femmes.

À nouveau, au contraire de ce que l'on peut observer sur l'ensemble de la population, l'âge a un effet positif sur la probabilité de travailler en alternance, mais un effet négatif sur la probabilité de travail de nuit. C'est sans doute à cause de leur expérience professionnelle qu'est confié aux plus anciens le travail en alternance avec les difficultés de coordination que cela implique. En contrepartie, les salariés les plus anciens ont une probabilité plus faible de travailler exclusivement de nuit. Cela reste vrai dans les établissements lucratifs. Dans les établissements non lucratifs, l'influence de cette variable d'âge est positive et significative qu'il s'agisse du travail en alternance ou du travail de nuit. Enfin, on notera que la distinction hommes/femmes semble peu pertinente pour cette variable qui a le même signe et la même significativité pour ces deux sous populations.

La variable « Durée » (en ETP) a un effet positif sur la probabilité de travailler en alternance qui se retrouve sur la sous population des femmes et des hommes et qui est le même que ce qui avait été mis en évidence sur l'ensemble de la population. On notera que la probabilité de travailler de nuit n'est pas de façon significative influencée par la durée de travail, sauf dans les établissements non lucratifs où cette probabilité se trouve augmentée.

Le type de prestation qu'offrent les établissements ne semble pas être une variable ayant une influence importante. Les logements-foyers ont, en effet, une influence significative sur la seule sous population des établissements non lucratifs (en augmentant la probabilité de travailler en alternance et en diminuant celle de travailler de nuit) et les maisons de retraite sur la sous population des hommes (en baissant la probabilité de travailler de nuit). Ailleurs, l'influence de ces variables est non significative.

En ce qui concerne le statut juridique des établissements, on voit que les établissements non lucratifs ne proposent pas nécessairement de meilleures conditions d'emploi (au sens de ce premier indicateur) que les établissements lucratifs. Au contraire, sur l'ensemble de la population, la probabilité de travailler en alternance est plus importante dans les établissements non lucratifs. Il en est de même pour la probabilité de travailler en alternance sur la sous population des hommes. Semble faire exception la situation des femmes puisque la probabilité de travailler de nuit est plus faible dans les établissements non lucratifs sur cette sous population féminine qui semble en ce sens plus protégée. Les établissements publics rattachés à un hôpital ont des comportements assez proches des précédents : lorsque leur impact est significatif, il augmente la probabilité de travailler en alternance ou de nuit. Dans les établissements publics autonomes, au contraire, lorsque l'impact est significatif, il tend à réduire la probabilité de travailler en alternance pour les femmes ou de travailler de nuit pour les hommes.

La part des bénévoles a peu d'influence significative sauf lorsqu'une distinction est faite entre les établissements lucratifs et les établissements non lucratifs. Dans un tel cas, plus les bénévoles sont, en proportion, nombreux, plus la probabilité de travailler de nuit dans les établissements non lucratifs et de travailler en alternance dans les établissements lucratifs, est faible. Le fait que la part des stagiaires augmente la probabilité de travailler de nuit pour l'ensemble du personnel de direction ou de travailler en alternance dans les établissements lucratifs peut être compris comme une volonté d'éviter de faire travailler de nuit ou en alternance ces stagiaires et de reporter la charge de travail sur les autres personnels. Enfin, on notera que, de façon surprenante par rapport à cette dernière explication, la probabilité de travailler de nuit baisse dans les établissements non lucratifs lorsque la part des stagiaires augmente.

Les difficultés sociales des personnes âgées accueillies semblent amener les personnels de direction à une plus grande mobilisation qui peut être l'explication de la probabilité plus importante qu'ont ces personnels de travailler en alternance. Cela reste vrai pour le travail de nuit dans les établissements non lucratifs. Par contre, les difficultés médicales des personnes âgées, appréhendées par leur degré de dépendance, jouent en sens contraire. Lorsqu'il est significatif, l'impact de cette variable est, en effet, généralement négatif. On peut alors supposer que ces difficultés médicales sont reportées sur le personnel médical ou paramédical. Fait exception à cette logique, le travail de nuit dans les établissements non lucratifs ; la probabilité de travailler de nuit dans ces établissements augmente, en effet, avec le degré de dépendance des personnes âgées.

La charge de travail mesurée par le nombre de personnes âgées par employé augmente la probabilité de travailler en alternance dans les établissements lucratifs, mais, de façon plus surprenante, baisse la probabilité de travailler de nuit dans les établissements non lucratifs.

Enfin, on notera que la taille de l'établissement, appréhendée par l'effectif total du personnel, baisse (lorsqu'elle est significative) la probabilité de travailler en alternance ou de nuit. Cela reste vrai si l'on fait une distinction entre établissements lucratifs et non lucratifs. L'explication tient sans doute à l'existence d'effet d'échelle qui amène à proportionnellement moins mobiliser les personnels la nuit. Par contre, ce n'est plus le cas pour ce qui est de la sous population des hommes et de la sous population des femmes. Sur ces deux sous populations cette variable n'est plus significative ni pour le travail de nuit, ni pour le travail en alternance.

### 3.5.2 Avoir un contrat de travail permanent ou non

Contrairement à ce que nous avons noté pour le premier indicateur de qualité de l'emploi, on voit ici que le fait d'être une femme a la même influence que l'on raisonne sur la seule population des personnels de direction ou sur l'ensemble des personnels. On notera toutefois que cette variable est non significative pour les établissements non lucratifs ce qui laisse supposer que ces derniers sont moins sensibles à l'effet du genre que les établissements lucratifs. La part des femmes a une influence limitée puisque qu'elle est significative, et négative, uniquement sur la sous population des hommes. Cela signifie que, pour un homme, la probabilité d'accéder à des contrats de travail « permanents » baisse lorsque le collectif de travail est très féminisé, ce qui renvoie à un effet de file d'attente ou de concurrence.

Sans surprise, l'âge joue de façon positive comme pour l'ensemble de la population. Il en est de même de la variable « Durée » (en ETP). Les logements-foyers et les maisons de retraite ont un signe qui est négatif que l'on raisonne sur les personnels de direction ou sur l'ensemble de la population des employés. Les établissements non lucratifs proposent, comme pour l'ensemble des employés, des emplois de meilleure qualité, au sens de ce second indicateur, au contraire des établissements publics. Toutefois, sur la seule sous population des hommes, on voit que le fait de travailler dans un établissement non lucratif n'a pas d'influence significative.

La part des bénévoles, contrairement à ce que nous pouvions observer sur l'ensemble de la population, a un effet négatif qui est plus particulièrement marqué dans les établissements non lucratifs. Autrement-dit, plus la part des bénévoles augmente, plus les chances d'obtenir un contrat de travail « permanent » sont faibles. Cela peut tenir à ce qu'une part élevée de bénévole dans les personnels de direction exprime la moindre professionnalisation des établissements qui ne peuvent, parce qu'ils sont moins « solides », proposer des emplois plus pérennes. La part des stagiaires est non significative que l'on raisonne sur l'ensemble des personnels de direction ou sur les sous populations des hommes et des femmes ou des établissements lucratifs ou non lucratifs.

Comme pour le premier indicateur, la qualité de l'emploi semble meilleure dans les grands établissements. En effet, les possibilités d'accéder à des contrats « permanents » augmentent lorsque l'effectif du personnel s'accroît. Cela peut être la conséquence de deux effets. D'une part, cela peut s'expliquer par la « solidité » de l'établissement. Les grands établissements ont, sans doute, une stabilité financière et une stabilité de l'activité qui leur permet de proposer plus facilement des contrats « permanents ». D'autre part, les revendications des personnels se font probablement plus facilement entendre dans les établissements de grande taille.

Les établissements dans lesquels la charge de travail (mesurée par le nombre de patients pris en charge par employé) est importante, offrent plus facilement des possibilités d'accéder à des contrats de travail « permanents ». Un tel effet ne se vérifie toutefois pas sur la sous population des hommes.

Enfin, les caractéristiques sociales des personnes âgées, qu'elles soient appréhendées à travers la part des bénéficiaires de l'aide sociale ou des bénéficiaires de l'APL, semblent avoir peu d'impact. Seule la part des bénéficiaires de l'APL a une influence significative et positive sur la possibilité d'accéder à des contrats « permanents » dans les seuls établissements lucratifs. Le même constat vaut pour le degré de dépendance qui n'est significatif et positif que pour la sous population des hommes.

### 3.5.3 Être couvert ou non par une convention collective

En ce qui concerne la possibilité de bénéficier d'une couverture collective, les variables individuelles semblent avoir peu d'influence. Ainsi, la variable de genre n'est pas significative et l'âge n'a une influence significative, et négative, que pour les seuls établissements non lucratifs. Enfin, les salariés qui se rapprochent d'un emploi en équivalent temps plein ont moins de possibilités d'accéder à une telle couverture, mais cela ne vaut que si la distinction établissements lucratifs/établissements non lucratifs est faite.

Le statut juridique, au contraire, importe. On voit en effet que les établissements publics qu'ils soient rattachés à un hôpital ou qu'ils soient autonomes, tout comme les établissements non lucratifs proposent plus facilement à leur personnel une couverture collective que les établissements lucratifs. De ce point de vue, ces derniers offrent des emplois de moindre qualité, au sens de ce second indicateur, que les autres établissements. Ce constat vaut aussi si l'on raisonne sur la population des femmes et celles des hommes.

La part des stagiaires n'a pas d'impact significatif. C'est également le cas de la part des bénévoles qui n'influence, négativement, l'accès à une convention collective que sur la sous population des hommes. On peut sans doute là aussi reprendre une idée évoquée précédemment selon laquelle une part importante de bénévoles est l'expression d'une certaine fragilité de l'établissement ; fragilité qui se traduit aussi par une moindre possibilité d'accès à une couverture collective pour les personnels non bénévoles. Toutefois, une telle explication ne permet pas de rendre compte de la non-significativité de cette variable sur la sous population des femmes.



L'influence des autres variables permettant de caractériser les établissements est ambiguë. Ainsi, la taille de l'établissement, que mesure l'effectif du personnel, n'est significative et positive, que sur la sous population des établissements lucratifs et des établissements non lucratifs. Le signe positif de cette variable peut s'expliquer par le fait qu'il est sans doute plus facile d'être couvert par une convention collective dans des établissements de grande taille. Par contre, cette variable est non significative si l'on raisonne sur l'ensemble de la population des personnels de direction ou, au sein de celle-ci, sur la catégorie des femmes ou celle des hommes. La charge de travail (le nombre de personnes âgées par employé) a la même influence que ce que nous avons observé sur le second indicateur de qualité de l'emploi, examiné précédemment. Les explications avancées valent, sans doute, également ici. Enfin, le degré de féminisation de la force de travail a une influence négative : plus il est important, plus l'accès à une convention collective est faible, comme nous l'avons évoqué lors de l'analyse du second indicateur.

En ce qui concerne, pour finir, l'influence des caractéristiques des personnes âgées, il faut noter que le degré de dépendance augmente les possibilités d'accès à une couverture collective, sans doute afin de contrebalancer la difficulté que représente la prise en charge de personnes très dépendantes. Par contre, l'influence des difficultés sociales des personnes âgées est moins nette. Dans certains cas, le fait d'accueillir des personnes âgées en difficultés sociales augmente les possibilités d'être couvert par une convention collective ; dans d'autres cas, de telles possibilités sont réduites.



## CONCLUSION

L'exploitation des DADS, d'une part, et de l'enquête EHPA, d'autre part, a permis dans un premier temps de donner une image d'ensemble de la place des organisations de l'économie non lucrative dans le secteur de la prise en charge des personnes âgées. Toutefois, cette image d'ensemble doit être affinée pour mesurer plus précisément l'impact propre du statut juridique sur les conditions d'emploi après contrôle de l'effet des autres caractéristiques des établissements sur ces mêmes conditions d'emploi.

Pour cela, nous avons réalisé plusieurs estimations économétriques sur différentes populations pour les trois indicateurs de qualité de l'emploi. Sans reprendre l'ensemble des commentaires du rapport, nous retiendrons les trois résultats suivants.

1/ En raisonnant sur l'ensemble des données de l'enquête EHPA, il ressort que la probabilité de travailler de nuit est plus élevée dans les établissements non lucratifs que dans les établissements lucratifs. Par contre, la probabilité de travailler en alternance est plus faible dans les premiers que dans les seconds, ce qui peut être vu comme un point positif en termes de qualité de l'emploi. Le même constat vaut, d'une part, en ce qui concerne la probabilité de se diriger vers des contrats de travail « permanents » qui augmente dans les organisations non lucratives et, d'autre part, en ce qui concerne les conventions collectives puisque la possibilité d'être couvert par de telles conventions est plus importante dans les établissements non lucratifs que dans les établissements lucratifs.

2/ Toutefois, on ne peut exclure que ces organisations aient une influence différente selon les caractéristiques de la main-d'œuvre concernée. Aussi, avons-nous différencié nos investigations selon le genre des salariés. En ce qui concerne le travail en alternance, les résultats vont dans le même sens que ce que l'on observe sur l'ensemble de la population (femmes et hommes confondus). S'agissant de la probabilité de travailler de nuit, elle se trouve augmentée pour les femmes dans les établissements non lucratifs alors que celle des hommes n'est pas affectée par le statut juridique de l'établissement. Si on suppose que le travail de nuit est synonyme d'une moindre qualité de l'emploi, on peut donc considérer que, sur ce plan tout au moins, les organisations non lucratives ne participent pas à l'amélioration des conditions d'emploi des femmes. Toutefois, en ce qui concerne les deux autres indicateurs de qualité de l'emploi, les organisations non lucratives ont le même impact que l'on raisonne sur l'ensemble de la population ou sur la seule population des hommes ou sur celle des femmes : elles facilitent l'accès à des contrats de travail permanents et augmentent les possibilités d'être couvert par une convention collective.

3/ Si l'on raisonne sur les personnels de direction différenciés par genre, on note que les établissements non lucratifs leur permettent d'être plus facilement couverts par une convention collective. L'effet de ces établissements sur la probabilité d'avoir un contrat de travail permanent n'est, par contre, significatif que sur la sous population des femmes. Enfin, on notera que les organisations non lucratives augmentent la probabilité de travailler en alternance pour la sous population des hommes et baisse la probabilité de travailler de nuit pour les femmes.

Pris globalement, l'ensemble de ces résultats indiquent que, si dans un certain nombre de cas, les organisations non lucratives permettent d'améliorer les conditions d'emploi, cette amélioration est loin d'être systématique. Elle peut dépendre notamment de la fonction exercée mais également des caractéristiques de genre la main-d'œuvre.



## ANNEXES

**Tableau 38**  
**Régressions MLOGIT sur TRAV**

Variables	Total		Homme		Femme		Non lucratif		Lucratif	
	Alter-nance	Nuit	Alter-nance	Nuit	Alter-nance	Nuit	Alter-nance	Nuit	Alter-nance	Nuit
<b>Femmei</b>	<b>0,331</b> ***	<b>0,068</b> *					<b>0,755</b> ***	<b>0,367</b> ***	<b>0,528</b> ***	<b>0,216</b> ***
	0,044	0,035					0,211	0,105	0,092	0,074
<b>Agei</b>	<b>-0,008</b> ***	<b>0,030</b> ***	<b>-0,020</b> ***	<b>0,013</b> ***	<b>-0,007</b> ***	<b>0,032</b> ***	<b>0,029</b> ***	<b>0,025</b> ***	<b>-0,013</b> ***	<b>0,025</b> ***
	0,001	0,001	0,004	0,003	0,001	0,001	0,004	0,003	0,002	0,002
<b>Duréei (en ETP)</b>	<b>1,203</b> ***	<b>1,303</b> ***	<b>1,365</b> ***	<b>1,264</b> ***	<b>1,222</b> ***	<b>1,342</b> ***	<b>2,147</b> ***	<b>2,239</b> ***	<b>1,070</b> ***	<b>1,200</b> ***
	0,065	0,063	0,192	0,167	0,068	0,068	0,312	0,222	0,109	0,104
<b>Encadrementi</b>	<b>-0,622</b> **	<b>1,421</b> ***	<b>-0,903</b> ***	<b>-15,556</b> ***	<b>-0,631</b> **	<b>1,658</b> ***	<b>-1,496</b> ***	<b>-12,865</b> ***	<b>0,611</b> *	<b>1,049</b> ***
	0,264	0,314	1,035	0,432	0,273	0,337	1,023	1,003	0,363	0,663
<b>Servgeni</b>	<b>1,062</b> ***	<b>3,573</b> ***	<b>0,288</b> ***	<b>2,376</b> ***	<b>1,095</b> ***	<b>3,805</b> ***	<b>0,847</b> ***	<b>4,591</b> ***	<b>1,305</b> ***	<b>3,439</b> ***
	0,079	0,212	0,231	0,425	0,083	0,244	0,220	1,002	0,119	0,318
<b>educi</b>	<b>1,371</b> ***	<b>3,656</b> ***	<b>1,215</b> ***	<b>3,329</b> ***	<b>1,351</b> ***	<b>3,780</b> ***	<b>0,090</b> ***	<b>4,822</b> ***	<b>1,556</b> ***	<b>3,285</b> ***
	0,089	0,215	0,284	0,448	0,094	0,247	0,258	1,002	0,135	0,326
<b>Paramedicali</b>	<b>1,480</b> ***	<b>4,182</b> ***	<b>1,648</b> ***	<b>4,037</b> ***	<b>1,442</b> ***	<b>4,294</b> ***	<b>0,694</b> ***	<b>4,968</b> ***	<b>1,559</b> ***	<b>3,875</b> ***
	0,078	0,212	0,232	0,427	0,082	0,244	0,224	1,002	0,119	0,318
<b>Medicali</b>	<b>1,097</b> ***	<b>-0,121</b> ***	<b>1,405</b> ***	<b>-14,716</b> ***	<b>1,028</b> ***	<b>1,049</b> ***	<b>-14,119</b> ***	<b>3,234</b> ***	<b>0,647</b> *	<b>-12,535</b> ***
	0,146	0,766	0,288	0,431	0,203	0,771	0,332	1,253	0,360	0,330
<b>Logementj</b>	<b>-0,590</b> ***	<b>-0,088</b> ***	<b>0,085</b> ***	<b>-0,097</b> ***	<b>-0,663</b> ***	<b>-0,086</b> ***	<b>3,302</b> ***	<b>-0,840</b> ***	<b>-0,305</b> **	<b>0,136</b> ***
	0,070	0,071	0,270	0,226	0,072	0,074	1,039	0,305	0,139	0,124
<b>Maisonj</b>	<b>-1,200</b> ***	<b>-0,264</b> ***	<b>-0,895</b> ***	<b>-0,319</b> **	<b>-1,220</b> ***	<b>-0,252</b> ***	<b>1,403</b> ***	<b>-0,788</b> ***	<b>-0,512</b> ***	<b>-0,155</b> *
	0,043	0,041	0,178	0,132	0,044	0,044	1,016	0,231	0,101	0,089
<b>Pubj</b>	<b>-0,318</b> ***	<b>-0,112</b> ***	<b>0,214</b> ***	<b>0,212</b> **	<b>-0,357</b> ***	<b>-0,154</b> ***				
	0,035	0,031	0,141	0,103	0,037	0,033				
<b>PubAutj</b>	<b>-0,036</b> ***	<b>-0,091</b> ***	<b>0,037</b> ***	<b>-0,079</b> ***	<b>-0,019</b> ***	<b>-0,079</b> ***				
	0,033	0,028	0,122	0,096	0,035	0,030				
<b>Npoj</b>	<b>-0,694</b> ***	<b>0,136</b> ***	<b>-0,498</b> **	<b>-0,085</b> ***	<b>-0,725</b> ***	<b>0,154</b> ***				
	0,062	0,037	0,232	0,128	0,064	0,039				
<b>PartBenevj</b>	<b>0,007</b> ***	<b>0,044</b> ***	<b>-0,753</b> **	<b>-0,102</b> ***	<b>0,016</b> ***	<b>0,047</b> *	<b>1,526</b> ***	<b>0,178</b> ***	<b>-0,224</b> **	<b>0,026</b> ***
	0,027	0,028	0,376	0,169	0,026	0,028	0,478	0,420	0,099	0,048
<b>PartStagj</b>	<b>0,408</b> ***	<b>0,094</b> **	<b>0,391</b> **	<b>0,089</b> ***	<b>0,388</b> ***	<b>0,089</b> *	<b>0,505</b> ***	<b>-0,066</b> ***	<b>0,124</b> ***	<b>0,055</b> ***
	0,068	0,042	0,122	0,107	0,076	0,046	0,191	0,135	0,094	0,086
<b>BenefASj</b>	<b>0,213</b> ***	<b>0,082</b> ***	<b>1,163</b> ***	<b>0,470</b> ***	<b>0,190</b> **	<b>0,041</b> ***	<b>-0,321</b> ***	<b>0,030</b> ***	<b>1,455</b> ***	<b>0,087</b> ***
	0,067	0,051	0,205	0,142	0,070	0,055	0,411	0,200	0,101	0,098
<b>BenefAPLj</b>	<b>0,329</b> ***	<b>0,042</b> ***	<b>0,084</b> ***	<b>-0,264</b> **	<b>0,344</b> ***	<b>0,075</b> **	<b>1,608</b> ***	<b>0,069</b> ***	<b>0,600</b> ***	<b>0,045</b> ***
	0,040	0,033	0,136	0,107	0,042	0,035	0,287	0,154	0,082	0,070
<b>NbrPatientj</b>	<b>0,002</b> ***	<b>-0,004</b> ***	<b>0,003</b> **	<b>-0,006</b> ***	<b>0,002</b> ***	<b>-0,004</b> ***	<b>0,007</b> *	<b>0,013</b> ***	<b>0,086</b> ***	<b>-0,025</b> ***
	0,001	0,014	0,001	0,020	0,001	0,015	0,004	0,005	0,009	0,019
<b>EffectifETPj</b>	<b>0,001</b> ***	<b>-0,002</b> ***	<b>-0,009</b> ***	<b>-0,004</b> ***	<b>0,001</b> ***	<b>-0,002</b> ***	<b>0,001</b> ***	<b>-0,013</b> ***	<b>-0,013</b> ***	<b>-0,008</b> ***
	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,002	0,001	0,001
<b>IDDj</b>	<b>-0,019</b> ***	<b>-0,003</b> ***	<b>-0,019</b> ***	<b>-0,013</b> ***	<b>-0,018</b> ***	<b>-0,002</b> **	<b>0,000</b> ***	<b>-0,002</b> ***	<b>-0,015</b> ***	<b>-0,003</b> ***
	0,001	0,001	0,005	0,004	0,001	0,001	0,008	0,003	0,003	0,002
<b>PartETPfamj</b>	<b>0,017</b> ***	<b>0,003</b> **	<b>-0,001</b> ***	<b>0,002</b> ***	<b>0,025</b> ***	<b>0,006</b> ***	<b>0,016</b> ***	<b>-0,007</b> ***	<b>0,003</b> ***	<b>0,003</b> ***
	0,002	0,001	0,003	0,002	0,002	0,002	0,014	0,004	0,004	0,003
<b>_cons</b>	<b>-4,831</b> ***	<b>-8,340</b> ***	<b>-2,693</b> ***	<b>-6,288</b> ***	<b>-5,237</b> ***	<b>-8,847</b> ***	<b>-11,233</b> ***	<b>-8,307</b> ***	<b>-4,263</b> ***	<b>-7,719</b> ***
	0,235	0,272	0,494	0,567	0,255	0,317	1,742	1,108	0,410	0,473
<b>Statistics</b>										
<b>N</b>	133368		16571		116797		19445		34287	
<b>chi2</b>	5875 ***		197 138 ***		5200 ***		108 910 ***		137 171 ***	

**NB** : en gras, les coefficients, en caractère normal les écarts-types \*\*\* significatif à 1 % \*\* significatif à 5 % \* significatif à 10 %.

**Tableau 39**  
**Régressions OLOGIT sur CONTRAT et CONV**

Variables	CONV					CONTRAT				
	Total	Hommes	Femmes	Non lucratif	Lucratif	Total	Hommes	Femmes	Non lucratif	Lucratif
<b>Femmei</b>	<b>-0,0669</b>			<b>0,084</b>	<b>-0,0064</b>	<b>-0,149</b>			<b>-0,095</b>	<b>-0,069</b>
	0,0163			0,1409	0,0271	0,013			0,044	0,031
<b>Agei</b>	<b>0,0035</b>	<b>0,0037</b>	<b>0,0036</b>	<b>0,0025</b>	<b>0,0016</b>	<b>0,035</b>	<b>0,032</b>	<b>0,036</b>	<b>0,028</b>	<b>0,030</b>
	0,0005	0,0015	0,0005	0,0037	0,0008	0,000	0,001	0,000	0,001	0,001
<b>Duréei (en ETP)</b>	<b>0,3619</b>	<b>0,2767</b>	<b>0,3782</b>	<b>0,6748</b>	<b>-0,2824</b>	<b>1,063</b>	<b>1,014</b>	<b>1,065</b>	<b>0,621</b>	<b>0,880</b>
	0,022	0,0672	0,0232	0,1802	0,0356	0,018	0,044	0,019	0,053	0,033
<b>Encadrementi</b>	<b>0,1734</b>	<b>0,4818</b>	<b>0,1385</b>	<b>0,639</b>	<b>0,272</b>	<b>0,111</b>	<b>-0,103</b>	<b>0,136</b>	<b>0,236</b>	<b>0,071</b>
	0,0442	0,0868	0,0478	0,137	0,1142	0,050	0,164	0,052	0,177	0,136
<b>Servgeni</b>	<b>-0,1212</b>	<b>0,0128</b>	<b>-0,1422</b>	<b>0,241</b>	<b>0,0686</b>	<b>-0,602</b>	<b>-0,475</b>	<b>-0,620</b>	<b>-0,458</b>	<b>-0,549</b>
	0,0181	0,0382	0,0208	0,1247	0,0308	0,020	0,052	0,021	0,064	0,041
<b>educi</b>	<b>-0,053</b>	<b>0,088</b>	<b>-0,0733</b>	<b>0,2489</b>	<b>-0,0987</b>	<b>-0,389</b>	<b>-0,649</b>	<b>-0,367</b>	<b>-0,347</b>	<b>-0,301</b>
	0,0215	0,0665	0,0237	0,1517	0,0394	0,024	0,073	0,026	0,067	0,050
<b>Paramedicali</b>	<b>0,1555</b>	<b>0,1781</b>	<b>0,1447</b>	<b>0,4778</b>	<b>0,0711</b>	<b>-0,051</b>	<b>-0,435</b>	<b>-0,015</b>	<b>-0,060</b>	<b>-0,017</b>
	0,0179	0,0427	0,0202	0,1394	0,0318	0,020	0,055	0,021	0,066	0,042
<b>Medicali</b>	<b>-0,2094</b>	<b>-0,1827</b>	<b>-0,2391</b>	<b>1,3563</b>	<b>-0,1774</b>	<b>-0,724</b>	<b>-0,942</b>	<b>-0,446</b>	<b>0,346</b>	<b>0,390</b>
	0,051	0,0724	0,0843	0,5076	0,0743	0,032	0,061	0,045	0,159	0,100
<b>Logementj</b>	<b>-0,0726</b>	<b>-0,1535</b>	<b>-0,062</b>	<b>0,2283</b>	<b>-0,4319</b>	<b>-0,080</b>	<b>-0,242</b>	<b>-0,062</b>	<b>-0,127</b>	<b>-0,310</b>
	0,0388	0,1164	0,0411	0,1054	0,0477	0,030	0,077	0,032	0,163	0,057
<b>Maisonj</b>	<b>-0,0736</b>	<b>-0,0909</b>	<b>-0,0729</b>	<b>-0,2998</b>	<b>-0,2676</b>	<b>-0,187</b>	<b>-0,158</b>	<b>-0,192</b>	<b>-0,344</b>	<b>-0,124</b>
	0,0268	0,0778	0,0286	0,1043	0,0306	0,016	0,047	0,017	0,129	0,041
<b>Pubj</b>	<b>3,7542</b>	<b>3,7172</b>	<b>3,7662</b>			<b>-0,692</b>	<b>-0,651</b>	<b>-0,697</b>		
	0,0299	0,0846	0,0319			0,013	0,041	0,014		
<b>PubAutj</b>	<b>3,6773</b>	<b>3,5982</b>	<b>3,6895</b>			<b>-0,790</b>	<b>-0,859</b>	<b>-0,786</b>		
	0,029	0,0801	0,031			0,012	0,037	0,013		
<b>Npoj</b>	<b>0,4463</b>	<b>0,3778</b>	<b>0,4585</b>			<b>0,157</b>	<b>0,118</b>	<b>0,163</b>		
	0,0124	0,0332	0,0129			0,017	0,053	0,018		
<b>PartBenevj</b>	<b>0,0677</b>	<b>-0,0906</b>	<b>0,0999</b>	<b>-0,4465</b>	<b>0,1429</b>	<b>0,036</b>	<b>-0,063</b>	<b>0,045</b>	<b>0,684</b>	<b>0,102</b>
	0,0339	0,1102	0,0154	0,176	0,0209	0,014	0,049	0,015	0,364	0,041
<b>PartStagj</b>	<b>-0,0674</b>	<b>-0,0139</b>	<b>-0,0769</b>	<b>-0,489</b>	<b>0,0027</b>	<b>0,047</b>	<b>0,033</b>	<b>0,051</b>	<b>0,107</b>	<b>0,026</b>
	0,0225	0,0462	0,0256	0,0693	0,0328	0,016	0,035	0,018	0,073	0,041
<b>BenefASj</b>	<b>0,3123</b>	<b>0,3954</b>	<b>0,2965</b>	<b>-0,744</b>	<b>0,8458</b>	<b>-0,073</b>	<b>-0,038</b>	<b>-0,080</b>	<b>-0,375</b>	<b>-0,012</b>
	0,0264	0,0712	0,0282	0,0712	0,04	0,021	0,055	0,023	0,081	0,044
<b>BenefAPLj</b>	<b>0,1308</b>	<b>-0,0253</b>	<b>0,1546</b>	<b>-0,363</b>	<b>0,1623</b>	<b>0,020</b>	<b>-0,065</b>	<b>0,032</b>	<b>0,026</b>	<b>0,047</b>
	0,0212	0,0608	0,0225	0,1202	0,0311	0,013	0,036	0,014	0,077	0,031
<b>NbrPatientj</b>	<b>0,0300</b>	<b>0,0256</b>	<b>0,0307</b>	<b>0,1102</b>	<b>0,052</b>	<b>0,022</b>	<b>0,057</b>	<b>0,020</b>	<b>0,001</b>	<b>0,101</b>
	0,0029	0,0086	0,0031	0,0213	0,0046	0,010	0,012	0,011	0,005	0,016
<b>EffectifETPj</b>	<b>0,0000</b>	<b>0,0001</b>	<b>0,0000</b>	<b>0,0001</b>	<b>0,0039</b>	<b>0,001</b>	<b>0,001</b>	<b>0,001</b>	<b>0,001</b>	<b>0,000</b>
	0,0000	0,0000	0,0000	0,0001	0,0003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>IDDJ</b>	<b>0,0056</b>	<b>0,002</b>	<b>0,0061</b>	<b>0,013</b>	<b>0,0087</b>	<b>-0,002</b>	<b>0,000</b>	<b>-0,002</b>	<b>-0,004</b>	<b>0,001</b>
	0,0005	0,0016	0,0005	0,0042	0,0009	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
<b>PartETPfamj</b>	<b>-0,0024</b>	<b>0,001</b>	<b>-0,0038</b>	<b>-0,006</b>	<b>-0,0068</b>	<b>-0,002</b>	<b>-0,001</b>	<b>-0,003</b>	<b>0,006</b>	<b>-0,005</b>
	0,001	0,0023	0,0011	0,0051	0,0015	0,001	0,001	0,001	0,002	0,002
<b>cut1</b>	<b>-0,9487</b>	<b>-0,8595</b>	<b>-0,9764</b>	<b>-1,9311</b>	<b>-1,7754</b>	<b>-0,360</b>	<b>-0,305</b>	<b>-0,242</b>	<b>-0,937</b>	<b>-0,372</b>
	0,103	0,2442	0,1097	0,491	0,1437	0,076	0,138	0,084	0,236	0,163
<b>cut2</b>	<b>-0,651</b>	<b>-0,5418</b>	<b>-0,6809</b>	<b>-1,8964</b>	<b>-1,3738</b>	<b>0,270</b>	<b>0,315</b>	<b>0,392</b>	<b>0,174</b>	<b>0,129</b>
	0,1024	0,2412	0,1091	0,4951	0,1431	0,076	0,138	0,084	0,235	0,164
<b>cut3</b>	<b>2,4199</b>	<b>2,4916</b>	<b>2,3978</b>	<b>4,4541</b>	<b>2,3153</b>					
	0,1025	0,2424	0,1089	0,5292	0,1408					
<b>Statistics</b>										
<b>N</b>	<b>131995</b>	<b>16391</b>	<b>115604</b>	<b>19290</b>	<b>33446</b>	<b>132832</b>	<b>16482</b>	<b>116350</b>	<b>19430</b>	<b>33997</b>
<b>chi2</b>	<b>36834</b>	<b>4224</b>	<b>33001</b>	<b>321,8</b>	<b>1546</b>	<b>19519</b>	<b>2381</b>	<b>17720</b>	<b>5131</b>	<b>2631</b>

**NB** : en gras, les coefficients, en caractère normal les écarts-types \*\*\* significatif à 1 % \*\* significatif à 5 % \* significatif à 10 %.

**Tableau 40**  
**Régressions MLOGIT sur TRAV sur la population des personnels de direction**

Variables	Total		Homme		Femme		Non lucratif		Lucratif	
	Alter-nance	Nuit	Alter-nance	Nuit	Alter-nance	Nuit	Alter-nance	Nuit	Alter-nance	Nuit
<b>Femmei</b>	<b>-0,187</b>	<b>-1,286</b>					<b>-0,775</b>	<b>-72,316</b>	<b>-0,673</b>	<b>-1,370</b>
	0,235	0,564					0,582	2,692	0,405	0,794
<b>Agei</b>	<b>0,021</b>	<b>-0,042</b>	<b>0,041</b>	<b>-0,085</b>	<b>0,019</b>	<b>-0,029</b>	<b>0,119</b>	<b>2,234</b>	<b>0,002</b>	<b>-0,119</b>
	0,009	0,023	0,024	0,061	0,009	0,023	0,039	0,090	0,014	0,049
<b>Duréei (en ETP)</b>	<b>1,222</b>	<b>0,209</b>	<b>2,847</b>	<b>2,612</b>	<b>1,083</b>	<b>-0,313</b>	<b>1,960</b>	<b>230,141</b>	<b>3,074</b>	<b>-0,662</b>
	0,318	0,805	1,114	1,644	0,344	1,074	1,172	9,065	0,752	1,241
<b>Logementj</b>	<b>0,284</b>	<b>-0,495</b>	<b>-2,421</b>	<b>0,296</b>	<b>0,592</b>	<b>-0,176</b>	<b>-23,681</b>	<b>107,469</b>	<b>2,032</b>	<b>-0,907</b>
	0,510	1,138	1,721	0,813	0,553	1,698	1,530	4,719	2,373	1,921
<b>Maisonj</b>	<b>0,558</b>	<b>-1,279</b>	<b>-0,852</b>	<b>-1,971</b>	<b>0,864</b>	<b>-0,887</b>			<b>1,832</b>	<b>-0,836</b>
	0,661	0,816	1,760	1,082	0,722	1,241			2,608	1,571
<b>Pubj</b>	<b>1,037</b>	<b>0,323</b>	<b>1,237</b>	<b>1,200</b>	<b>1,242</b>	<b>0,265</b>				
	0,441	0,513	0,844	0,580	0,523	0,675				
<b>PubAutj</b>	<b>-0,431</b>	<b>-0,308</b>	<b>0,105</b>	<b>-29,401</b>	<b>-0,437</b>	<b>0,029</b>				
	0,198	0,544	0,607	15,487	0,209	0,624				
<b>Npoj</b>	<b>0,878</b>	<b>-0,461</b>	<b>2,325</b>	<b>1,755</b>	<b>0,533</b>	<b>-14,046</b>				
	0,271	1,083	0,737	1,086	0,331	0,469				
<b>PartBenevj</b>	<b>-0,357</b>	<b>-1,914</b>	<b>0,051</b>	<b>-2,721</b>	<b>-0,430</b>	<b>-2,116</b>	<b>0,436</b>	<b>-1200,000</b>	<b>-1,428</b>	<b>-0,665</b>
	0,340	1,443	0,171	3,365	0,362	1,972	1,014	43,731	0,659	0,643
<b>PartStagj</b>	<b>0,098</b>	<b>0,333</b>	<b>0,166</b>	<b>1,316</b>	<b>0,095</b>	<b>-0,111</b>	<b>-0,153</b>	<b>-1200,000</b>	<b>1,103</b>	<b>0,676</b>
	0,083	0,190	0,115	1,234	0,124	0,691	1,726	42,003	0,467	0,542
<b>BenefASj</b>	<b>-1,026</b>	<b>1,168</b>	<b>0,328</b>	<b>3,174</b>	<b>-1,902</b>	<b>0,756</b>	<b>1,826</b>	<b>-120,000</b>		
	0,732	1,018	1,207	1,593	1,010	1,396	1,274	5,036		
<b>BenefAPLj</b>	<b>0,924</b>	<b>-0,099</b>	<b>1,313</b>	<b>1,510</b>	<b>0,866</b>	<b>-0,411</b>	<b>1,381</b>	<b>212,346</b>		
	0,289	0,453	0,836	0,524	0,326	0,560	0,839	7,141		
<b>NbrPatientj</b>	<b>0,001</b>	<b>-0,027</b>	<b>0,031</b>	<b>0,225</b>	<b>0,001</b>	<b>-0,092</b>	<b>-0,025</b>	<b>-17,530</b>	<b>0,140</b>	<b>-0,015</b>
	0,001	0,048	0,095	0,195	0,001	0,123	0,035	0,855	0,024	0,062
<b>EffectifETPj</b>	<b>-0,111</b>	<b>-0,004</b>	<b>-0,039</b>	<b>-0,003</b>	<b>-0,124</b>	<b>-0,003</b>	<b>-0,290</b>	<b>-0,709</b>	<b>-0,051</b>	<b>-0,045</b>
	0,022	0,007	0,036	0,003	0,024	0,010	0,098	0,043	0,024	0,020
<b>IDDj</b>	<b>-0,029</b>	<b>-0,033</b>	<b>-0,067</b>	<b>-0,007</b>	<b>-0,021</b>	<b>-0,039</b>	<b>-0,037</b>	<b>3,416</b>	<b>-0,037</b>	<b>-0,049</b>
	0,010	0,018	0,021	0,041	0,011	0,022	0,027	0,131	0,019	0,027
<b>PartETPfamj</b>	<b>0,017</b>	<b>0,077</b>	<b>-0,024</b>	<b>0,231</b>	<b>0,025</b>	<b>0,052</b>	<b>-0,015</b>	<b>11,217</b>	<b>0,064</b>	<b>0,013</b>
	0,010	0,036	0,016	0,070	0,013	0,041	0,022	0,392	0,026	0,021
<b>_cons</b>	<b>-4,396</b>	<b>-7,902</b>	<b>-3,370</b>	<b>-24,762</b>	<b>-5,244</b>	<b>-6,738</b>	<b>-3,116</b>	<b>-1500,000</b>	<b>-12,344</b>	<b>2,087</b>
	0,984	4,447	1,952	10,065	1,318	5,089	3,302	50,108	3,064	3,231
<b>Statistics</b>										
<b>N</b>	<b>9121</b>		<b>1648</b>		<b>7473</b>		<b>1425</b>		<b>4385</b>	
<b>Chi2</b>	<b>269</b>		<b>1083</b>		<b>3249</b>		<b>1742</b>		<b>347</b>	

**NB** : en gras, les coefficients, en caractère normal les écarts-types \*\*\* significatif à 1 % \*\* significatif à 5 % \* significatif à 10 %.

**Tableau 41**  
**Régressions OLOGIT sur CONTRAT et CONV sur la population des personnels de direction**

Variables	CONV					CONTRAT				
	Total	Hommes	Femmes	Non lucratif	Lucratif	Total	Hommes	Femmes	Non lucratif	Lucratif
<b>Femmei</b>	<b>0,018</b>			<b>0,396</b>	<b>0,091</b>	<b>-0,170</b>			<b>-0,253</b>	<b>-0,359</b>
	0,051			0,257	0,071	0,052			0,179	0,110
<b>Agei</b>	<b>0,001</b>	<b>-0,003</b>	<b>0,002</b>	<b>-0,027</b>	<b>0,002</b>	<b>0,035</b>	<b>0,044</b>	<b>0,034</b>	<b>0,028</b>	<b>0,027</b>
	0,002	0,006	0,002	0,014	0,003	0,002	0,005	0,002	0,006	0,004
<b>Duréei (en ETP)</b>	<b>-0,098</b>	<b>-0,346</b>	<b>-0,080</b>	<b>-1,823</b>	<b>-0,489</b>	<b>0,640</b>	<b>0,456</b>	<b>0,696</b>	<b>0,968</b>	<b>0,556</b>
	0,090	0,258	0,100	0,837	0,112	0,063	0,166	0,070	0,225	0,114
<b>Logementj</b>	<b>-0,189</b>	<b>-0,711</b>	<b>-0,066</b>	<b>58,469</b>	<b>-0,310</b>	<b>-0,083</b>	<b>0,244</b>	<b>-0,105</b>	<b>0,536</b>	<b>-0,655</b>
	0,152	0,515	0,157	33,279	0,165	0,120	0,322	0,130	0,523	0,234
<b>Maisonj</b>	<b>-0,022</b>	<b>-0,066</b>	<b>-0,015</b>		<b>-0,162</b>	<b>-0,138</b>	<b>0,306</b>	<b>-0,180</b>	<b>0,485</b>	<b>-0,405</b>
	0,115	0,404	0,120		0,119	0,079	0,233	0,085	0,343	0,182
<b>Pubj</b>	<b>4,449</b>	<b>8,390</b>	<b>4,257</b>			<b>-0,490</b>	<b>-0,541</b>	<b>-0,453</b>		
	0,168	0,283	0,164			0,059	0,164	0,065		
<b>PubAutj</b>	<b>4,221</b>	<b>5,088</b>	<b>4,095</b>			<b>-0,712</b>	<b>-1,084</b>	<b>-0,660</b>		
	0,139	0,463	0,146			0,050	0,145	0,054		
<b>Npoj</b>	<b>0,550</b>	<b>0,617</b>	<b>0,570</b>			<b>0,151</b>	<b>-0,052</b>	<b>0,177</b>		
	0,053	0,163	0,058			0,078	0,242	0,082		
<b>PartBenevj</b>	<b>-0,131</b>	<b>-0,422</b>	<b>0,021</b>	<b>0,485</b>	<b>0,026</b>	<b>-0,083</b>	<b>-0,317</b>	<b>-0,031</b>	<b>-1,971</b>	<b>-0,030</b>
	0,081	0,064	0,048	0,475	0,072	0,046	0,294	0,052	0,552	0,104
<b>PartStagj</b>	<b>0,061</b>	<b>0,142</b>	<b>0,075</b>	<b>-0,307</b>	<b>0,067</b>	<b>0,082</b>	<b>0,016</b>	<b>0,109</b>	<b>0,226</b>	<b>-0,008</b>
	0,067	0,221	0,076	0,311	0,106	0,072	0,074	0,086	0,336	0,147
<b>BenefASj</b>	<b>0,558</b>	<b>0,819</b>	<b>0,495</b>	<b>-0,911</b>	<b>1,037</b>	<b>0,014</b>	<b>0,362</b>	<b>-0,034</b>	<b>-0,129</b>	<b>-0,140</b>
	0,108	0,297	0,118	0,292	0,144	0,091	0,236	0,102	0,425	0,166
<b>BenefAPLj</b>	<b>0,013</b>	<b>-0,366</b>	<b>0,082</b>	<b>0,122</b>	<b>-0,003</b>	<b>0,054</b>	<b>0,054</b>	<b>0,055</b>	<b>0,304</b>	<b>0,256</b>
	0,080	0,210	0,087	0,377	0,104	0,060	0,168	0,064	0,263	0,131
<b>NbrPatientj</b>	<b>0,031</b>	<b>0,027</b>	<b>0,031</b>	<b>0,239</b>	<b>0,049</b>	<b>0,041</b>	<b>0,067</b>	<b>0,036</b>	<b>0,239</b>	<b>0,082</b>
	0,006	0,026	0,006	0,348	0,006	0,012	0,058	0,012	0,162	0,028
<b>EffectifETPj</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,002</b>	<b>0,029</b>	<b>0,006</b>	<b>0,0003</b>	<b>0,0004</b>	<b>-0,0002</b>	<b>0,0005</b>	<b>-0,0001</b>
	0,000	0,000	0,001	0,009	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,002
<b>IDDj</b>	<b>0,007</b>	<b>0,000</b>	<b>0,006</b>	<b>0,006</b>	<b>0,010</b>	<b>0,000</b>	<b>0,009</b>	<b>0,000</b>	<b>0,007</b>	<b>-0,001</b>
	0,002	0,007	0,002	0,012	0,003	0,002	0,005	0,002	0,007	0,004
<b>PartETPfamj</b>	<b>-0,005</b>	<b>-0,001</b>	<b>-0,008</b>	<b>-0,026</b>	<b>-0,009</b>	<b>-0,003</b>	<b>-0,014</b>	<b>-0,003</b>	<b>-0,001</b>	<b>-0,007</b>
	0,003	0,005	0,004	0,013	0,005	0,003	0,007	0,003	0,009	0,006
<b>cut1</b>	<b>-1,586</b>	<b>-2,151</b>	<b>-1,665</b>	<b>-5,862</b>	<b>-1,811</b>	<b>-0,433</b>	<b>-0,600</b>	<b>-0,324</b>	<b>0,541</b>	<b>-1,323</b>
	0,307	0,591	0,353	1,594	0,446	0,267	0,727	0,299	0,911	0,602
<b>cut2</b>	<b>-1,265</b>	<b>-1,755</b>	<b>-1,353</b>	<b>-5,822</b>	<b>-1,402</b>	<b>0,142</b>	<b>0,036</b>	<b>0,247</b>	<b>1,254</b>	<b>-1,044</b>
	0,308	0,590	0,352	1,581	0,446	0,268	0,726	0,299	0,910	0,603
<b>cut3</b>	<b>2,157</b>	<b>2,329</b>	<b>1,973</b>	<b>71,894</b>	<b>2,440</b>					
	0,315	0,651	0,357	22,136	0,446					
<b>Statistics</b>										
<b>N</b>	<b>9004</b>	<b>1627</b>	<b>7377</b>	<b>1408</b>	<b>2883</b>	<b>9039</b>	<b>1636</b>	<b>7403</b>	<b>1416</b>	<b>2932</b>
<b>chi2</b>	<b>2050</b>	<b>23449</b>	<b>1629</b>	<b>2835</b>	<b>181</b>	<b>767</b>	<b>223</b>	<b>533</b>	<b>431</b>	<b>131</b>

**NB** : en gras, les coefficients, en caractère normal les écarts-types \*\*\* significatif à 1 % \*\* significatif à 5 % \* significatif à 10 %.