Les différences de salaires entre les hommes et les femmes. Une comparaison entre lôESS et le secteur privé lucratif.

Franck BAILLY

(CREAM, Université de Rouen)

Karine CHAPELLE

(CREAM, Université de Rouen)

Laura NIRELLO

(LEMNA, Institut dôéconomie et de management de Nantes)

Lionel PROUTEAU

(LEMNA, Institut dôéconomie et de management de Nantes)

Résumé :
Cet article analyse la différence de salaire entre hommes et femmes dans lôéconomie sociale et solidaire (ESS) et la compare à ce quôelle est dans le reste du secteur privé. Notre investigation est menée à la fois à un niveau global et dans plusieurs domaines dôactivité à partir de l'exploitation des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) pour l'année 2010. Les résultats montrent que l'hypothèse selon laquelle les employeurs de l'ESS sont, en termes de rémunération, plus équitables que ceux du secteur privé hors ESS est à relativiser. Mais ils soulignent également l'influence du domaine d'activité, au-delà du statut juridique de l'employeur. Enfin, les résultats indiquent que l'écart de salaire entre genre s'explique essentiellement par les caractéristiques des salariés et des postes qu'ils occupent et plus particulièrement par la profession (Pcs).

The gender gap differential. A comparison between the social and solidarity-based economy and the for-profit sector.

Abstract:

This article analyzes the gender gap differential in the social and solidarity-based economy. It compares this differential with the one which is observed in the for-profit sector. Our investigation is conducted at an aggregated level but also in several industries from the exploitation of Annual Declarations of Social Data (DADS - 2010). The results show that the assumption that non-profit employers are, in terms of wage payment, fairer than the for-profit ones must be relativized. Yet these results also emphasize the influence of industry, beyond the employer's legal status. Finally, they indicate that the gender pay gap is mainly due to the characteristics of employees and positions they hold in particular by their profession.

Mots-clefs : économie sociale et solidaire, secteur sans but lucratif, différence de salaire hommes-femmes, discrimination salariale.
Classification JEL : J71, L31.

Introduction

Dans une synthèse récente sur les inégalités professionnelles entre hommes et femmes, Dominique Meurs (2014) relève que les écarts de salaire moyen entre les deux sexes sont restés relativement constants ces trois dernières décennies. L'explication ne tient pas tant, précise-t-elle, à des phénomènes de discrimination au sens strict (c'est-à-dire à des rémunérations inégales entre hommes et femmes pour des postes ou des diplômes équivalents) qu'à des différences dans les temps de travail et dans l'accès des femmes aux emplois les plus rémunérés, ce que désigne l'expression désormais courante de « plafond de verre ». Un tel constat interroge bien sûr la responsabilité des employeurs et c'est dans cette perspective que se comprend la mise en place de mesures volontaristes comme les CV anonymes, les quotas, etc. Mais ce constat interroge aussi le poids des mentalités. Certains travaux ont ainsi souligné que les femmes auraient des comportements différents de ceux des hommes, par exemple en étant moins sensibles aux logiques de compétition ou de négociation, ce qui influencerait leur carrière. Enfin, ce constat questionne également le rôle des normes et des représentations de genre qui amène à une inégale répartition des tâches domestiques entre hommes et femmes.

Cette synthèse de Dominique Meurs, à l'image de ce que sont la plupart des travaux relatifs aux écarts de salaire entre les sexes, fait référence aux entreprises du secteur privé lucratif et du secteur public, mais ne mentionne pas les organisations de l'économie privée non lucrative. Comment se positionnent, sous cet angle, les employeurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) ? L'intérêt d'une telle question, à laquelle notre contribution cherchera à apporter des éléments de réponses, est triple.

Il tient, en premier lieu, au poids de l'ESS dans l'emploi salarié total qui est loin d'être négligeable. Selon les données publiées par l'Insee, les salariés de l'ESS (qui regroupe les associations, les mutuelles, les coopératives et les fondations) représentent, en équivalent temps plein 9,5 % de l'emploi, en France, en 2012, dont 7,2 % pour les seules associations. Dans certains secteurs, ce poids est bien plus élevé. Les salariés de l'ESS représentent, en effet, 30 % de l'emploi salarié total (toujours en équivalent temps plein) dans les activités financières et d'assurances ou encore 60 % dans l'action sociale. En second lieu, l'emploi dans l'ESS suscite, en France, une attention récente mais croissante chez les acteurs de ce secteur. Cette attention est stimulée par certaines préoccupations, en particulier par la nécessité à laquelle ils sont confrontés dôassurer le renouvellement dôune main-dôœuvre dont la moyenne dôâge est globalement plus élevée que dans le secteur privé lucratif [Bailly, Chapelle et Prouteau (2012)]. Le rapport dôétude qui a été consacré récemment par le Conseil national des Chambres Régionales de lôÉconomie Sociale à lôemploi des jeunes dans lôESS [Observatoire national de lôESS - CNRES (2013)] ou celui des employeurs de lôéconomie sociale [UDES (2014)] ou bien encore lôaccord sur l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes dans l'ESS signé, en février 2014, par des organisations syndicales de salariés[1] et dôemployeurs témoignent de ces préoccupations. Or la qualité des emplois de l'ESS, notamment en termes de carrières professionnelles et de salaires, ne sera pas sans incidence sur l'attractivité du secteur, alors même que les recherches sur le sujet restent encore en nombre limité [Maisonnasse, Melnic, Petrella et Richez-Battesti (2010) ; Bailly, Chapelle et Prouteau (2012)]. En dernier lieu, la littérature économique relative au secteur non lucratif, qui représente une part substantielle de lôESS, s'est considérablement développée ces deux dernières décennies. Une partie de cette littérature s'est concentrée sur le différentiel de salaire entre le secteur lucratif et le secteur non lucratif [Preston (1989); Handy et Katz (1998);

[1] CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO.

Holtmann et Idson (1993); Leete (2001); Ruhm et Borkhoski (2003); Noguchia et Shimizutani (2007); Salamon et Sokolowski (2005); Narcy (2011)]. Bien que la question de la place des femmes ait été globalement négligée par les travaux sur les organisations non lucratives [Themudo (2009)], quelques analyses traitent spécifiquement des inégalités salariales de genre.

Ainsi, il a été suggéré quôune forte inégalité de salaire pourrait être de nature à miner les motivations intrinsèques qui sont supposées animer préférentiellement les salariés de ce secteur [Leete (2000)][2]. En effet si, comme le suggère Hansmann (1980), lôexistence des organisations non lucratives sôexplique par la confiance qu'elles inspirent au consommateur, du fait même de leur statut qui fait obstacle à la distribution du profit entre leurs membres et donc affaiblit les incitations à tirer avantage de contextes d'asymétrie d'information, elles peuvent avoir intérêt à recruter des salariés qui ne sont pas seulement motivés par des considérations pécuniaires mais aussi par la qualité du service et l'objectif de leur organisation. Dans cette perspective, l'équité des rémunérations entre hommes et femmes, peut être un moyen de susciter ou dôentretenir ces motivations intrinsèques. D'autres travaux avancent l'idée qu'au-delà des questions de motivations les organisations non lucratives peuvent considérer, du fait de leurs principes démocratiques, comme une fin en soi de traiter équitablement les hommes et les femmes en termes de salaire [Rothschild et Milofsky (2006) ; Everaere (2011)]. Dans ce contexte, les traits de comportements qui sont supposés desservir l'intérêt des femmes dans le secteur privé lucratif, comme le moindre goût pour la négociation ou la compétition quôon l'a évoqué précédemment, ne seraient plus opérants.

Ces arguments, qui laissent supposer une moindre inégalité salariale entre les genres dans les organisations non lucratives, sont toutefois à relativiser. En effet, certaines analyses suggèrent que les motivations sociales des femmes pourraient être plus prononcées que celles des hommes et qu'en conséquence, les femmes seraient disposées à accepter des salaires moins élevés en contrepartie des gratifications intrinsèques tirées de la poursuite dôobjectifs sociaux [Themudo (2009)]. Au final, les écarts de salaire entre les genres seraient plus marqués dans les organisations non lucratives que dans l'économie lucrative (laquelle laisserait peu de place aux dispositions pro-sociales des salarié-e-s). Par ailleurs, même si lôattention portée par les employeurs aux motivations intrinsèques de leurs salariés devaient les conduire à être attentifs aux inégalités de genre, on peut suggérer que lôimportance de ces motivations dépend moins du type d'organisation que de la nature du service rendu, ce dernier pouvant alors ne pas être très différent selon que lôentreprise a un but lucratif ou non. On peut, entre autres exemples, citer celui du secteur de la santé. Dans ces situations, les organisations lucratives auraient ainsi également intérêt à un traitement équitable des femmes et des hommes en termes de salaires. De plus, lôattention aux conditions dôemploi et de travail qui est prêtée aux organisations dôéconomie sociale est discutable. Bidet (2003, p. 163) note en effet que « lôobjet revendiqué de lôentreprise dôéconomie sociale nôest pas [é] de proposer des conditions de travail particulièrement favorables à ses salariés ». Enfin, il serait également possible de faire valoir, dans le prolongement des travaux de DiMaggio et Powell (1983) que les organisations non lucratives se professionnalisent ou évoluent dans un environnement concurrentiel, par exemple pour l'accès aux fonds publics, de sorte que leurs comportements ne sont pas nécessairement différents de ceux de leurs contreparties lucratives [Enjolras (1996) ; Mastracci et Herring (2010) ; Brodiez (2009)].

[2]Pour des études empiriques concluant à un plus haut niveau de gratifications intrinsèques chez les salariés du secteur sans but lucratif, voir Benz (2005) ainsi que Lanfranchi et Narcy (2008).

Au-delà des arguments théoriques, que disent les travaux empiriques ? Gibelman (2000) montre que, dans les organisations non lucratives, les femmes sont moins susceptibles d'occuper des postes de management (c'est l'effet « plafond de verre ») et que leurs salaires sont inférieurs à ceux des hommes, toutes choses égales par ailleurs. Néanmoins, Preston (1990) constate que le différentiel de salaire entre les hommes et les femmes est plus élevé dans le secteur lucratif que dans le secteur non lucratif, rendant ce dernier plus attrayant pour les femmes. Leete (2000), pour sa part, conclut que les différences dôorigine et de genre sont plus faibles dans les organisations non lucratives que pour leurs contreparties lucratives. Elle mentionne la possibilité que cette situation soit due à la forte féminisation de l'emploi dans le secteur à but non lucratif, ce qui peut expliquer que les salaires des hommes soient moins élevés dans ce secteur (les hommes ayant des professions traditionnellement considérées comme « féminines ») et que de fait le différentiel de salaire entre les genres puisse être inférieur. Toutefois, cette hypothèse n'est pas renforcée par ses tests économétriques. Ruhm et Borkoski (2003) obtiennent également des résultats qui suggèrent que les hommes sont plus pénalisés dans le secteur non lucratif que ne le sont les femmes. A partir de données américaines plus récentes, Lewis et Faulk (2008) estiment que l'écart salarial lié au genre est réduit d'environ 8 % dans le secteur non lucratif par rapport à ce quôil est dans le secteur lucratif. Preston et Sacks (2010) confirment que l'écart salarial des femmes entre les deux secteurs est plus faible que la différence salariale des hommes. Enfin, à partir de données françaises, Etienne et Narcy (2010), en utilisant une décomposition par quantile, trouvent aussi que la proportion inexpliquée de l'écart salarial entre les genres est plus élevée dans le secteur à but lucratif que dans le secteur non lucratif.

Les résultats de ces travaux rencontrent, cependant, deux difficultés. En premier lieu, ils font face au même problème que la plupart des analyses relatives aux écarts de salaires entre le secteur lucratif et non lucratif (et ce indépendamment des questions de genre). Comme le notent, en effet, Preston et Sacks (2010) : *"industry location and non-profit status are inextricably linked."* En conséquence, il devient difficile de démêler ce qui relève de l'effet du secteur et ce qui relève de l'influence de l'industrie. À cet égard, Salamon et Sokolwski (2005) indiquent que ñ*the apparent disadvantage of non-profit wages is more an industry phenomenon, reflecting the fields in which non-profits are active, than it is a sector phenomenon, reflecting the human resource policies of non-profit agencies*ò. De meme, Lewis et Faulk (2008) soulignent que "*without modeling differences between industries in which both for-profit and non-profit organizations operate, sector differences incorrectly explain many of the differences in wage gaps across industries*". Faulk *et al.* (2012) relèvent le même type dôargument en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les genres. Ils attirent l'attention sur le fait que dans certaines industries, cet écart peut être aussi grand que dans le secteur à but lucratif, alors que dans d'autres industries, les femmes peuvent avoir des salaires plus élevés que leurs homologues masculins. En utilisant une analyse multi-niveaux, ils montrent que les écarts de rémunération entre les genres sont plus petits dans les industries où les organisations non lucratives sont nombreuses et où la proportion de professions à dominante féminine est importante. Il apparaît donc plus pertinent dôexaminer la question de lôécart salarial hommes ï femmes à des niveaux suffisamment désagrégés pour neutraliser, au moins en partie, cet effet de structure.

En second lieu, lôanalyse des facteurs qui contribuent aux écarts de salaires entre hommes et femmes restent souvent sommaire. Traditionnellement, dans la continuité des travaux dôOaxaca (1973) et Blinder (1973), ces écarts sont décomposés entre une partie expliquée par les caractéristiques des salariés, des emplois qu'ils occupent ou de leur entreprise, et une partie inexpliquée qui correspond à des différences de valorisation de ces caractéristiques et qui est attribuée généralement à de la discrimination au sens strict. Analyser les écarts de salaire entre

genre sous cet angle pose toutefois deux problèmes. D'une part, comme le note Meurs (2014, p. 37) l'importance de la partie inexpliquée dépend des caractéristiques prises en compte. Or « *il est toujours possible d'opposer que des variables ont été omises qui expliqueraient ces différences sans être de la discrimination salariale au sens strict* ». D'autre part, « *s'arrêter à la part non expliquée de l'écart des salaires après avoir introduit le plus possible de facteurs explicatifs masque [é] des mécanismes de ségrégation eux-mêmes facteurs d'écarts salariaux* ». En d'autres termes, la part inexpliquée peut ne pas révéler toute la discrimination, dont une partie est susceptible de s'exprimer via la composante traduisant la part expliquée par les caractéristiques. Considérons ainsi l'effet « plafond de verre ». Il se traduit par une accession plus rare des femmes aux niveaux hiérarchiques supérieures. Supposons par exemple, que leur probabilité de transition de la catégorie des professions intermédiaires à celle des cadres soit inférieure à celle des hommes. Cette discrimination n'est pas prise en compte dans l'approche traditionnelle ou plutôt elle est absorbée par la composante imputée aux différences de caractéristiques. Il apparaît sans doute plus pertinent d'examiner la contribution de chacune des caractéristiques connues à l'écart de salaire entre genres sans en inférer mécaniquement une interprétation en termes de discrimination, laquelle serait en effet sujette à critiques.

Au regard de ces différents travaux, l'objectif de notre contribution est triple. Il est d'abord d'estimer les écarts salariaux de genre dans l'ESS comparativement au secteur privé lucratif, ce qui a été peu fait à notre connaissance pour la France. Il est ensuite de mener cette analyse à des niveaux suffisamment fins pour isoler ce qui relève d'éventuelles spécificités de comportements des organisations de l'ESS et ce qui relève de l'influence de leur domaine d'implantation[3]. Sur cette base, notre objectif est, enfin, d'isoler les caractéristiques qui contribuent le plus nettement aux écarts de salaire entre hommes et femmes dans les deux secteurs, ESS et économie privée lucrative.

Le reste de notre article est organisé de la façon suivante. Dans la seconde section nous présentons la nature des données utilisées et communiquons quelques statistiques descriptives. Puis, dans la troisième section nous analysons les écarts de salaires entre hommes et femmes dans l'ESS et le privé lucratif en essayant d'isoler les principales caractéristiques qui contribuent à ces écarts. Enfin, la dernière section conclut en présentant une synthèse de nos résultats.

2. Présentation des données et statistiques descriptives

La base de données que nous utilisons est constituée des déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour l'année 2010[4]. Les DADS sont des documents renseignés par l'ensemble des employeurs pour différentes administrations fiscales et sociales et sont utilisées par l'INSEE pour produire des statistiques sur l'emploi et les salaires. La nature administrative de ces données présente l'avantage d'assurer une couverture bien plus large (en principe exhaustive) des employeurs que ne le permettent des données d'enquêtes. Il est alors

[3]Dans cette contribution, le terme de « secteur » se rapporte à la partition que nous faisons entre l'ESS, d'une part, et le reste de l'économie privée, de l'autre. Pour éviter toute confusion, nous utiliserons le terme de « domaine » lorsque nous opérons des regroupements selon les divisions de la nomenclature des activités françaises (NAF rev2).

[4]Ce travail a bénéficié d'une aide de l'Etat gérée par l'Agence Nationale de la Recherche au titre du programme Investissements d'avenir portant la référence ANR-10-EQPX-17 (Centre d'accès sécurisé aux données ï CASD).

possible d'envisager des partitions suffisamment fines de l'ESS que les effectifs des enquêtes (en particulier, l'Enquête Emploi de l'INSEE) n'autorisent pas.

Les DADS communiquent des informations diverses qui concernent notamment la nature des postes occupés, la durée de la période d'emploi, le nombre d'heures effectuées, les rémunérations versées ainsi que certaines caractéristiques des personnes qui occupent ces postes. En revanche, elles ne précisent ni leur niveau de diplôme ni leur ancienneté dans l'établissement. De plus, elles ne couvrent qu'une partie seulement des aspects relatifs aux conditions d'emploi et de travail.

Jusqu'en 2008, le champ des DADS exploité par l'INSEE et accessibles aux chercheurs (les DADS Grand format) excluait les agents des organismes d'État ainsi que les salariés des particuliers employeurs. À partir de l'année 2009, et donc pour la validité 2010 que nous utilisons ici, ce champ a été élargi à ces dernières catégories d'employeurs. Cependant, nous ne les avons pas prises en compte. Les fonctions publiques (d'État, territoriale, hospitalière) n'ont pas été intégrées à notre périmètre d'étude car la politique salariale y est fortement déterminée par des règles nationales qui laissent peu de marges de manî uvre au niveau des établissements. Nous nous sommes donc concentrés sur le secteur privé où ces marges de manî uvre sont plus importantes même si elles sont aussi encadrées par des accords de branches et des conventions collectives. Nous avons également écarté de notre étude les salariés des particuliers employeurs puisque ces derniers ne sont pas des organisations. Précisons, enfin, que restent en dehors du champ de l'étude un certain nombre de DADS qui sont collectées par la Direction générale des finances publiques (DGFIP) et ne sont pas accessibles pour le moment aux chercheurs. Ces données manquantes concernent entre autres les salariés de l'agriculture et de la sylviculture, mais aussi ceux des caisses de crédit agricole mutuel ainsi qu'une partie de ceux des industries agroalimentaires.

Les unités d'observation sur lesquelles portent les DADS 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'il y a connu au cours de l'année. En revanche, un salarié ayant travaillé dans deux établissements figurera dans les DADS sur deux postes distincts.

L'INSEE établit une distinction entre postes non annexes et postes annexes. Cette distinction est opérée à partir d'un seuil conventionnel déterminé en termes de rémunération, de volume horaire et de durée d'emploi. Les postes non annexes sont ceux qui se situent au-dessus de ce seuil et seront considérés comme de « vrais emplois ». Les postes annexes n'atteignent pas ces seuils et correspondent, pour une part tout au moins, à des « petits boulots »[5]. Leur part dans le total des postes est plus importante dans l'ESS (30,3 %) que dans le reste du secteur privé (22,8 %), du moins si l'on exclut de ce dernier les particuliers employeurs. Nous ne considérerons dans cet article que les seuls postes non annexes, nous conformant ainsi à l'approche traditionnelle retenue par l'INSEE dans ses travaux et publications, y compris dans ses statistiques sur l'emploi dans l'ESS.

Le périmètre de l'ESS que nous considérons est celui qui a été retenu par l'INSEE à partir de la nomenclature des catégories juridiques, à l'issue d'une concertation avec l'ex-Délégation interministérielle à l'innovation, à l'expérimentation sociale et à l'économie sociale (DIIESES) et avec le Conseil national des chambres régionales de l'économie sociale (CNCRES). L'ESS

[5] Plus précisément un poste sera non annexe si l'une des deux conditions suivantes est satisfaite : 1) la durée de l'emploi est supérieure à 30 jours, le nombre d'heures est 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 trois fois le SMIC mensuel. Le poste sera annexe dans les autres cas.

est ainsi constituée des associations, des coopératives, des mutuelles et des fondations, mais certaines activités en sont exclues (administration publique et défense, organisations patronales et consulaires, syndicats de salariés, organisations politiques, organisations religieuses). Les autres types dôorganismes composent le secteur privé hors ESS. Ils peuvent avoir un statut juridique de société (société anonyme, société à responsabilité limitée, société en nom collectif, société en commandite, é) ou dôentreprises individuelles. Nôont pas été retenues en revanche les personnes morales de droit public soumises au droit commercial. Ont également été exclus les organismes privés spécialisés (ceux du code 8 de la nomenclature des catégories juridiques) comme le régime général de la Sécurité sociale, le régime dôassurance chômage, etc. Dans la suite de cet article, le secteur privé hors ESS sera souvent appelé secteur privé lucratif.

Les postes considérés sont les seuls postes en CDI et CDD. Ont donc été écartés les contrats aidés car leur rémunération relève largement des dispositifs des politiques publiques de lôemploi. Ont également été exclus les salariés intérimaires car ceux-ci nôapparaissent pas dans les DADS des établissements dans lesquels ils effectuent leurs missions mais dans celles des agences dôintérim.

Sur le champ ainsi défini, lôESS offre 12,6 % des postes non annexes du secteur privé. La composante associative est largement dominante, puisquôelle mobilise à elle seule 82 % de ces postes, loin devant les coopératives (9,6 %), les mutuelles (5,5 %) et les fondations (2,9 %). Puisque qu'un des objectifs de notre analyse est de neutraliser autant que faire se peut lôinfluence quôexerce la présence très inégale de lôESS dans les domaines dôactivité afin dôexaminer le seul effet de secteur (ESS versus non ESS) sur les différentiels de salaires hommes ï femmes, nous avons retenu six domaines qui seront étudiés plus attentivement ultérieurement. Il s'agit des domaines :

- du tourisme qui regroupe les codes 55 (hébergement), 56 (restauration) et 79 (activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes) de la NAF rev2 en 88 divisions ;
- de la culture dont le périmètre est celui qui a été défini, de manière harmonisée, au niveau européen [Jauneau (2013)] ;
- des services financiers et des assurances avec les codes 64 (activités des services financiers hors assurance et caisses de retraite), 65 (assurance) et 66 (activités auxiliaires de services financiers et dôassurance) ;
- des sports et loisirs (code 93) ;
- de lôaction sociale et médico-sociale qui regroupe les codes 87 (hébergement social et médico-social) et 88 (action sociale sans hébergement) ;
- de la santé (code 86) ;

Parmi les facteurs susceptibles dôinfluencer le différentiel salarial entre hommes et femmes dans un domaine, on peut, à la suite de Faulk, Hamilton, Lewis et McGinnis (2012), évoquer notamment la part quôy occupe lôESS relativement au secteur privé lucratif ainsi que le degré de féminisation de lôemploi[6]. Il convenait donc de choisir des domaines variés sous ces deux angles. Le tableau 1 présente les domaines dôactivité à lôaune de ces critères pour le secteur privé lucratif et pour lôESS.

[6] Ainsi, on peut penser que plus le degré de féminisation de la main-dôî uvre est important et plus lôéventuelle inégalité de traitement salariale entre hommes et femmes, en affectant les motivations intrinsèques des secondes, est susceptible de nuire à lôefficacité productive. Anticipant une telle situation, les employeurs pourraient alors être plus soucieux dôéquité sôagissant des rémunérations offertes.

On note ainsi que la présence de lôESS est très faible dans le tourisme, mais est plus importante dans la culture (avec des positions fortes dans certaines sous-classes de la NAF comme le spectacle vivant), dans les services financiers et lôassurance ainsi que dans la santé. Elle est majoritaire dans les domaines du sport et des loisirs et largement dominante dans lôemploi privé de lôaction sociale et médico-sociale. Sôagissant du degré de féminisation de lôemploi, les situations sont également hétérogènes avec des domaines où la présence des femmes est prédominante (santé, services financiers et assurances, social et médico-social) et dôautres où elle est moins marquée (sports et loisirs, culture, tourisme).

Tableau 1 ï Les domaines dôactivité selon le poids de lôESS et le degré de féminisation de lôemploi

Domaine	Part de lôESS	Part des femmes
Tourisme	3,7 %	49,7 %
Culture	16,3 %	47,7 %
Services financiers et assurances	23,9 %	59,6 %
Sport et loisirs	53,5 %	42,0 %
Social et médico-social	84,8 %	79,1 %
Santé	34,2 %	79,7 %
Ensemble du secteur privé	12,6 %	43,8 %

Source : DADS 2010-Insee. Calculs des auteurs.

Il faut également signaler, bien que nous n'en donnerons pas ici le détail, que la représentation des différentes familles de lôESS est très inégale selon les domaines. Les postes dans le tourisme, la culture, les activités sportives et de loisirs, le social et médico-social ainsi que la santé sont, en effet, avant tout proposés par des associations. Les fondations sont présentes pratiquement exclusivement dans la santé ainsi que dans le social et médico-social et les mutuelles dans les activités dôassurance et dans la santé.

Les salaires que nous analysons sont les salaires horaires bruts. Le choix de retenir les salaires horaires, et non annuels, s'explique par le fait que, comme on l'a signalé dans l'introduction, les écarts entre hommes et femmes sont liés pour l'essentiel à des différences dans les volumes horaires de travail, d'une part, et dans l'accès aux postes à responsabilité, d'autre part. Privilégier le salaire horaire permet de mettre l'accent sur ce dernier point, laissant l'étude des différences de volume horaire, qui nécessiterait bien sûr en tant que telle une analyse approfondie, à une recherche ultérieure. Quant au choix du salaire brut, il se justifie par le fait que nous nous intéressons à la politique salariale des employeurs et donc à la rémunération offerte au lieu de travail. Le calcul du salaire brut se fait, dans les DADS, à partir de la base CSG. Outre le salaire proprement dit, y compris les heures supplémentaires et les primes, il inclut notamment lôintéressement, la participation et les congés payés ainsi que les avantages en nature imposables.

Le tableau 2 donne les salaires horaires bruts moyens et médians selon le secteur (ESS et reste du privé) et les domaines dôactivité. Avant de comparer les salaires masculins et féminins notons que, au niveau global, cô est-à-dire tous domaines dôactivités confondus, les salaires moyens pour les hommes comme pour les femmes sont dans lôESS inférieurs à ce quôils sont dans le secteur privé hors ESS. En revanche lôinverse est observé en ce qui concerne les

salaires médians, même si la différence est faible pour les hommes. Appréhendées au niveau des domaines dôactivité que nous avons retenus, les situations apparaissent hétérogènes. LôESS affiche des salaires moyens et médians, masculins comme féminins, inférieurs à ceux du reste du secteur privé dans la culture ainsi que dans les services financiers et les assurances. Dans les domaines de la santé et du tourisme, au contraire, les salaires sont supérieurs dans lôESS comparativement au privé hors ESS. Enfin, dans le sport et les loisirs ainsi que lôaction sociale et médico-sociale la situation est plus contrastée : les salaires moyens des hommes sont inférieurs dans lôESS à ce quôils sont dans le secteur privé, alors que pour les femmes, ils sont supérieurs et les salaires médians, des hommes et des femmes, sont plus élevés dans lôESS.

Tableau 2 - Statistiques descriptives sur les salaires bruts des hommes et des femmes (en euros, moyennes et médianes)

	ESS						Privé hors ESS					
	Hommes		Femmes		H/F		Hommes		Femmes		H/F	
	Moy.	Méd.	Moy.	Méd.	Moy.	Méd.	Moy.	Méd.	Moy.	Méd.	Moy.	Méd.
Tous domaines dôactivité	18.14	14.75	14.88	13.06	1.219	1.130	18.73	14.32	15.33	12.21	1.221	1.173
Tourisme	13.71	11.97	12.41	11.31	1.105	1.058	12.81	11.22	11.72	10.76	1.093	1.043
Culture	18.80	16.48	16.24	14.25	1.158	1.156	24.68	20.98	20.60	17.14	1.198	1.124
Services financiers et assurances	26.66	23.84	19.80	18.20	1.346	1.310	34.64	26.68	21.83	18.43	1.587	1.447
Sports et loisirs	15.25	13.01	14.14	11.79	1.078	1.103	21.53	12.38	12.67	10.87	1.699	1.139
Action sociale et médico-sociale	14.38	12.8	13.01	12.00	1.105	1.067	15.51	12.42	12.23	11.24	1.268	1.105
Santé	25.88	17.97	17.91	15.36	1.445	1.170	15.53	12.31	14.67	13.17	1.058	0.935

Source : DADS 2010-Insee. Calculs des auteurs.

Les écarts entre les salaires moyens masculin et féminin sont également renseignés dans le tableau 2. Au niveau agrégé, cet écart est quasiment du même ordre de grandeur (22 %) dans le secteur privé lucratif et lôESS. Pour les salaires médians, si lôécart entre les genres est plus faible, la différence entre le secteur privé lucratif et lôESS y est plus nette : les hommes ont, en effet, un salaire médian plus élevé de 17,3 % que les femmes dans le premier secteur contre 13 % dans le second. Au niveau des domaines dôactivité, on constate à nouveau une hétérogénéité des situations. Dans les services financiers, le sport et loisirs, ainsi que lôaction sociale et médico-sociale, les écarts des salaires moyens et médians, au détriment des femmes, sont inférieurs dans lôESS à ce quôils sont dans le privé hors ESS. Dans le tourisme et la santé, les écarts entre les salaires masculin et féminin y sont au contraire plus marqués. Enfin, dans le domaine de la culture, les écarts entre genre sont plus faibles dans lôESS pour les salaires moyens mais supérieurs en ce qui concerne les salaires médians. L'intérêt d'un tel indicateur (lôécart de salaire entre genre) reste toutefois limité. D'une part, il fait abstraction des différences éventuelles de caractéristiques des salariés et des postes quôils occupent : il est nécessaire de raisonner « toutes choses connues égales par ailleurs ». D'autre part, il ne permet pas d'identifier les caractéristiques qui contribuent à cet écart.

3. Analyse de la décomposition des écarts de salaire entre hommes et femmes

L'analyse de la décomposition des écarts de salaire entre hommes et femmes est réalisée ici à partir de la méthode dôOaxaca (1973) et Blinder (1973) (voir annexe 1). Des équations de salaire pour chacun des genres sont estimées. A cette fin, les salaires (en logarithmes) sont régressés sur un certain nombre de variables fournies par les DADS, à savoir : la nationalité du salarié (français, étrangers résidents de lôUnion européenne, étrangers non-résidents UE), lôâge introduit sous forme quadratique, la nature du contrat de travail (CDD ou CDI), la condition dôemploi (temps plein ou temps partiel), la catégorie socioprofessionnelle classée en cinq modalités (les cadres supérieurs, les professions intermédiaires, les employés, les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés), la région dôimplantation de lôétablissement, définie à partir des zones dôétudes et dôaménagement du territoire (ZEAT), la taille de lôentreprise en termes dôeffectifs et enfin une variable indicatrice des domaines dôactivité. Concernant cette dernière, au niveau de lôensemble de lôéconomie, nous opérons une partition en treize domaines et, dans chacun des domaines dôactivité particuliers que nous avons retenus, nous considérons plusieurs sous-domaines. La liste de ces domaines et sous-domaines figure en annexe 2. Rappelons que le niveau de diplôme des salariés ne peut être intégré dans ces équations de salaire puisquôils ne sont pas communiqués dans les DADS, pas plus que ne peut lôêtre lôancienneté du salarié dans lôétablissement ou dans lôentreprise.

Les estimations alors obtenues permettent de décomposer la différence des logarithmes des salaires masculins et féminins (décomposition réalisée à la moyenne de la distribution) entre une partie expliquée et une partie résiduelle. La première composante exprime la contribution agrégée des différences de caractéristiques connues entre hommes et femmes (et entre les postes quôils occupent), alors que la seconde composante traduit la différence de valorisation salariale de ces caractéristiques telle quôelle est révélée par les coefficients associés à ces caractéristiques dans les équations de salaire de chacun des genres. Cette partie résiduelle, c'est-à-dire non expliquée par les caractéristiques connues, est parfois présentée comme une mesure de la discrimination bien que, comme cela a été évoqué précédemment, une telle assimilation soit problématique puisque la part de la composante inexpliquée est sensible au phénomène des variables omises [Cotton (1988)] et parce que la composante expliquée peut elle aussi recéler des comportements discriminatoires. Pour ces différentes raisons, nous avons fait le choix, tout en recourant aux méthodes classiques de décomposition, de ne pas appréhender les écarts de salaire hommes ï femmes en termes de discrimination mais de privilégier lôexamen des contributions à ces écarts des caractéristiques des

salariés et des emplois communiquées par les DADS. Nous estimerons dôabord la contribution agrégée de ces caractéristiques avant dôexaminer parmi ces dernières celles qui jouent le rôle le plus net.

La méthode de décomposition dôOaxaca-Blinder des écarts de salaire fait intervenir un contrefactuel qui, dans le cas qui nous intéresse, peut être constitué soit dôune population dont les caractéristiques sont celles des hommes et les coefficients ceux des femmes, soit, de façon alternative, dôune population dont les caractéristiques sont celles des femmes et les coefficients ceux des hommes (annexe 1)[7]. Les résultats de ces deux méthodes, notées 1 et 2, sont présentés dans le tableau 3.

Tableau 3 - Décomposition du différentiel Hommes ï Femmes du logarithme des salaires horaires

Domaine	Méthode	ESS			Privé hors ESS		
		Composante imputable aux différences de :		Différence totale H-F	Composante imputable aux différences de :		Différence totale H-F
		coeff.	caract.		coeff.	caract.	
ENSEMBLE	1	0.046	0.083	0.129	0.096	0.058	0.154
		35.8 %	64.2 %	100.0 %	62.5 %	32.5 %	100.0 %
	2	0.040	0.089	0.129	0.073	0.081	0.154
		30.9 %	69.1 %	100.0 %	47.2 %	52.8 %	100.0 %
TOURISME	1	0.049	0.032	0.081	0.049	0.021	0.070
		60.7 %	39.3 %	100.0 %	70.4 %	29.6 %	100.0 %
	2	0.046	0.035	0.081	0.040	0.030	0.070
		56.5 %	43.4 %	100.0 %	57.4 %	42.6 %	100.0 %
CULTURE	1	0.065	0.064	0.129	0.099	0.070	0.169
		50.7 %	49.3 %	100.0 %	58.7 %	41.3 %	100.0 %
	2	0.058	0.071	0.129	0.077	0.092	0.169
		45.0 %	55.0 %	100.0 %	45.5 %	54.5 %	100.0 %
FINANCE-ASSURANCE	1	0.106	0.155	0.261	0.165	0.187	0.352
		40.7 %	59.3 %	100.0 %	46.8 %	53.2 %	100.0 %
	2	0.096	0.165	0.261	0.132	0.220	0.352
		36.9 %	63.1 %	100.0 %	37.5 %	62.5 %	100.0 %
SPORT	1	0.038	0.041	0.079	0.179	0.036	0.215
		48.6 %	51.4 %	100.0 %	83.1 %	16.9 %	100.0 %
	2	0.049	0.030	0.079	0.090	0.125	0.215
		61.6 %	38.4 %	100.0 %	41.8 %	58.2 %	100.0 %
SOCIAL MEDICO-SOC	1	0.012	0.013	0.025	0.089	0.082	0.171
		45.6 %	54.4 %	100.0 %	52.0 %	48.0 %	100.0 %
	2	0.042	-0.017	0.025	0.068	0.103	0.171
		170.9 %	-70.9 %	100.0 %	39.6 %	60.4 %	100.0 %
SANTE	1	0.082	0.176	0.258	0.041	-0.032	0.009
		32.0 %	68.0 %	100.0 %	479.6 %	-379.6 %	100.0 %
	2	0.061	0.197	0.258	0.054	-0.045	0.009
		23.5 %	76.5 %	100.0%	622.5 %	-522.5 %	100.0 %

[7] Oaxaca et Ransom (1994) montrent que dôautres contrefactuels peuvent être utilisés.

Tableau 3 (suite)

Lire : Au niveau de lôensemble de lôéconomie privée, la différence entre le logarithme du salaire moyen des hommes et celui des femmes est dans le privé hors ESS de 0,154, dont 0,058 (soit 32,5 %) sôexplique par les différences de caractéristiques entre genres et 0,096 (soit 62,5 %) par les différences de coefficients associées à ces caractéristiques. Le signe des différences de salaires hommes ï femmes peut en certaines occasions différer de celui observé dans le tableau 1 car lôanalyse est désormais menée en termes des logarithmes de salaires.
Source : DADS 2010-Insee. Calcul des auteurs

La lecture de ce tableau amène à un premier résultat : au niveau agrégé, c'est-à-dire celui de l'ensemble de l'économie, lôécart salarial total (calculé en logarithme) entre les deux genres est plus faible dans lôESS que dans le secteur privé hors ESS (0,129 contre 0,154). Le second résultat relève du même type de comparaison effectuée cette fois-ci au niveau désagrégé des domaines dôactivité retenus. Dans la culture, les services financiers et les assurances, le sport et les loisirs ainsi que dans le social et médico-social, la comparaison de lôécart salarial hommes ï femmes dans les deux secteurs conduit au même constat quôau niveau agrégé : cet écart est plus faible dans lôESS. Mais tel nôest plus le cas dans la santé et le tourisme qui sont des domaines dans lesquels le différentiel de salaire entre sexes est moins marqué dans le privé hors ESS. Par ailleurs, lôampleur des écarts est fort variée. Dans la santé il est de 0,258 dans l'ESS et de 0,009 dans le privé lucratif. C'est également le cas du domaine social et médico-social (où les différentiels de salaire sont respectivement de 0,025 et 0,171) ou encore du sport et loisirs (avec des différentiels de 0,079 et 0,215). Dans les autres domaines, les écarts entre les différentiels de salaire apparaissent moins marqués. De ce point de vue, on peut considérer comme nous en faisions lôhypothèse, que la comparaison entre ESS et secteur privé lucratif sôagissant des écarts salariaux entre genres gagne à être conduit à un niveau suffisamment fin de la nomenclature des activités.

Enfin, le troisième résultat qui doit être relevé concerne la décomposition des différentiels de salaire. A un niveau agrégé, les écarts de salaire entre genres, dans l'ESS, s'expliquent, pour l'essentiel par la composante expliquée, c'est-à-dire par les variables introduites dans l'équation de salaire. Autrement-dit, si les hommes et les femmes de l'ESS ont des salaires différents, c'est qu'ils ont des caractéristiques différentes ou occupent des emplois différents et ces différences expliquent plus de 60 % du différentiel total de salaire horaire entre les hommes et les femmes. Dans le secteur privé hors ESS, ces caractéristiques représentent encore une part non négligeable mais moindre qui varie, selon la méthode utilisée, entre 32,5 % (méthode 1) et 52,8 % (méthode 2) de l'écart salarial total. Il faut également noter que le signe de cette composante expliquée par les caractéristiques communiquées par les DADS est positif ce qui signifie que les différences relatives à ces caractéristiques (qu'elles concernent les personnes ou les postes) contribuent à ce que les femmes gagnent moins que les hommes dans l'ESS comme dans le privé hors ESS. Le même constat vaut si on raisonne au niveau des domaines dôactivité à l'exception de la santé pour le privé hors ESS. Toujours au niveau désagrégé, les différences de caractéristiques (des salariés et des postes quôils occupent) continuent d'expliquer au moins la moitié des écarts de salaire de l'ESS pour 4 des 6 domaines étudiés, le social et médico-social (pour la méthode 2) et le tourisme faisant exception. La composante expliquée est également prépondérante, pour le privé hors ESS, dans le social et médico-social, le domaine de la finance et des assurances et, dans une moindre mesure, la culture (méthode 2). Par contre, dans le tourisme, les différences de caractéristiques expliquent moins de la moitié du différentiel de salaire et dans les deux derniers domaines (sport-loisirs et santé) les situations sont plus contrastées[8]. Cette importance que revêt la composante expliquée du différentiel de salaire au niveau agrégé et dans la plupart des domaines d'activité incite à regarder de plus près les caractéristiques qui ont lôinfluence la plus marquée.

[8]Ainsi, dans le sport les deux méthodes ne conduisent pas à des conclusions identiques. En effet, selon la méthode 1, la composante expliquée rend compte de 17 % des écarts de salaire, contre 58 % pour la méthode 2. Enfin, dans la santé, la composante expliquée est de signe négatif ce qui signifie qu'elle contribue à ce que les femmes gagnent plus que les hommes.

On note ainsi qu'au niveau agrégé ce sont les Pcs qui ont la plus forte contribution. Autrement-dit, une partie de lôécart de salaire entre les genres, au détriment des femmes, sôexplique par le fait que les hommes et les femmes n'ont pas accès aux mêmes postes, ce qui suggère l'existence d'un plafond de verre. A titre d'illustration, précisons que dans l'ESS 12,6 % des femmes qui sont en emploi occupent un poste de cadre, contre 24 % des hommes. Dans le privé hors ESS, ce pourcentage s'élève, respectivement à 12,4 % et 18,1 %. La contribution de la Pcs est plus importante dans lôESS que dans le privé hors ESS. Les données utilisées ne permettent pas de distinguer ce qui pourrait être imputable, dans ce résultat, aux comportements des salariés et aux politiques de gestion des ressources humaines des organisations qui les emploient. Toutefois, un tel résultat confirme celui de Gibelman (2000) et sôavère peu compatible avec l'hypothèse, que l'on a rappelée précédemment, selon laquelle les employeurs de l'ESS auraient intérêt à une plus grande égalité entre les sexes afin d'entretenir les motivations intrinsèques de leurs salariées. Il irait également à l'encontre d'une autre hypothèse avancée par la littérature qui met l'accent sur le fait que le projet démocratique des employeurs de l'ESS les pousserait à rémunérer avec plus d'équité les femmes et les hommes. La deuxième caractéristique qui contribue le plus à la partie expliquée des écarts de salaire entre les sexes dans les deux secteurs, réside dans les domaines d'activité. Enfin, dans le secteur privé hors ESS (mais non dans lôESS), une troisième variable, lôâge, contribue à expliquer les écarts de salaire : les femmes y sont en effet en moyenne plus jeunes (37,5 ans) que les hommes (38,5 ans) ce qui se traduit par un salaire horaire moindre puisque ce dernier tend à croître avec lôancienneté. Lôimportance jouée par les domaines dôactivité dans cette décomposition justifie dôapprofondir lôanalyse au niveau désagrégé.

Tableaux 4 : Décomposition de la contribution de chaque caractéristique connue à lôécart de salaire hommes ï femmes

Tableau 4a - Tourisme

Caractéristiques	Economie sociale				Secteur privé hors économie sociale			
	Méthode 1		Méthode 2		Méthode 1		Méthode 2	
	Contribution	%	Contribution	%	Contribution	%	Contribution	%
Nationalité	-0,00103	-3,25	-0,00146	-4,17	-0,00296	-14,30	-0,00533	-17,85
Age	0,00249	7,83	0,00269	7,67	0,00357	17,26	0,00511	17,13
Csp	0,02561	80,60	0,03192	90,89	0,01713	82,80	0,02621	87,82
Type de contrat	-0,00269	-8,49	-0,00316	-9,00	-0,00009	-0,42	-0,00044	-1,49
Temps plein ï temps partiel	0,00587	18,46	0,00709	20,19	0,00341	16,48	0,00490	16,43
Région de lôétablissement	0,0578	18,17	0,00660	18,79	0,00589	28,46	0,00573	19,20
Taille de lôentreprise	0,00921	28,99	0,00543	15,46	-0,00210	-10,14	-0,00259	-8,69
Domaine dôactivité	-0,01345	-42,33	-0,01399	-39,84	-0,00416	-20,13	-0,00375	-12,55
TOTAL	***0,03178***	***100,0***	***0,03512***	***100,0***	***0,02068***	***100,0***	***0,02985***	***100,0***

Source : DADS 2010-Insee. Calcul des auteurs.

Tableau 4b - Culture

Caractéristiques	Economie sociale				Secteur privé hors économie sociale			
	Méthode 1		Méthode 2		Méthode 1		Méthode 2	
	Contribution	%	Contribution	%	Contribution	%	Contribution	%
Nationalité	0,00000	0,00	-0,00007	-0,10	0,00004	0,06	0,00001	0,02
Age	0,01837	28,93	0,02003	28,23	0,01764	25,30	0,02162	23,47
Csp	0,05248	82,65	0,05256	74,08	0,03560	51,06	0,04778	51,86
Type de contrat	-0,00417	-6,57	-0,00180	-2,54	-0,00428	-6,14	0,00215	2,33
Temps plein ï temps partiel	0,00054	0,85	-0,00117	1,65	0,00001	0,01	-0,00012	-0,13
Région de lôétablissement	-0,00137	-2,15	-0,00173	-2,44	0,00215	3,08	0,00231	2,51
Taille de lôentreprise	0,00021	0,33	0,00146	2,05	-0,00065	-0,94	-0,00064	-0,70
Domaine dôactivité	-0,00257	-4,04	-0,00066	-0,94	0,01922	27,57	0,01902	20,64
TOTAL	***0,06350***	***100,0***	***0,07095***	***100,0***	***0,06972***	***100,0***	***0,09213***	***100,0***

Source : DADS 2010-Insee. Calcul des auteurs.

Tableau 4c -Finance et assurance

Caractéristiques	Economie sociale				Secteur privé hors économie sociale			
	Méthode 1		Méthode 2		Méthode 1		Méthode 2	
	Contribution	%	Contribution	%	Contribution	%	Contribution	%
Nationalité	0,00008	0,05	0,00009	0,06	-0,00004	-0,02	-0,00017	-0,08
Age	0,02129	13,76	0,02803	17,03	0,01471	7,85	0,02240	10,19
Csp	0,10775	69,63	0,11765	71,46	0,14439	77,05	0,16984	77,24
Type de contrat	0,00577	3,73	0,00768	4,66	0,00403	2,15	0,00634	2,88
Temps plein ï temps partiel	-0,00218	-1,41	-0,00166	-1,01	0,00165	0,88	0,00568	2,58
Région de lôétablissement	-0,00154	-0,99	-0,00177	-1,08	0,00952	5,08	0,01329	6,04
Taille de lôentreprise	0,00451	2,92	0,00280	1,70	0,01068	5,70	0,00342	1,56
Domaine dôactivité	0,01906	12,32	0,01182	7,18	0,00246	1,32	-0,00092	-0,42
TOTAL	***0,15474***	***100,0***	***0,16464***	***100,0***	***0,18740***	***100,0***	***0,21989***	***100,0***

Source : DADS 2010-Insee. Calcul des auteurs.

Tableau 4d - Sport et loisirs

Caractéristiques	Economie sociale				Secteur privé hors économie sociale			
	Méthode 1		Méthode 2		Méthode 1		Méthode 2	
	Contribution	%	Contribution	%	Contribution	%	Contribution	%
Nationalité	0,00003	0,08	0,00002	0,07	-0,00313	-8,61	0,00069	0,55
Age	-0,01322	-32,50	-0,01409	-43,36	0,01145	31,48	0,01797	14,38
Csp	0,02671	65,68	0,02332	76,74	0,02755	75,75	0,05366	42,93
Type de contrat	-0,00049	-10,30	-0,00384	-12,62	-0,00311	-8,56	0,00429	3,43
Temps plein ï temps partiel	-0,00016	-0,38	-0,00469	-15,42	-0,00257	-7,07	0,00500	4,00
Région de lôétablissement	0,00640	15,74	0,00610	20,07	-0,00368	-10,11	0,00339	2,71
Taille de lôentreprise	0,00147	3,61	0,00198	6,52	0,00693	19,06	0,02439	19,51
Domaine dôactivité	0,02362	58,08	0,02157	70,99	0,00293	8,05	0,01561	12,48
TOTAL	***0,04067***	***100,0***	***0,03039***	***100,0***	***0,03637***	***100,0***	***0,12500***	***100,0***

Source : DADS 2010-Insee. Calcul des auteurs.

Tableau 4e - Santé

Caractéristiques	Economie sociale				Secteur privé hors économie sociale			
	Méthode 1		Méthode 2		Méthode 1		Méthode 2	
	Contribution	%	Contribution	%	Contribution	%	Contribution	%
Nationalité	-0,00143	-0,81	-0,00162	-0,82	-0,00066	2,03	-0,00067	1,48
Age	0,02111	12,02	0,02915	14,77	-0,01061	32,39	-0,00940	20,85
Csp	0,15107	86,02	0,17732	89,84	-0,00365	11,12	0,00015	-0,33
Type de contrat	-0,00011	-0,06	-0,00102	-0,52	0,00063	-1,93	-0,00012	0,27
Temps plein ï temps partiel	-0,00237	-1,35	-0,00635	-3,22	-0,00240	7,31	-0,00485	10,74
Région de lôétablissement	0,00254	1,45	-0,00091	-0,46	0,00207	-6,33	0,00258	-5,72
Taille de lôentreprise	-0,00013	-0,07	0,00160	0,81	0,00969	-29,57	0,00290	-6,42
Domaine dôactivité	0,00243	2,81	-0,00078	-0,39	-0,02785	84,98	-0,03569	79,13
TOTAL	***0,17562***	***100,0***	***0,19738***	***100,0***	***-0,03277***	***100,0***	***-0,04511***	***100,0***

Source : DADS 2010-Insee. Calcul des auteurs.

Tableau 4f - Social et médico-social

Caractéristiques	Economie sociale				Secteur privé hors économie sociale			
	Méthode 1		Méthode 2		Méthode 1		Méthode 2	
	Contribution	%	Contribution	%	Contribution	%	Contribution	%
Nationalité	-0,00025	-1,88	-0,00001	0,04	-0,00002	-0,02	-0,00012	-0,11
Age	0,00503	37,72	0,00780	-44,81	0,0058	6,77	0,00854	8,24
Csp	-0,00451	-33,85	0,01371	-78,80	0,05379	65,31	0,08091	78,12
Type de contrat	-0,00037	-2,80	-0,00039	2,26	0,00068	0,83	0,00020	0,19
Temps plein ï temps partiel	0,00262	19,64	-0,00459	26,41	0,00029	0,36	-0,00036	-3,53
Région de lôétablissement	0,00120	9,03	0,00101	-5,78	0,00034	0,41	0,00040	0,39
Taille de lôentreprise	0,00040	69,09	-0,00597	34,33	-0,00019	-0,23	-0,00050	-0,49
Domaine dôactivité	0,00920	69,09	-0,02894	166,35	0,02189	26,58	0,01780	17,19
TOTAL	***0,01332***	***100,0***	***-0,01740***	***100,0***	***0,08236***	***100,0***	***0,10357***	***100,0***

Source : DADS 2010-Insee. Calcul des auteurs.

A ce niveau, le résultat le plus saillant qui ressort est à nouveau lôimportance du rôle joué par la Pcs dans lôécart des salaires hommes ï femmes (tableaux 4a à 4f). Cela est vrai dans le tourisme, la culture, la finance et les assurances, ainsi que dans le sport et les loisirs, puisque cette variable est celle qui contribue le plus à cet écart aussi bien dans lôESS que dans le secteur privé lucratif. Le même constat vaut pour lôESS dans le domaine de la santé, mais ce nôest plus le cas pour le secteur privé lucratif dans lequel lôimpact de cette variable est très faible voire négligeable.

Dans le domaine social et médico-social, côest encore une fois la Pcs qui a la contribution la plus forte à lôécart salarial entre les sexes dans le secteur privé lucratif. En revanche, sôagissant du secteur social et médico-social, il apparaît impossible de tirer des conclusions à partir des résultats concernant lôESS puisque lôécart salarial hommes ï femmes (au demeurant restreint) est de signe différent selon la méthode de décomposition mise en î uvre. En ce qui concerne lôimpact de la Pcs, elle apparaît également de signe contraire selon la méthode retenue, ce qui traduit probablement lôambivalence de la comparaison hommes ï femmes à cet égard : la part des cadres supérieurs parmi les secondes est plus faible (3,5 % contre 6,5 % pour les hommes), mais la part des ouvriers non qualifiés y est aussi nettement inférieure (4,1 % contre 18,7 %).

La variable « âge » apporte également une contribution non négligeable à lôécart de salaires en faveur des hommes dans plusieurs domaines dôactivité et ce, dans les deux secteurs. Tel est le cas dans la culture où cette variable explique environ un quart de lôécart salarial dû aux caractéristiques, un peu plus en ESS, légèrement moins dans le privé lucratif. Cela traduit le fait que les hommes ont un âge moyen un peu plus élevé que les femmes : 40,4 ans contre 38,9 ans dans lôESS et 38,9 contre 37,6 dans le privé lucratif. Or le salaire horaire est une fonction croissante de lôâge, le maximum de la forme quadratique sous laquelle est entrée cette variable dans les équations de salaire étant observé autour de 51 ans dans le privé lucratif et 55 ans dans lôESS. La situation est assez similaire dans le secteur des activités financières et dôassurance puisque les femmes sont une nouvelle fois en moyenne plus jeunes que les hommes (de deux ans dans lôESS et dôun an et demi dans le privé lucratif). Lôeffet est de même nature dans le tourisme. La santé et surtout les activités sportives et de loisirs présentent en revanche une situation particulière. Sôagissant de la santé, lôimpact de lôâge est encore de même type dans lôESS car les femmes y sont plus jeunes que les hommes (plus de deux ans dôécart en moyenne) tandis que dans le privé lucratif côest lôinverse qui est constaté, lôâge moyen des hommes étant plus faible (1,7 an en moyenne) que celui des femmes ce qui joue alors en faveur de celles-ci dans un domaine où leur salaire horaire moyen (en logarithme) est plus élevé que le salaire masculin. Dans le sport et les loisirs, côest dans lôESS que lôâge moyen des femmes est supérieur à celui des hommes (dôenviron deux ans), ce qui réduit le différentiel de salaire horaire quôelles connaissent, tandis que lôinverse se manifeste dans le secteur privé hors ESS (les femmes sont plus jeunes de plus dôun an en moyenne) ce qui alors creuse lôécart salarial.

On observe également dans certains domaines un effet « taille de lôentreprise ». Dans le tourisme il sôexerce en sens contraire dans lôESS et dans le privé lucratif. Dans le premier secteur, les femmes sont relativement plus nombreuses dans les plus petites entreprises (moins de cinq salariés) au sein desquelles les salaires horaires sont inférieurs. Cet effet de structure creuse donc lôécart salarial entre les sexes. Dans le privé lucratif les femmes sont plus fréquemment dans des entreprises de plus de plus de cinquante salariés (33 % contre 27 % pour les hommes), qui offrent des rémunérations horaires plus élevées, ce qui réduit alors lôécart salarial hommes ï femmes. Dans le sport et les loisirs, lôeffet de taille ne joue que pour le privé lucratif et dans le sens de lôaugmentation de lôécart salarial entre les sexes. La part des femmes qui sont dans les grosses entreprises (plus de cinq cent salariés) est supérieure à la part des hommes dans la même situation (36 % contre 26 %) mais dans ce domaine le profil des rémunérations horaires selon la taille se présente sous la forme dôune courbe en cloche : ces rémunérations sont, certes, plus élevées dans les grandes entreprises que dans les plus petites, mais elles sont inférieures au salaire horaire des entreprises de taille intermédiaire. Lôeffet de structure par taille dôentreprise du salariat joue alors en défaveur des femmes dans la décomposition de lôécart salarial.

Sôagissant de la région dôimplantation de lôétablissement, lôeffet sur lôécart salarial entre hommes et femmes nôest véritablement apparent que dans le tourisme, dans les deux secteurs, et dans le sport et les loisirs pour lôESS. Sôagissant du tourisme, cet effet creuse lôécart salarial et sôexplique par une plus forte concentration des hommes en Ile de France (33,3 % des salariés masculins du domaine) que ce nôest le cas pour les femmes (24,9 % de la population salariée féminine). Or le taux de salaire horaire est, une fois contrôlée lôinfluence des autres caractéristiques, supérieur dans cette région. Dans le sport et les activités de loisirs, la situation est dôune nature assez similaire pour lôESS : les hommes sont relativement plus nombreux à travailler en Ile de France (27 %) que ne le sont les femmes (23,3 %). La différence des pourcentages peut sembler assez faible, beaucoup plus quôelle ne lôest dans le tourisme, mais lôimpact de la région sur le salaire horaire telle quôelle apparaît dans les équations de salaire y est nettement plus fort pour lôESS.

Les domaines dôactivité considérés ici ne sont pas entièrement homogènes. Nous y avons par conséquent distingué des sous domaines dont lôeffet sur lôécart salarial hommes ï femmes est avéré, mais de nature variable, dans le sport - loisirs, le tourisme ainsi que dans les activités financières et les assurances pour la seule ESS. Dans le sport ï loisirs, lôimpact de cette variable est le second par ordre dôimportance après celui de la Pcs. Il contribue à creuser lôécart salarial entre les hommes et les femmes du fait que ces dernières sont plus fréquemment que les premiers présentes dans le sous-domaine des loisirs (20,4 % contre 7,1 %), la rémunération horaire y étant nettement plus faible que dans le sous-domaine sportif : 15 % en moins pour les hommes, plus de 16 % pour les femmes. Dans le tourisme, au contraire, la variable relative aux sous-domaines dôactivité joue dans le sens dôune réduction de lôécart salarial de genre, plus nettement dans lôESS que dans le secteur privé lucratif. Cette situation traduit notamment la plus forte proportion de femmes dans le sous-domaine des agences de voyage et voyagistes, mieux rémunéré que les autres sous-domaines. Enfin dans les activités financières et les assurances de lôESS, lôinégalité salariale de genre est accrue par le fait que les femmes sont moins représentées dans le domaine des activités financières, plus rémunérateur, mais le sont davantage dans les assurances, dont le salaire horaire est moins élevé (dôenviron 10 %).

Enfin, on peut observer que le type de contrat de travail (CDD/CDI) est une caractéristique qui contribue peu aux écarts de salaire entre les genres dans les différents domaines. De même, la variable relative à la distinction entre temps plein et temps partiel nôexerce guère dôinfluence sur le différentiel des salaires horaires. Le domaine du tourisme fait exception puisque cette variable contribue à accroître lôécart salarial entre hommes et femmes. En effet, dans ce domaine, le salaire horaire est davantage affecté par lôoccupation dôun emploi à temps partiel que dans les autres domaines. La pénalisation est de lôordre de 4 à 5 % dans lôESS et de 2 à 3 % dans le secteur lucratif. Or, dans ce domaine comme dans les autres, la proportion de femmes à occuper un temps partiel est plus élevée que la proportion dôhommes (lôécart est de quinze points de pourcentage dans les deux secteurs).

4. Conclusion

Dans cet article, nous avions trois objectifs. Le premier était de donner une estimation des écarts de salaire entre hommes et femmes dans l'ESS et de le comparer à celui observé dans le secteur privé hors ESS. En effet, l'analyse des différentiels de rémunération entre les sexes a été essentiellement menée sur le secteur privé ou public, laissant dans l'ombre les presque 10 % d'emplois que représente le secteur de l'économie sociale en France. L'analyse des DADS pour l'année 2010 nous a permis de souligner que *globalement* lôécart salarial entre hommes et femmes est plus faible dans lôESS quôil ne lôest dans le secteur privé lucratif. Notre deuxième objectif était d'analyser à un niveau désagrégé les comportements des employeurs en matière de rémunération. Certains travaux ont fait valoir, en effet, que les comportements éventuellement spécifiques attribués aux organisations non lucratives pourraient refléter avant tout les caractéristiques du domaine d'activité

où elles sont implantées plutôt quôils ne découleraient de leur statut juridique. L'analyse à ce niveau nous a permis de souligner qu'en matière d'écart de salaire entre hommes et femmes il existait bien des variations parfois substantielles entre domaines dôactivité. Ainsi, dans certains dôentre eux (santé, tourisme) le différentiel de salaire est plus défavorable aux femmes dans l'ESS que dans le privé lucratif. La variabilité des situations selon les domaines a été confirmée par l'analyse des caractéristiques contribuant aux écarts (expliqués) de salaire entre genres, qui était notre troisième objectif.

Mais l'analyse de ces caractéristiques a également permis d'autres constats. En particulier, elle a souligné le rôle central que joue la Pcs comme facteur explicatif des différentiels de salaire entre hommes et femmes. Dit-autrement, les écarts de salaire dus à lôeffet des caractéristiques des salariés et des postes (du moins des caractéristiques que lôon peut obtenir par les DADS) tiennent pour une part importante au fait que les hommes et les femmes n'accèdent pas aux mêmes postes de la hiérarchie, ce qui peut se comprendre comme la traduction d'un effet plafond de verre. Celui-ci joue, au regard de nos résultats, aussi bien pour les employeurs de l'ESS que pour ceux du privé lucratif. De ce point de vue, les premiers ne semblent pas moins exposés à cet effet que les seconds. Il reste que notre analyse nôa pu permettre dôappréhender lôinfluence du diplôme et de lôancienneté dans lôentreprise qui ne sont pas renseignés dans les DADS. Or il existe bien évidemment un lien entre Pcs et diplôme, même sôil nôest pas mécanique. Ces carences appellent donc un approfondissement des investigations.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BAILLY F., CHAPELLE K. et PROUTEAU L. [2012], « La qualité de lôemploi dans lôESS. Etude exploratoire sur la région des Pays de la Loire », *RECMA ï Revue internationale de lôéconomie sociale*, n° 323, p. 44-63.

BENZ M. [2005], « Not for the profit but for the satisfaction ? Evidence on worker well-being in non-profit firms », *Kyklos*, volume 58, n° 2, p. 155-176.

BIDET E. [2003], "Lôinsoutenable grand écart de lôéconomie sociale. Isomorphisme institutionnel et économie solidaire", *Revue du MAUSS*, n° 21, p. 162-178.

BLINDER A. S. [1973], « Wage discrimination: reduced form and structural estimates », *Journal of Human Resources*, volume 8, n° 4, p. 436-455.

BRODIEZ A. [2009], « Gérer sa croissance : le cas des associations de solidarité et humanitaires depuis les années 1940 », *Entreprises et histoire*, 2009/3, n° 56.

COTTON J. [1988], « On the decomposition of wage differentials », *Review of Economics and Statistics*, volume, 70, n° 2, p. 236-243.

DIMAGGIO P. J. and Powell W. W. [1983]: « The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields », *American Journal of Sociology*, n° 48(2), p. 147-160.

ENJOLRAS B. [1996], « Associations et isomorphisme institutionnel », *RECMA ï Revue internationale de lôéconomie sociale*, n° 261, p. 68-76.

ETIENNE J-M. and NARCY M. [2010], « Gender differentials in the French nonprofit and for-profit sectors: evidence from quantile regressions », *Annals of Economics and Statistics*, n° 99/100, p. 67-90.

EVERAERE C. [2011], « Valeurs et pratiques de GRH dans l'économie sociale », *Revue française de gestion*, volume 37/217, p. 15-33.

FAULK L., EDWARDS L. H., LEWIS G. B. and MCGINNIS J. [2012], « An analysis of gender pay disparity in the nonprofit sector: an outcome of labor motivation or gendered jobs? », *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, publié en ligne le 10 septembre 2012, DOI : 10.1177/0899764012455951

GIBELMANN M. [2000], ñThe Nonprofit Sector and Gender Discrimination. A preliminary Investigation into the Glass Ceilingò, *Nonprofit Management and Leadership*, volume 10, n° 3, p. 251-269.

HANDY F. and KATZ E. [1998], ñThe Wage Differential between Nonprofit Institutions and Corporations: Getting More by Passing Less?ò, *Journal of Comparative Economics*, volume 26, p. 246-261.

HANSMAN H. [1980], « The role of nonprofit enterprise », *Yale Law Journal*, volume 80, n° 5, p. 835-901.

HOLTMANN, A. G. and IDSON T. I. [1993], "Wage Determination of Registered Nurses in Proprietary and Nonprofit Nursing Homes", *Journal of Human Resources*, volume 28, n° 1, p. 55-79

JAUNEAU Y. [2013], « Le poids économique direct de la culture », *Culture Chiffres*, Ministère de la culture et de la communication, septembre.

LANFRANCHI J. et NARCY M. [2008], « Différences de satisfaction dans l'emploi entre les secteurs à but lucratif et à but non lucratif : le rôle joué par les caractéristiques d'emploi », *Annals of Public and Cooperative Economics*, volume 79, n° 2, p. 323-368.

LEETE L. [2000], « Wage equity and employee motivation in nonprofit and for-profit organizations », Journal of Economic Behavior & Organization, volume 43, n° 4, p. 423-446.

LEETE L. [2001], « Whither the Nonprofit Wage Differential? Estimates from the 1990 Census », *Journal of Labor Economics*, volume 19, n° 1, p. 136-170.

LEWIS G. B. and FAULK L. [2008], « Wage differentials and gender diversity in the nonprofit workforce: are nonprofit really more equitable ? », Papier présenté à la conférence ARNOVA, Philadelphie, Pensylvanie, 20-22 novembre.

MASTRACCI S. H. and HERRING C. [2010], « Nonprofit Management Practices and Work Processes to Promote Gender Diversity », *Nonprofit Management and Leadership*, volume 21, n° 2, p. 156-175.

MAISONNASSE J., MELNICK K., PETRELLA F. et 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.

MEURS D. [2014], *Hommes/Femmes. Une impossible égalité professionnelle*, CEPREMAP. Opuscule n° 32, éditions ENS Rue d'Ulm, 106 pages.

NARCY M. [2011], « Would nonprofit workers accept to earn less? Evidence from France », Applied Economics, vol. 43 n° 3, pp. 313-326.

NOGUCHIA H. and SHIMIZUTANI S. [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*, volume 21, n° 1, p. 106-120.

OAXACA R. [1973], « Male-female wage differentials in urban labor market », *International Economic Review*, volume 14, n° 3, p. 693-709.

OAXACA R. and RANSOM M. [1994], « On discrimination and the composition of wage differentials », *Journal of Econometrics*, volume 61, n° 1, p. 5-21.

OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'ESS - CNCRES [2013], *L'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire*, Rapport d'étude, juin.

PRESTON A. [1989], « The Nonprofit Worker in a For-Profit World », Journal of Labor Economics, volume 7, n° 4, p. 438-463.

PRESTON A. E. [1990], « Women in the white-collar nonprofit sector; the Best Option or the Only Option? », *Review of Economics and Statistics*, volume 72, n° 4, p. 560-568.

PRESTON A. E. and SACKS D. W. [2010], « Nonprofit wages: theory and evidence », in SEAMAN B. A. and D. R. YOUNG D. R., *Handbook of Research on Nonprofit Economics and Management*, Edward Elgar, Cheltenham, p. 106-119.

ROTHSCHILD J. and MILOFSKY C. [2006], « The centrality of values, passions and ethics in the nonprofit sector », Nonprofit Management and Leadership, volume 17, n° 2, p. 137-143.

RUHM C. J. and BORKHOSKI C. [2003], « Compensation in the Nonprofit Sector », *Journal of Human Resources*, volume 38, n° 4, p. 992-1021.

SALAMON L. M. ET SOKOLOWSKI S. W. [2005], « Nonprofit organizations: new insight from QCEW data », *Monthly Labor Review*, September, p. 19-26.

THEMUDO N.S. [2009], « Gender and the Nonprofit sector », *Nonprofit and Voluntary Sector Quaterly*, volume 38, n° 4, p. 663-683.

UDES - Union des employeurs de lœconomie sociale et solidaire [2014], *Politiques publiques : conditions de développement de lœmploi dans lœconomie sociale et solidaire*. Rapport. 48 pages.

Annexe 1. La décomposition Oaxaca-Blinder des écarts de salaires entre hommes et femmes

Appliquées à lôobjet du présent article, les méthodes de décomposition initiées par Oaxaca (1973) et Blinder (1973) consistent à distinguer deux composantes dans lôécart de salaires entre les hommes et les femmes. La première rend compte des différences de caractéristiques entre les deux groupes de salariés et la seconde est une composante résiduelle qui relève des différences de coefficients associés aux caractéristiques.

Soit le logarithme népérien des salaires (exprimés en logarithme) des hommes et des femmes évalués à la valeur moyenne de leurs caractéristiques respectives. Nous avons :

$$\overline{lnw_g} = \overline{X_g'}\hat{\beta}_g \qquad (1)$$

avec w_g, $\overline{X_g'}$ et $\hat{\beta}_g$ respectivement le salaire horaire, un vecteur de variables explicatives et le vecteur des coefficients qui leur sont associés, et *g*=*h*,*f*(avec lôindice *h* pour les hommes et lôindice *f* pour les femmes).

La différence des salaires moyens est donc égale à :

$$\overline{\ln w_h} - \overline{\ln w_f} = \overline{X_h'}\hat{\beta}_h - \overline{X_f'}\hat{\beta}_f \qquad (2)$$

qui sôécrit aussi :

$$\overline{\ln w_h} - \overline{\ln w_f} = \left(\overline{X_h'} - \overline{X_f'}\right)\hat{\beta}_f + \overline{X_h'}\left(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_f\right) \qquad (3)$$

Le passage de (2) à (3) sôeffectue au prix de quelques opérations élémentaires, qui font intervenir $\overline{X_h'}\hat{\beta}_f$, un contrefactuel représentant une population dont les caractéristiques sont celles des hommes et les coefficients ceux des femmes. Le choix de ce contrefactuel est représenté dans lôarticle par la méthode 1.

On peut tout aussi bien considérer un autre contrefactuel, à savoir $\overline{X_f'}\hat{\beta}_h$ qui représente cette fois-ci une population dont les caractéristiques sont celles des femmes et les coefficients ceux des hommes. (2) devient alors :

$$\overline{\ln w_h} - \overline{\ln w_f} = \left(\overline{X_h'} - \overline{X_f'}\right)\hat{\beta}_h + \overline{X_f'}\left(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_f\right) \qquad (4)$$

Dans lôarticle, il sôagit alors de la méthode 2.

Dans (3) comme dans (4) le premier terme représente la composante relative à la différence des caractéristiques entre le groupe des hommes et celui des femmes tandis que le second terme relève de la composante qui exprime les différences de coefficients.

Annexe 2. Modalité des variables relatives aux domaines et sous-domaines dôactivité

Ensemble de lôéconomie

Agriculture

Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution

Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac

Cokéfaction et raffinage. Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques. Fabrication dôéquipements électriques non classés par ailleurs, fabrication de machines et équipements non classés ailleurs. Fabrication de matériel de transport. Fabrication dôautres produits industriels.

Construction

Commerce ; réparation dôautomobiles et de motocycles. Transports et entreposage.

Hébergement et restauration

Edition, audiovisuel et diffusion. Télécommunications. Activités informatiques et services dôinformation.

Activités financières et dôassurance

Activités immobilières

Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien.

Autres activités de service

Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale

Social

Hébergement médicalisé pour personnes âgées

Hébergement médicalisé pour enfants et adultes handicapés, hébergement social pour handicapés mentaux, pour toxicomanes, hébergement social pour handicapés physiques, pour enfants en difficultés, pour adultes et familles en difficultés

Hébergement social pour personnes âges

Aide à domicile

Accueil de jeunes enfants

Autres activités à caractère social

Tourisme

Hébergement touristique et autre hébergement de croute durée, autres hébergements

Hôtels, terrains de camping

Restauration

Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes

Culture

Edition

Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale

Programmation et diffusion, Services d'information

Activités d'architecture, design, photographie

Publicité et études de marché, Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques

Enseignement culturel

Activités créatives, artistiques et de spectacle

Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles

Finances

Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite

Assurance

Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance

Sport et loisirs

Sport

Activités récréatives et de loisirs, y compris parcs dôattraction et parcs à thèmes

Santé

Activités hospitalières

Activités de médecine généraliste et spécialisée

Activités des infirmiers et sages-femmes

Autres activités de santé