

Bernard Gomel

**SYSTÈME D'EMPLOI :  
EMPLOI ET TRAJECTOIRE DES SALARIÉS  
DE QUELQUES SECTEURS  
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE.**

*convention cadre CEE – DARES 2003*

**CEE  
04/08**

décembre 2004



«LE DESCARTES I»  
29, PROMENADE MICHEL SIMON  
93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX  
TÉL. 01 45 92 68 00 FAX 01 49 31 02 44  
<http://www.cee-recherche.fr>



# Systeme d'emploi : emploi et trajectoire des salariés de quelques secteurs de l'économie sociale et solidaire.

Premiers résultats, décembre 2004

## sommaire

<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>Situation en 2001</b>	<b>10</b>
Le secteur culturel	10
Le secteur Santé et action sociale	14
Les activités récréatives, culturelles et sportives	17
Utiliser le salaire horaire ?	22
Situations 2001 dans l'économie sociale et solidaire	27
Données individuelles	31
<b>Les évolutions de 1995 à 2001</b>	<b>32</b>
Le secteur Santé et action sociale	34
La période 1995 - 2001	34
Modélisation des évolutions	39
Le secteur culturel	42
La période 1995 - 2001	42
Modélisation des évolutions	46
Les activités récréatives, culturelles et sportives	49
La période 1995 - 2001	49
L'estimation des salaires horaires	54
Les activités typiques de l'économie sociale et solidaire	56
<b>Conclusion</b>	<b>58</b>



## Systeme d'emploi : emploi et trajectoire des salariés de quelques secteurs de l'économie sociale et solidaire.

Premiers résultats, décembre 2004

Il est intéressant d'aborder les activités de l'économie sociale et solidaire, présentées et souvent perçues comme spécifiques, à travers les outils de description les plus standards. Touchant aux domaines de l'emploi, de la qualification, de la rémunération du travail qui sont d'intérêt public et pour lesquels la puissance publique a investi l'économie sociale et solidaire de responsabilités particulières, cette approche n'est plus seulement heuristique ; elle est aussi légitime comme évaluation d'un mandat confié aux structures du champ.

Le travail s'est focalisé sur quelques secteurs d'activités dans lesquels l'économie sociale et solidaire (ESS) est très présente. Il s'agit d'utiliser les traces de différents systèmes d'emploi selon deux axes essentiels, les caractéristiques des emplois et, surtout, la trajectoire des salariés. Il est donc nécessaire d'accéder à des données " salariés " diachroniques. Nous avons ainsi travaillé à partir d'une extraction du panel au 1/25<sup>ième</sup> des salariés, constitué par l'Insee à partir des données annuelles DADS par sélection de l'ensemble des salariés nés en octobre d'une année paire.

### L'entrée sectorielle

La nomenclature des activités française (NAF) écarte les critères d'ordre juridique ou institutionnel tout comme la distinction marchand-non marchand. Mais, comme le rappelle le rapport du CNIS " associations régies par la loi de 1901 " de MM. Guy Neyret, Jean-Marie Nivlet et Daniel Rault (novembre 1998), plus de 40 % des associations connues de Sirene se concentrent dans un poste fourre-tout, 91.3E, organisations associatives non classées ailleurs, qui regroupe plus de 100 000 associations dans la plus grande confusion.

Le secteur de la Santé et de l'action sociale (classe 85 de la NAF) est à la fois un des principaux secteurs d'activité des associations et de l'économie solidaire. Si ce secteur est incontournable, il est indispensable d'y sélectionner certaines activités au niveau le plus fin de la nomenclature d'activité. Dans l'accueil des personnes âgées (853D), la grande diversité du statut des entreprises (associations, établissements publics, collectivités territoriales, ...) va permettre des comparaisons suggestives (même si les activités ne sont pas exactement comparables). On choisira également les crèches et garderies d'enfants (85.3G), l'aide à domicile (85.3J) plutôt que l'énorme et disparate 85.3K (autres formes d'action sociale).

## Santé et action sociale

85.3D	Accueil des personnes âgées
85.3G	Crèches et garderies d'enfants
85.3J	Aide à domicile

Mais il est tout aussi essentiel de travailler sur d'autres secteurs d'activités ; nous pensons en particulier aux activités récréatives, culturelles et sportives (classe 92 de la NAF) dont l'importance économique est de plus en plus manifeste comme en témoigne le succès du programme Nouveaux services - emplois jeunes dans ce secteur<sup>1</sup>. Au sein de cette grande classe, on a choisi de distinguer les activités sportives et de loisirs (92.6A et C et 92.7C) qui intéressent le Ministère de la jeunesse et des sports et les activités culturelles au sens du secteur culturel des statistiques du Ministère de la Culture.

## Jeunesse et sports

92.6 (A et C)	Gestion d'installations sportives et autres activités sportives
92.7C	Autres activités récréatives

## Le secteur culturel

22.1 (A C E G J)	Edition de livres, de journaux, de revues, d'enregistrements sonores
52.4R	Commerce de détail de livres, journaux et papeterie
74.2A	Activités d'architecture
92.1 (A B C D F G J)	Production de film, prestations techniques et diffusion
92.2 (A B C)	Activités de radio, production de programmes de télévision
92.3 (A B D J)	Activités artistiques, services annexes aux spectacles, gestion de salles
92.4Z	Agences de presse, journalistes indépendants
92.5 (A C)	Gestion des bibliothèques et du patrimoine culturel

<sup>1</sup> Gomel B., Lebeaux M.O., 2001, L'évaluation du programme NSEJ dans le champ de la jeunesse et des sports, La documentation française.

Bureau M.C., Gomel B., Iehl C., Le Dantec E., Lemaitre V., Leymarie C., Schmidt N., Simonin B., 2001, Les emplois-jeunes dans la Culture ; usages et enjeux d'une politique de l'emploi, La documentation française.

Nous sommes bien conscient que l'entrée sectorielle est rendue problématique par la mauvaise qualification de l'activité des associations. Comme nous l'avons déjà indiqué, plus de 40 % des associations sont regroupées en 913E " organisations associatives non classées ailleurs ". De plus, dans le secteur " santé et action sociale " qui nous intéresse particulièrement, beaucoup d'associations sont regroupées dans un vague et disparate 853K " autres formes d'action sociale ".

## **DADS, présentation du panel**

### Les salariés nés en octobre d'une année paire, complétés pour un panel au 1/25<sup>ième</sup>

Le panel est constitué depuis 1967 de l'ensemble des salariés nés en octobre d'une année paire. Il est complété, pour obtenir un échantillon au 1/25<sup>ième</sup>, par un échantillon des individus dont le NIR n'est pas connu). Depuis 1976, le SIREN a été introduit comme identifiant de l'entreprise. Pour chaque année, un enregistrement correspond à l'emploi d'un individu dans une entreprise : NNI - SIREN. Selon le guide méthodologique DADS de l'INSEE, " chaque fois qu'une observation est manquante une année donnée alors qu'il existe des observations NNI-SIREN pour les années précédentes et suivantes, une observation correspondant à l'année manquante avec la même combinaison manquante NNI-SIREN est créée ".

Les DADS couvrent l'ensemble des employeurs et de leurs salariés sauf les salariés de l'agriculture et de la sylviculture (NAF 01 et 02), les agents des organismes de l'Etat (numéros SIRET commençant par 10 à 19 sauf 18), les services domestiques (NAF 95) et les activités extraterritoriales (NAF 99). 80 % des emplois salariés des secteurs privé et semi-public, ainsi que des collectivités territoriales.

### La définition des principales notions utilisées

#### *Salaires " net net " ou " net à payer "*

Le salaire net utilisé dans la suite est précisément le " net à payer ". En partant du salaire chargé, on enlève donc les cotisations patronales (on obtient le brut), puis les cotisations sociales salarié (on obtient le net légal), puis la CSG déductible (net imposable ou fiscal). Il reste à enlever la CSG non déductible et la CRDS pour obtenir le net à payer utilisé dans la suite des calculs. Le salaire est exprimé en euros dans la période étudiée et les évolutions sont calculées en euros courants. C'est essentiellement le salaire " net net horaire " qui sera utilisé, sauf indication contraire.

*Nombre d'heures travaillées*

Le nombre d'heures travaillées est mis en relation avec les rémunérations. Sa valeur a été vérifiée et redressée le cas échéant. Depuis 1998, pour un certain nombre d'activités, les travailleurs à domicile (cipdz='D') et pour les VRP et assimilés (PCS-ESE codée de façon cohérente 3511, 4624 - 4627, 4631, 5632 et 5633), le nombre d'heures est mis à zéro systématiquement. Par la suite, et même si les enregistrements ne sont pas écartés de notre champ, ils ne participent pas au calcul du salaire horaire. Et une rémunération associée à un nombre d'heures nul n'est pas prise en compte.

*Code juridique*

Le code juridique est regroupé en 10 modalités qui distinguent les grands types qui nous intéressent dans notre champ : les hôpitaux, les associations - fondations, les SA, les SARL, etc. Un second regroupement est réalisé pour chaque secteur, qui tient compte des quelques catégories les plus importantes, qu'il importe de distinguer dans les analyses. Ainsi, l'hôpital est intéressant à distinguer dans le sanitaire et social, mais pas dans le secteur culturel.

*Catégories socioprofessionnelles*

En règle générale, et suivant les recommandations des utilisateurs des données DADS, seul le premier chiffre de la catégorie socioprofessionnelle est utilisé dans les traitements présentés ici. On distingue ainsi les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers. La catégorie Autre rassemble les apprentis et stagiaires, les chefs d'entreprises salariés et les non classés.

Nous avons fait une exception pour le secteur culturel en suivant les regroupements retenus dans les études sectorielles récentes conduites par l'Insee (Michel Amar et Malik Koubi) pour le Conseil national des professions du spectacle. Les métiers artistiques correspondent au code '35' de la PCS à deux chiffres ; professions de l'information, des arts et des spectacles. De même, les métiers techniques regroupent les ouvriers (PCS='6'), les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise (code '38'), les professions intermédiaires de la santé et du travail social (code '43'), les techniciens ('47') et les contremaîtres ou agents de maîtrise (code '48'). Une troisième catégorie regroupe l'ensemble des autres métiers du secteur culturel. Et même si la distinction des métiers artistiques et des métiers techniques est surtout intéressante pour le sous-champ " spectacle " du secteur culturel, nous avons pu vérifier qu'elle était plus intéressante que la nomenclature classique en cadre, profession intermédiaire, etc. C'est elle que nous utiliserons pour la présentation des résultats du secteur culturel.

La période étudiée

L'année de référence est l'année 1998. Les évolutions étudiées prennent en compte trois années de part et d'autre de cette année. On a donc, pour chacune

des sept années allant de 1995 à 2001 (dernière années disponible en DADS au moment de commencer l'étude), sélectionné les salariés du panel réalisant une de ces deux conditions, être salarié en 1998 dans un sous-ensemble d'activités ou être salarié dans un sous-ensemble d'activités, présent dans au moins dans un fichier annuel (sans condition de durée ; il suffit que le salarié soit présent).

Les analyses exploitées dans ce rapport ont concerné principalement, pour chaque sous-ensemble d'activités, les salariés respectant les deux conditions (être salarié en 1998 et travaillant dans le sous-champ). On s'intéresse donc uniquement aux périodes de travail concernant le champ d'activité sélectionné ; les autres périodes d'activités ne sont pas prises en compte ce qui signifie que l'on ne considère pas l'ensemble des périodes de travail des salariés sélectionnés. C'est une limitation assez habituelle dans ce type de travaux.

### Les informations mobilisées

On a déjà présenté le salaire net à payer ; il doit être cohérent avec les déclarations transmises à l'Urssaf, à la caisse chômage et à la caisse de retraite complémentaire dans l'année. Il est certainement moins susceptible d'erreur (ou de fausses déclarations) que le nombre d'heures travaillées, pourtant essentiel pour obtenir le salaire horaire " net à payer " qui va servir de base de comparaison tout au long de l'étude. Les premiers résultats montrent des extrêmes qui dépassent les limites d'un salaire horaire raisonnable. Comment faire ?

Commencer à supprimer à partir de formules forcément discutables n'est pas une solution satisfaisante : faut-il réaliser ces corrections sur le salaire, sur le nombre d'heures travaillées a priori le plus discutable car très peu contrôlé, sauf peut-être des valeurs particulières, comme la valeur limite qui, en faisant passer au temps partiel, ouvre droit à des aides publiques. Ou bien intervenir sur le résultat, sur le salaire horaire ?

L'autre voie de solution est d'abandonner les données individuelles, de ne s'intéresser qu'aux données par catégories qui vont donner des valeurs moyennes pondérées par les durées travaillées et donc lissées (les éventuelles erreurs ou aberrations vont avoir une influence mineure). On peut également utiliser les médianes, peu sensibles aux extrêmes. La médiane a une autre particularité très intéressante ici, celle de concerner le noyau central des salariés, le plus stable. Plus précisément, il est probable que le noyau concerne les salariés stables pendant toute la période, et que les valeurs à comparer concernent les mêmes personnes : il ne s'agit donc pas seulement des mêmes catégories mais des mêmes personnes, ce qui donne des informations plus fiables et moins affectées des effets de structure qui peuvent accompagner de forts mouvements d'entrée-sortie.

Le niveau de l'entreprise a été préféré au niveau établissement parce que des problèmes de permanence (de continuité) sont apparus sur le NIC, en particulier

en 2001. Dans l'attente de solutionner ce problème qui avait déjà été pointé dans d'autres travaux, il nous a semblé sage (et peu perturbant) de travailler au seul niveau de l'entreprise. La sélection de chacun des trois secteurs (cf. supra) est néanmoins réalisée à partir de l'activité principale de l'établissement. Le regroupement au niveau de l'entreprise est postérieur à la sélection des salariés concernés.

De 1995 à 2001, les salaires sont transformés en euros de l'année. Nous avons gardé les valeurs en euros courants. Le passage aux euros constants n'est pas essentiel dans la mesure où nous travaillons exclusivement en comparaison, avec des valeurs qui sont sujettes à caution et donc problématique à corriger d'un côté alors que des corrections d'une toute autre ampleur n'étaient pas faites.

De même, nous n'avons pas utilisé l'information sur les éventuelles évolutions dans la classification professionnelles des salariés. Ce serait l'objet d'un autre travail. L'information utilisée est celle de l'année la plus récente disponible au début du travail, 2001, même si le choix de l'année 1998 avait été également possible.

En cohérence avec le choix de principe de n'éliminer aucune donnée a priori, les salariés n'ayant effectué que quelques heures n'ont pas été supprimés de la base. Nous avons préféré créer une variable qui précise finement le volume d'heures travaillées dans l'année avec notamment une distinction très utile au-delà et en deçà de 500 heures et de 1 500 heures dans l'année. De la même façon, une variable distingue les niveaux de présence tout au long des 7 ans de la période étudiée.

## I Situation en 2001

La situation de 2001 est donnée, pour chacun des trois secteurs sélectionnés (cf. supra) à partir des informations disponibles dans le panel au 1/25<sup>ième</sup> qui est la seule source mobilisée. Cette présentation permet de se familiariser avec les informations disponibles dans la base (et leur qualité) tout en présentant les particularités très fortes de chaque champ d'activité.

### I. A Le secteur culturel

Nous allons pouvoir cadrer nos investigations sur de nouvelles études qui n'étaient pas disponibles au début de nos propres exploitations. Citons la parution dans Insee Première (juillet 2004) de l'article de Michel Amar et Malik Koubi, Les entreprises du spectacle de 1995 à 2001 et les travaux réalisés par l'Insee à la demande du Conseil national des professions du spectacle, parus dans les Notes de l'observatoire de l'emploi culturel (juillet 2004).

Rappelons que nous travaillons quant à nous sur une population définie comme l'ensemble des salariés déclarés dans une entreprise du secteur culturel en 2001. Le secteur culturel est plus large que l'ensemble des entreprises de spectacle qu'il contient. Comme les auteurs des travaux cités, il est également possible de distinguer, au sein des activités du spectacle, l'audiovisuel (221 G, 921A-D et 922A-C) et le spectacle vivant (923A, B,D et J).

On distingue ainsi le spectacle vivant qui emploie en 2001 31 % des salariés du secteur, l'audiovisuel (26 % des salariés du secteur) et les autres activités (43 %).

De la même façon, il est intéressant de distinguer entre grands types de métiers. La seule donnée disponible est la PCS. Il est prudent, de manière générale, de n'utiliser que son premier niveau. Pour le secteur culturel, il est tentant de distinguer les métiers artistiques des métiers techniques en allant au-delà du premier niveau. Comme les auteurs de l'étude déjà citée, on identifie les métiers artistiques à la modalité '35' de la PCS. De même, les métiers techniques vont être définis par les modalités '6', '38', '43', '47' et '48 de la même variable.

#### Type de métiers par genre et âge

	Métiers artistiques	Métiers techniques	autres	Ensemble
Homme	60	63	41	52
Femme	40	37	59	48

Moins de 30 ans	32	36	41	37
30 - 40 ans	30	28	27	28
40 - 50 ans	21	21	18	20
50 ans et +	17	15	14	15

Les deux tiers des salariés du secteur culturel ont moins de 40 ans en 2001. Il y a sensiblement autant d'hommes que de femmes. En revanche, les femmes sont plutôt dans les métiers " administratifs " (par opposition aux métiers artistiques et techniques). Les métiers artistiques sont aussi légèrement moins jeunes. Ils se concentrent dans le spectacle où ils représentent plus de la moitié des emplois des salariés en 2001.

#### Activités et métiers du secteur culturel en 2001

	Métiers artistiques	Métiers techniques	autres	Total (%)
AUDIO VISUEL	57	10	33	100 (26)
SPECT. VIVANT	48	18	34	100 (31)
AUTRE	14	21	65	100 (43)
Ensemble	36	17	47	100 (100)

Pour quels effectifs ? La réponse n'est pas simple parce que l'on peut être comptabilisé comme salarié du secteur culturel en 2001 pour quelques euros déclarés par l'employeur. Sans aucune correction, l'effectif total obtenu (en multipliant par 25 les résultats des calculs sur l'échantillon au 1/25<sup>ième</sup> utilisé) est de l'ordre de 675 000.

Il est utile de donner un autre total, qui ne concerne que les salariés comptabilisés dans le secteur culturel pour plus de 500 heures dans l'année. On obtient un total très inférieur, 296 000. La chute est considérable mais le résultat est très proche des effectifs donnés par Amar et Koubi pour les seules activités du spectacle : 114 500 selon eux, moins de 120 000 ici.

La faiblesse du volume individuel d'emploi dans le secteur culturel est bien connue, et son mécanisme également (cf. en particulier les travaux de P-M Menger).

Il n'y a pas de différence sensible entre genre en ce qui concerne les durées d'emploi. En revanche, les salariés de moins de 30 ans sont les plus concernés par les faibles horaires. La part des salariés travaillant au moins 1 500 heures varie du simple au double entre les salariés de moins de 30 ans et ceux qui ont plus de 40 ans.

Ce qui est plus inquiétant ici, c'est l'importance des non déclarations du nombre d'heures de travail.

	0	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	total
Audiovisuel	31	21	14	11	5	18	100
Spec vivant	5	38	28	12	5	12	100
Autre	10	11	18	11	10	40	100
ensemble	14	22	20	11	7	26	100

Le phénomène touche 14 % de l'ensemble des déclarations et 31 % dans l'audiovisuel. Il se concentre également dans les métiers artistiques. Il ne s'agit certainement pas de négligence mais plutôt de la prise en compte des particularités de certaines activités du secteur.

	0	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	total
Artiste	30	31	19	9	3	8	100
Technicien	3	22	21	12	7	35	100
Autre	6	16	20	13	10	35	100
ensemble	14	22	20	11	7	26	100

Pour travailler sur le salaire horaire, cette donnée est néanmoins indispensable. Les comparaisons de salaire horaire vont donc être réalisées pour le sous-ensemble des salariés pour lesquelles un nombre d'heures a été déclaré : 580 550 salariés, ayant travaillé 478 millions d'heures pour une rémunération totale de 43,250 milliards d'euros en 2001. Le salaire horaire moyen est de 13,78 euros, le salaire médian de 10,22 euros<sup>2</sup>.

#### Salaires horaires moyens en 2001 par activité et nombre d'heures d'emploi

	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	Ensemble
Audiovisuel	95.86	32.45	19.37	15.87	17.09	19.31
Spec vivant	19.13	13.50	13.59	12.11	11.72	12.60
Autre	36.07	11.68	10.48	9.64	13.01	12.43
ensemble	39.53	16.31	13.70	11.30	13.57	13.78

#### Salaires horaires médians en 2001 par activité et nombre d'heures d'emploi

	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	Ensemble
Audiovisuel	15.87	17.41	15.52	13.33	13.82	15.14
Spec vivant	11.35	10.50	11.07	8.56	9.52	10.61
Autre	7.73	6.94	7.54	7.64	10.28	8.45
ensemble	11.41	8.93	9.93	8.49	10.74	10.22

<sup>2</sup> Le salaire moyen est une moyenne par catégorie, une moyenne pondérée par le nombre d'heures de travail. Le salaire médian est lui calculé sur la distribution des salaires horaires individuels (cf. infra).

## Salaires horaires moyens en 2001 par métier et nombre d'heures d'emploi

	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	Ensemble
Artiste	63.00	25.92	20.38	19.27	19.79	22.03
technicien	16.42	10.93	11.44	11.09	12.72	12.37
Autre	23.81	11.44	11.29	9.45	12.70	12.13
ensemble	39.53	16.31	13.70	11.30	13.57	13.78

## Salaires horaires médians en 2001 par métier et nombre d'heures d'emploi

	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	Ensemble
Artiste	15.76	15.40	16.34	15.54	16.69	15.88
technicien	8.27	7.48	8.70	9.38	11.16	9.12
Autre	8.05	7.24	8.12	7.49	9.85	8.46
ensemble	11.41	8.93	9.93	8.49	10.74	10.22

Les valeurs moyennes des faibles horaires indiquent certainement un problème de déclaration (même si, comme nous l'avons déjà indiqué, les salariés pour lesquels le nombre d'heures déclaré est nul sont écartés). Dans ce cas, on voit tout l'intérêt des valeurs médianes qui lissent ces déclarations erronées quand la moyenne, même pondérée, le fait mal ; c'est le cas en particulier lorsque la variable de présentation est une catégorie de durée.

Les salaires horaires dans les métiers artistiques sont près du double des autres, même s'il y a un biais de sous-déclaration des heures de travail plus particulièrement marqué dans ces métiers. Le salaire médian enregistre également cette forte différence.

## Salaires horaires moyens en 2001 par activités et métiers du secteur culturel

	Métiers artistiques	Métiers techniques	Autres	Total (%)
AUDIOVISUEL	26.83	14.91	16.24	19.31
SPECT. VIVANT	16.73	9.70	10.97	12.60
AUTRE	23.60	12.56	11.38	12.43
Ensemble	22.03	12.37	12.13	13.78

## Salaires horaires médians en 2001 par activités et métiers du secteur culturel

	Métiers artistiques	Métiers techniques	Autres	Total (%)
AUDIOVISUEL	20.32	12.57	12.28	15.14
SPECT. VIVANT	13.46	8.27	8.47	10.61
AUTRE	20.60	9.05	7.86	8.45
Ensemble	15.88	9.12	8.46	10.22

Les activités du spectacle vivant paient beaucoup plus mal ses artistes. Pour les trois catégories regroupées de métiers, le salaire horaire de l'audiovisuel est très supérieur, de 50 % en moyenne.

### **I B. Le secteur Santé et action sociale (85)**

En 2001, la situation des emplois du secteur du Sanitaire et social est très différente de celle du secteur culturel.

Le nombre d'entreprise par salarié est beaucoup plus faible : 1,1 contre 1,5 dans le secteur culturel. C'est une première mesure de la plus grande permanence de ses emplois et de ses salariés.

On peut donner plus facilement un effectif de salariés parce que les durées de travail très faibles sont beaucoup plus rares ; les trois quarts des salariés ont travaillé au moins 500 heures dans l'année et la moitié ont travaillé plus de 1 500 heures. Dans le même sens, la non déclaration des durées travaillées est beaucoup plus faible : 2 % (contre 14 % en moyenne dans le secteur culturel).

Pour une comparaison avec le secteur culturel, 2 236 000 salariés ont travaillé plus de 500 heures dans ce secteur en 2001. Ce qui signifie qu'en comptant les horaires les plus faibles ou non déclarés, le secteur a salarié en 2001 près de trois millions de salariés.

On va s'intéresser en particulier, au sein de ce grand secteur, aux activités du proche qui désignent les entreprises dont le code APE est 853D, G et J. Elles représentent 14% des salariés en 2001 et présentent des particularités déjà sensibles en terme d'heures de travail annuelles. La moitié des salariés du sous-secteur du Proche travaille moins de 1000 heures par an (un mi-temps) alors que c'est le cas de moins de un tiers des salariés pour les autres activités du secteur.

Nombre d'heures de travail en 2001 selon sous-secteur

	0	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	total
Proche	6	12	19	14	15	34	100
Autre 85	1	8	14	10	11	56	100
Ensemble	2	8	15	10	12	53	100

Les différences de durées travaillées sont importantes selon l'âge ; les plus jeunes y travaillent beaucoup moins dans l'année. 35 % des moins de 30 ans travaillent 1 500 heures et plus contre 60 % pour les plus de 40 ans. Les différences globales par genre sont en regard plus faibles : 51 % des femmes travaillent plus de 1 500 heures dans l'année, 58 % des hommes.

Autre différence avec le secteur culturel, 76 % des salariés du secteur sanitaire

et social sont des femmes.

#### Nombre d'heures de travail en 2001 selon genre

	0	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	total
Homme	1	9	15	9	8	58	100
Femme	3	8	14	11	13	51	100
Ensemble	2	8	15	10	12	53	100

#### Nombre d'heures de travail en 2001 selon genre

	0	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	total
< 30 ans	1	15	27	12	10	35	100
30-40	2	6	11	11	13	57	100
40-50	3	5	9	9	12	62	100
50 et +	3	6	11	11	11	57	100
Ensemble	2	8	15	10	12	53	100

Les salaires horaires moyens ont été calculés sur les 98 % de salariés pour lesquels le nombre d'heures de travail a été renseigné. Les calculs sont ainsi réalisés pour 2,9 millions de salariés, 3 825 millions d'heures de travail (soit une moyenne annuelle de 1 320 heures de travail) et 243,5 milliards d'euros.

En 2001, le salaire horaire moyen du secteur est de 9,71 euros ; et le salaire horaire médian de 8,16 euros.

Contrairement au secteur culturel dans lequel de faibles durées de d'emploi ne signifie pas, au contraire parfois, emploi plus mal payé, la tendance dans le Sanitaire et social est plutôt à une corrélation positive entre le nombre d'heures et le salaire horaire. Seules les très faibles horaires (moins de 100 heures dans l'année) présentent des salaires moyens à la hauteur des temps pleins. Le calcul des salaires médians confirme la forte relation positive entre salaires et horaires. La particularité des salaires des missions de courtes durées disparaît. IL s'agissait donc d'une minorité de très bien payés ou, plus probablement, de sous-déclarations du nombre d'heures travaillées.

#### Salaires horaires moyens en 2001 par activité et nombre d'heures d'emploi

	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	ensemble
proche	9.03	7.28	6.84	7.30	7.97	7.70
Autre	9.88	8.74	8.93	9.71	10.10	9.96
ensemble	9.70	8.47	8.54	9.26	9.91	9.71

#### Salaires horaires médians en 2001 par activité et nombre d'heures d'emploi

	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	ensemble
proche	6.35	6.32	6.18	6.58	7.43	6.73
Autre	7.26	6.82	7.33	8.29	9.21	8.48
ensemble	6.97	6.71	7.03	7.87	9.01	8.16

Les différences de salaire entre les activités dites " du proche " et les autres sont importantes, systématiques et certainement systémiques : moyennes et médianes des catégories indiquent à chaque cas un salaire horaire sensiblement plus faible dans les activités du proche.

Cette situation a certainement de multiples facteurs, en particulier la plus forte présence de femmes dans les activités du proche : 89 % de salariées – femmes contre 73 % dans les autres activités.

#### Salaires horaires moyens en 2001 par activité et genre

	homme	Femme	ensemble
proche	8.93	7.54	7.70
Autre	10.85	9.62	9.96
ensemble	10.76	9.35	9.71

#### Salaires horaires médians en 2001 par activité et genre

	<homme	femme	ensemble
Proche	7.68	6.64	6.73
autre	8.59	8.45	8.48
ensemble	8.06	8.52	8.16

Les différences par âge sont moins importantes dans les activités du proche que dans les autres activités du sanitaire et social.

#### Salaires horaires moyens en 2001 par activité et classes d'âge

	< 30 ans	30-40 ans	40 - 50 ans	50 ans et +	ensemble
Proche	6.72	7.60	8.14	8.17	7.70
Autre	7.57	9.20	10.73	11.90	9.96
ensemble	7.47	9.02	10.46	11.49	9.71

#### Salaires horaires médians en 2001 par activité et classes d'âge

	< 30 ans	30-40 ans	40-50 ans	50 ans et +	ensemble
proche	6.45	6.95	6.97	6.88	6.73
Autre	7.02	8.42	9.53	9.83	8.48
ensemble	6.90	8.16	9.15	9.29	8.16

L'absence de " progression " du salaire horaire par âge est particulièrement nette pour les salaires médians qui restent très proches de la médiane générale. L'évolution faible mais néanmoins marquée en terme de salaire moyen signifie des salaires sensiblement plus importants pour une minorité de salariés plus âgés.

### I C. Les activités récréatives, culturelles et sportives (92)

La situation des emplois du secteur des activités récréatives, culturelles et sportives est plus proche du secteur culturel que du Sanitaire et social. En 2001, un salarié est passé en moyenne par 1,5 entreprise, exactement comme pour le secteur culturel. Mais la première source de proximité en terme d'emploi entre les deux secteurs (qui se recoupent d'ailleurs pour quelques activités culturelles communes) est l'importance des emplois de faible durée. Parmi l'ensemble des salariés présents dans les DADS 2001 dans une entreprise du secteur, seuls 39 % d'entre eux y travaillent plus de 500 heures. Et chez les employeurs associatifs, qui emploient 36 % des salariés du secteur, les durées travaillées sont encore plus faibles : seul un tiers de leurs salariés y travaillent plus de 500 heures dans l'année.

Nombre d'heures de travail en 2001 selon la catégorie juridique de l'employeur

	0	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	total
Association	1	34	30	12	7	16	100
Autre 92	14	23	22	12	7	22	100
Ensemble	10	26	25	12	7	20	100

Notons, sans être en mesure d'en donner l'explication, que les durées travaillées sont renseignées par les associations dans 99 % des cas, contre 86 % pour les autres employeurs.

Il est ainsi particulièrement difficile de donner un effectif de salariés en 2001. Sur les 743 000 salariés déclarés dans le secteur en 2001, 285 000 y travaillent plus de 500 heures. Notons un volume important de non déclaration des durées travaillées, 10 %, proche encore du score du secteur culturel (14 %) et cinq fois plus élevé que celui du Sanitaire et social (2 %).

Revenons aux différences de durées travaillées qui marquent très fortement l'hétérogénéité du secteur.

Nombre d'heures de travail en 2001 selon la catégorie juridique de l'employeur

	0	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	total
< 30 ans	9	32	28	11	6	14	100
30-40 ans	8	22	23	14	8	25	100
40-50 ans	10	23	22	13	7	25	100
50 ans et +	13	27	21	9	7	23	100
Ensemble	10	26	25	12	7	20	100

Les différences de durées travaillées sont, classiquement, marquées par l'âge ; seuls 30 % des salariés les plus jeunes (moins de 30 ans) y travaillent plus de 500 heures dans l'année 2001. Mais il n'y a pas progression avec l'âge des durées

travaillées dans le secteur ; il y a même au contraire un infléchissement après 50 ans.

Si cette situation particulière faite aux plus jeunes est courante, il est en revanche plus exceptionnel que la catégorie la plus exposée aux durées les plus faibles est la catégorie des cadres. Nous n'avons pas pu vérifier dans quelle mesure cette situation pourrait s'expliquer par le fait que ces activités seraient, pour une grande part, des activités complémentaires et saisonnières à une activité permanente par ailleurs (l'enseignement par exemple).

Nombre d'heures de travail en 2001 selon la catégorie socioprofessionnelle du salarié

	0	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	total
Cadre	22	31	21	9	4	14	100
Prof. Inter.	4	26	27	13	7	24	100
Employé	2	26	29	13	9	20	100
Ouvrier	5	23	25	16	8	24	100
autre	2	13	24	16	12	34	100
Ensemble	10	26	25	12	7	20	100

Si cette explication est juste, il est alors surprenant que les activités Jeunesse et sports, qui représentent 28 % des salariés du secteur et qui devrait être au cœur de ce phénomène, n'enregistre en réalité aucune spécificité en terme de durées travaillées.

Nombre d'heures de travail en 2001 selon la catégorie d'activité

	0	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	total
Jeunesse et sports	-	29	30	12	8	21	100
Autre	13	26	24	12	6	19	100
Ensemble	10	26	25	12	7	20	100

Il est simplement remarquable que les durées travaillées y sont systématiquement déclarées.

Rappelons que le sous-secteur Jeunesse et sports est défini ici, d'une façon restrictive qui ne correspond en aucune façon à l'ensemble des activités du domaine ministériel de même nom. Précisément, il s'agit des seules activités 926A et 926C ainsi que le 927C.

Les employeurs du sous-secteur Jeunesse et sports sont des associations pour les deux tiers des salariés contre moins de un quart pour les autres activités.

## Structure juridique de l'entreprise selon le type d'activité en 2001

	association	Autre	total
Jeunesse et sports	66	34	100
Autre	24	76	100
Ensemble	36	64	100

Entre le sous-secteur Jeunesse et sports et les autres activités, l'importance relative des cadres et des professions intermédiaires est très différente. Au total, les emplois du sous- secteur Jeunesse et sports apparaissent moins qualifiés, même si les salariés cadres et professions intermédiaires présentent plus de 60 % de l'ensemble. Cette situation est très différente du secteur Sanitaire et sociale, marqué au contraire par une part particulièrement faible des salariés y exerçant des responsabilités de cadres ou de professions intermédiaires.

## Structure de qualification des emplois occupés en 2001 selon le type d'activité

	cadre	Prof. Inter.	employé	ouvrier	autre	total
Jeunesse et sports	13	48	24	9	6	100
Autre	44	21	24	8	3	100
Ensemble	35	28	24	8	4	100

Les salaires horaires moyens ont été calculés sur les 90 % de salariés pour lesquels le nombre d'heures de travail a été renseigné. Les calculs sont ainsi réalisés pour 670 000 salariés, 454 millions d'heures de travail (soit une moyenne annuelle de 977 heures de travail) et 38 milliards d'euros.

En 2001, le salaire horaire moyen du secteur est de 12.61 euros ; et le salaire horaire médian de 8,85 euros.

Les très faibles volumes d'heures travaillées en 2001 correspondent à des salaires horaires importants. Il y a beaucoup de dispersion dans la catégorie des moins de 100 heures dans l'année mais, si la médiane corrige la dérive de la moyenne, le salaire horaire médian de ces faibles durées travaillées est de 20 % supérieur au salaire médian général.

Les salaires pratiqués dans les activités " Jeunesse et sports " sont systématiquement plus faibles (et de beaucoup : une différence de près de 3 euros en moyenne) que les autres.

## Salaires horaires moyens en 2001 par activité et nombre d'heures d'emploi

	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	ensemble
Jeunesse et sports	11.01	9.26	9.41	8.40	11.69	10.65
Autre	33.96	15.72	13.66	11.61	12.96	13.49
Ensemble	25.97	13.64	12.49	10.53	12.57	12.61

## Salaires horaires médians en 2001 par activité et nombre d'heures d'emploi

	< 100	100 - 500	500-1000	1000-1500	>= 1500	ensemble
Jeunesse et sports	9.02	7.23	7.22	6.67	6.94	7.52
Autre	10.71	8.83	9.73	8.39	10.03	9.78
Ensemble	10.18	8.18	8.65	7.69	8.90	8.85

La faiblesse du salaire dans les activités Jeunesse et sports n'est pas seulement le fait du plus jeune âge de ses salariés. Et même si en moyenne, il n'y a pas de différence pour les salariés de moins de 30 ans, la médiane marque, dans cette catégorie, un écart de près de 1 euro. De toute façon, à plus de 30 ans, la progression est spectaculaire en moyenne (sensible en médiane) et accroît les différences entre les deux grands types d'activités.

## Salaires horaires moyens en 2001 par activité et classes d'âge

	< 30 ans	30-40 ans	40-50 ans	50 ans et +	ensemble
Jeunesse et sports	9.46	11.13	11.63	12.38	10.65
Autre	9.14	13.87	16.33	18.58	13.49
Ensemble	9.26	13.16	15.14	16.61	12.61

## Salaires horaires médians en 2001 par activité et classes d'âge

	< 30 ans	30-40 ans	40-50 ans	50 ans et +	ensemble
Jeunesse et sports	6.53	8.89	9.68	9.26	7.52
Autre	7.46	11.65	13.42	13.27	9.78
Ensemble	7.11	10.83	12.15	11.75	8.85

Par genre, les différences sont également considérables ; en moyenne, les hommes gagnent près de 4 euros de plus par heure. La différence des médianes (1,5 euro) confirme l'importance de l'écart.

En moyenne, les différences ne sont pas moindres dans les activités jeunesse et sports. C'est en médiane qu'elle apparaissent sensiblement moins élevée dans le sous-champ.

## Salaires horaires moyens en 2001 par activité et genre

	Homme	femme	ensemble
Jeunesse et sports	12.14	7.92	10.65
Autre	14.97	11.60	13.49
Ensemble	14.01	10.63	12.61

## Salaires horaires médians en 2001 par activité et genre

	Homme	Femme	ensemble
Jeunesse et sports	7.97	7.06	7.52
Autre	10.97	8.52	9.78
Ensemble	9.62	8.07	8.85

Comment la qualification est-elle répercutée dans le salaire ? Comme dans tous les secteurs, le salaire des cadres se situe très au-dessus des autres catégories ; c'est vérifié en moyenne mais aussi en médiane. En revanche, dans les activités Jeunesse et sports, les professions intermédiaires sont au même niveau de salaire que les cadres alors que dans les autres activités, on n'est pas loin du simple au double en terme de moyenne et de 50 % de plus en terme de médiane.

## Salaires horaires moyens en 2001 par activité et nombre d'heures d'emploi

	cadre	Prof inter.	employé	ouvrier	Autre	ensemble
Jeunesse et sports	13.78	13.75	7.20	7.33	6.19	10.65
Autre	20.39	11.53	8.25	9.54	16.29	13.49
Ensemble	19.58	12.45	7.94	8.72	11.52	12.61

## Salaires horaires médians en 2001 par activité et nombre d'heures d'emploi

	Cadre	Prof inter.	employé	ouvrier	Autre	ensemble
Jeunesse et sports	10.90	9.14	6.34	6.47	5.21	7.52
Autre	15.55	10.52	6.83	7.46	5.81	9.78
Ensemble	14.96	9.87	6.69	7.03	5.43	8.85

## **I.D Utiliser le salaire horaire ?**

Pour deux des trois secteurs étudiés, le secteur culturel et celui des activités récréatives, culturelles et sportives, le nombre d'heures travaillé en 2001 est faible et la non déclaration des horaires y dépasse les quelques points de pourcentages habituels pour atteindre des proportions importantes dans certains sous-secteurs (un tiers dans les métiers artistiques).

On pourrait en conclure que le salaire horaire n'y a pas grand sens ou qu'il est dangereux de l'utiliser dans ces conditions.

Nous avons néanmoins poursuivi notre travail pour la raison que ce travail est avant tout exploratoire. Il explore très intentionnellement quelques secteurs dans lesquels on peut justement attendre des difficultés particulières. Ces difficultés, nous les avons rencontrées lors d'un précédent travail d'exploitation des DADS 2001 en Ile-de-France que nous avons animé à la Direction régionale Ile-de-France de l'Insee (travaux publiés en 2004) dans le cadre d'une série de travaux régionaux réalisés par les directions régionales de l'INSEE à la demande du Secrétariat d'Etat à l'économie solidaire et à l'instigation de la DIES. Dans ces études globales, le lissage des grandes catégories du point de vue macroéconomique masque au lecteur les incertitudes du statisticien exploitant quant à la qualité des données individuelles qu'il exploite. Le but de ce travail était de s'arrêter précisément à ces données individuelles.

Leur examen a confirmé les difficultés attendues. Il est ainsi particulièrement délicat de traiter des données individuelles de salaire horaire. Le dénominateur, le nombre d'heures travaillées, est particulièrement en cause dans la mesure où sa déclaration n'est pas contrôlée de fait, comme pour les éléments de la rémunération, avec d'autres déclarations qui engagent l'entreprise. Il n'empêche que les données individuelles de salaires annuels sont parfois très surprenantes. Quand, comme ici, ces données déclarées enregistrées comme le croisement d'une personne et d'une entreprise sont consolidées sur la personne pour donner un salaire annuel individuel, les dispersions sont fortes et les valeurs extrêmes sont très extrêmes.

C'est pourquoi il est impossible de procéder au calcul des moyennes directement sur les données individuelles. Il est préférable de les calculer sur catégorie, comme nous l'avons fait dans cette première partie. C'est seulement pour le calcul des médianes que les données individuelles de salaire (horaire) vont être utilisées ; on sait qu'elles sont insensibles aux valeurs très éloignées que l'on trouve dans la queue supérieure de distribution des salaires horaires.

Par ailleurs, la non déclaration du nombre d'heures de travail conduit à éliminer ces enregistrements des calculs.

Dans le secteur culturel et dans les activités récréatives, culturelles et sportives, les valeurs centrales obtenues en utilisant les trois modes de calcul, la moyenne des salaires horaires individuels, le salaire horaire moyen de la catégorie et la médiane des salaires horaires individuels, sont très différentes. Ce qui indique des distributions accidentées, avec des queues de distributions supérieures très étalées.

En revanche, dans le secteur de la santé et de l'action social, les écarts sont beaucoup plus faibles. Ce qui n'est pas étonnant ; les emplois et leurs modes de gestion y sont plus classiques, les entreprises plus importantes, les structures plus anciennes.

#### Salaires horaires en 2001 par secteur selon les trois modes

	moyenne	Moyenne catégorielle	médiane	% déclarations utilisées
Culturel	34.28	13.78	10.22	86 %
Santé et action sociale	9.64	9.71	8.16	98 %
Activités récréatives, ...	24.20	12.61	8.85	90 %

Il est probable que les incertitudes qui pèsent sur les salaires horaires sont plus importantes encore pour les faibles horaires, plus souvent le fait de salariés de passage dans l'activité. C'est pourquoi il est intéressant de calculer ces statistiques pour les seuls salariés travaillant en 2001 plus de 500 heures dans l'activité.

#### Salaires horaires en 2001 par secteur selon les trois modes (plus de 500 heures de travail dans l'année)

	moyenne	Moyenne catégorielle	Médiane	% déclarations utilisées
Culturel	13.16	13.28	10.20	51 %
Sanitaire et social	9.58	9.75	8.61	77 %
Activités récréatives, ...	11.94	12.25	8.61	42 %

Enfin, nous avons présenté, pour chacun des secteurs, un certain nombre de facteurs qui caractérisent les salariés et leurs emplois. Ces éléments influent sur le salaire. Les principales variables ont été reprises ici dans un modèle de régression du salaire horaire 2001 de chacun des trois secteurs. Les calculs ont

été réalisés d'abord avec l'ensemble des salariés déclarés puis, dans un second temps, avec seulement les salariés ayant travaillé plus de 500 heures dans l'année. Les estimations présentées sont significatives au seuil de 1 % sauf indication du contraire.

### Secteur culturel

Estimation du salaire horaire (SH) en 2001 en euros

	SH moyen	SH moyen (500 heures et plus)	SH médian	SH médian (500 heures et plus)
Constante	4.84	5.40	6.08	6.03
<b>Age</b>				
50 ans et plus	8.65	7.70	5.51	4.85
30-50 ans	4.85	4.52	3.79	3.44
Moins de 30 ans	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>CJ employeur</b>				
Autre	4.00	3.75	1.73	2.77
SA CA	4.93	5.86	3.04	4.71
SARL	2.55	2.90	0.87	2.21
Association	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Genre</b>				
femme	-2.61	-3.12	-2.13	-2.10
homme	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Métier</b>				
Autre	0.42	0.86	-0.14	-0.41
Artiste	8.32	6.87	6.73	5.65
Technicien	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Activité</b>				
Autre	Ns	-0.68	-0.22	-0.78
Audiovisuel	5.50	2.61	3.42	2.19
Spectacle vivant	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.

La situation de référence est celle d'un homme de moins de 30 ans travaillant dans une association du spectacle vivant comme technicien.

On remarque la très grande proximité des résultats, entre moyenne et médiane et entre l'ensemble des salariés et la restriction aux seuls ayant travaillé plus de 500 heures. L'effet positif de l'âge sur le salaire est particulièrement important " toutes choses égales par ailleurs ". De même les métiers artistiques ont des salaires beaucoup plus importants. Ce sont les associations qui paient le moins bien. L'effet du genre (négatif pour les femmes) et de l'activité (le spectacle paie mieux et en particulier l'audiovisuel), significatifs, sont néanmoins de moindre ampleur.

Les quatre méthodes utilisées échappent aux valeurs individuelles extrêmes (médiane ou lissage catégorielle) dont on a déjà montré comment elles pouvaient perturber les analyses (moyenne individuelle).

**Secteur Santé et action sociale**

Estimation du salaire horaire (SH) en 2001 en euros

	SH moyen	SH moyen (500 heures et plus)	SH médian	SH médian (500 heures et plus)
Constante	5.18	5.11	5.37	5.11
<b>Age</b>				
50 ans et plus	3.24	3.33	2.81	3.05
30-50 ans	1.97	2.06	1.67	1.81
Moins de 30 ans	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>CJ employeur</b>				
Autre	-0.90	-1.05	-1.17	-1.42
association	-0.77	-0.89	-1.07	-1.25
hôpital	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Genre</b>				
femme	-0.73	-0.74	-0.57	-0.54
homme	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Métier</b>				
Autre	0.86	1.11	0.23	0.58
Cadre	11.69	12.12	10.28	10.95
Prof. Intermédiaire	5.14	5.23	5.12	5.46
employé	2.21	2.22	2.02	2.34
ouvrier	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Activité</b>				
proche	-0.65	-0.65	-0.69	-0.73
Autre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.

La situation de référence est celle d'un homme de moins de 30 ans travaillant dans un hôpital comme ouvrier.

La restriction aux seuls salariés travaillant plus de 500 heures en 2001 n'affecte pas les résultats, ce qui est attendu dans un secteur où leur part est plus faible que dans les deux autres secteurs étudiés.

## Secteur des activités récréatives, culturelles et sportives

Estimation du salaire horaire (SH) en 2001 en euros

	SH moyen	SH moyen (500 heures et plus)	SH médian	SH médian (500 heures et plus)
Constante	3.43	3.68	3.67	3.21
<b>Age</b>				
50 ans et plus	6.75	5.71	4.83	4.00
30-50 ans	3.53	2.96	3.15	2.88
Moins de 30 ans	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>CJ employeur</b>				
Autre	4.58	4.61	1.53	2.24
Association	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Genre</b>				
femme	-2.17	-2.29	-1.11	-1.06
homme	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Métier</b>				
Autre	3.14	4.28	1.09	1.78
Cadre	10.02	10.25	8.21	8.16
Prof. Intermédiaire	4.91	5.11	3.77	2.89
employé	0.35	1.01	0.35	0.30
ouvrier	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Activité</b>				
autre	-0.27	-1.22	1.05	-1.13
jeunesse et sports	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.

La situation de référence est celle d'un homme de moins de 30 ans travaillant dans une " association jeunesse et sports " comme ouvrier.

Compte tenu de la faible part (39 %) des salariés dépassant 500 heures en 2001 dans ce secteur, la stabilité des résultats est remarquable, tant pour les moyennes que pour les médianes.

Ils permettent de poursuivre le travail et d'utiliser plus sereinement les régressions dans la suite du travail.

## I.E Situations 2001 dans l'économie sociale et solidaire

Dans chacun des trois secteurs, on sélectionne un sous-champ qui sera considéré comme formant le cœur de l'économie sociale et solidaire (ESS) dans les activités concernées. Dans le secteur culturel, il s'agit des activités associatives du spectacle vivant. On les opposera, pour faire sens, aux activités audiovisuelles exercées dans le cadre d'une société anonyme. Dans le champ de la Santé et de l'action sociale, on va également choisir le statut associatif, pour des activités de proximité (853D, G et J, cf. supra). Dans le champ des activités récréatives, culturelles et sportives, on va choisir, toujours dans le cadre associatif, les activités « jeunesse et sports » (définies comme rassemblant les activités codées 926A et C et 927C, cf. supra).

### Le secteur culturel

Les activités associatives du spectacle vivant emploient 18 % des salariés du secteur en 2001. Leur salaire horaire médian est de 10,25 euros, à comparer avec les 10,22 euros de la médiane de l'ensemble des salaires du secteur et aux 15,77 euros des activités de l'audiovisuel lorsque l'employeur est une société anonyme (situation qui correspond à 8 % des salariés du secteur en 2001)..

Salaires horaires (SH) médians (moyens) en 2001 en euros

	Associatif Spect. vivant	Société anonyme audiovisuel	Ensemble Sect. Culturel
<b>Age</b>			
50 ans et plus	12,77 (13,34)	21,15 (28,84)	12,84 (17,76)
40-50 ans	12,84 (13,44)	19,42 (22,38)	12,96 (16,00)
30-40 ans	11,63 (11,23)	16,41 (18,40)	11,75 (13,75)
Moins de 30 ans	7,63 (8,04)	10,85 (12,81)	7,63 (9,32)
<b>Genre</b>			
femme	8,64 (9,68)	13,52 (16,40)	8,72 (11,55)
homme	11,75 (12,28)	17,80 (21,65)	12,12 (15,97)
<b>Métier</b>			
Artiste	12,83 (14,37)	20,94 (25,42)	15,86 (22,03)
technicien	7,63 (8,28)	14,24 (16,08)	9,12 (12,37)
autre	7,73 (9,27)	12,77 (17,29)	8,46 (12,13)
<b>ensemble</b>	10,25 (10,93)	15,77 (19,36)	10,22 (13,78)

La comparaison des moyennes (pondérées par le nombre d'heures déclarées) donne des informations sensiblement différentes en niveau mais la même tendance se dégage : le salaire moyen des activités associatives du spectacle vivant (10,93 euros) est inférieur à la moyenne générale du secteur (13,78 euros)

et très inférieur à la moyenne de l'audiovisuel dans une société anonyme (19,36 euros)<sup>3</sup>.

Cet écart demeure lorsque l'on regarde selon le genre, le métier et la classe d'âge. On remarque que dans les activités associatives du spectacle vivant, les différences de salaires entre genre, entre classe d'âge et entre métiers vont certes dans le même sens que l'ensemble (prime à l'âge, au masculin et à l'artiste) mais avec des différences beaucoup plus faibles que dans l'audiovisuel.

L'estimation des salaires horaires médians ou moyens à l'aide du modèle rustique déjà présenté confirme ces données moyennes. « Toutes choses (prises en compte) égales par ailleurs », l'écart entre le salaire médian des activités associatives du spectacle vivant et celui de l'audiovisuel dans une société anonyme est de 6,5 euros. En moyenne, il serait de plus de 10 euros.

Lorsque l'estimation ne porte que sur les salaires de ceux des salariés qui travaillent plus de 500 heures dans la semaine, l'écart médian est de 7 euros et l'écart moyen de 8 euros.

Pour apprécier l'importance de l'écart en défaveur des salariés des activités associatives du spectacle vivant, on calcule, c'est un exemple, l'estimation du salaire horaire 2001 d'un jeune homme technicien dans ces activités : 6,08 euros en médiane, 4,84 euros en moyenne. Dans l'audiovisuel et dans une société anonyme, l'estimation donne donc un salaire qui est plus du double en médiane, plus du triple en moyenne (?). Lorsque les calculs ne concernent que les salariés qui ont travaillé plus de 500 heures en 2001, les estimations sont 6,03 en médiane (et une prime, cf. supra, de 6,90 euros dans l'audiovisuel en société anonyme) et 5,40 en moyenne (+ 8,46 euros dans l'audiovisuel).

Ces estimations ne sont pas réalistes. Elles indiquent néanmoins que l'importance des écarts observés en moyenne n'est pas due essentiellement à des effets de structure d'âge, de qualification ou de genre. Elle s'explique plus certainement par le fait que les activités sont en réalité très différentes (leurs salaires sont donc eux aussi difficilement comparables) et que les activités associatives font un usage important de mesures d'aide à l'emploi qui permettent, les difficultés économiques des structures étant bien connues, de beaucoup moins payer la qualification et l'expérience.

---

<sup>3</sup> Les moyennes non pondérées par le nombre d'heures donnent des résultats très différents avec respectivement 20,82 euros, 34,29 euros et 50,91 euros. Des valeurs extrêmes très (trop) élevées perturbent le calcul.

## Les activités récréatives, culturelles et sportives

Les constats qui viennent d'être faits sur les activités associatives du secteur culturel vont se vérifier également dans ce secteur proche. On va y opposer les activités associatives « jeunesse et sports » (20 % des salariés du champ) aux activités « ni associatives, ni J&S » (50 % des salariés). Les écarts sont moins importants : en salaire médian, 8,18 euros contre 9,86 euros en 2001. En salaire moyen, 9,04 euros contre 14,22 euros. En se limitant aux seuls salariés qui ont travaillé plus de 500 heures en 2001, les différences sont de même ordre de grandeur : 6,68 contre 10,18 euros en médiane, 8,83 contre 13,59 euros en moyenne.

Salaires horaires (SH) médian (moyen) en 2001 en euros

	Associatif J&S	Ni associatif, ni J&S	Ensemble Secteur 92
<b>Age</b>			
50 ans et plus	7,44 (11,86)	14,12 (20,03)	11,75 (16,61)
40-50 ans	7,71 (10,90)	13,89 (17,27)	12,15 (15,14)
30-40 ans	7,75 (10,08)	11,94 (14,57)	10,83 (13,16)
Moins de 30 ans	6,67 ( 7,06)	7,46 ( 9,46)	7,11 (9,26)
<b>Genre</b>			
femme	7,73 (8,20)	8,65 (12,19)	8,07 (10,63)
homme	8,58 (9,54)	10,96 (15,71)	9,62 (14,01)
<b>Métier</b>			
Cadre	10,61 (11,95)	17,15 (22,33)	14,95 (19,58)
Prof. intermédiaire	9,63 (10,26)	11,14 (12,12)	9,86 (12,45)
Employé	6,45 (7,34)	6,88 (8,38)	6,69 (7,94)
Ouvrier	6,38 (7,39)	7,63 (9,86)	7,03 (8,72)
Autre	5,24 (5,71)	7,09 (20,52)	5,43 (11,52)
<b>ensemble</b>	8,18 (9,04)	9,86 (14,22)	8,85 (12,61)

Les différences sont également systématiques en défaveur de l'associatif J&S. Mais ces différences sont moindres que dans l'exemple des écarts dans le secteur culturel, comme on l'a déjà remarqué.

« Toutes choses égales par ailleurs », dans le modèle de régression utilisé pour contrôler les effets de genre, d'âge et de qualification, les écarts sont confirmés, comme leur moindre importance. Entre l'associatif J&S et les activités « ni associatives, ni J&S », l'écart médian est de 2,5 euros (un peu plus de 3 pour les seuls salariés à plus de 500 heures). En moyenne, l'écart est d'un peu plus de 4 euros (3,5 euros à plus de 500 heures en 2001).

## Santé et action sociale

Dans ce secteur, on va opposer les activités associatives du « proche » (7 % des

salariés du secteur) aux autres types d'activité exercées en hôpital (35 % des salariés). Le salaire médian des premières est de 6,40 euros (6,68 pour les plus de 500 heures de travail en 2001), de 9,69 euros (resp. 9,88) pour les secondes. Exprimés en moyennes, les écarts sont de même ordre de grandeur : 7,41 euros (resp. 7,42) contre 10,80 euros (10,83 euros pour les salariés qui ont travaillé plus de 500 heures en 2001).

Salaire horaire (SH) médian (moyen) en 2001 en euros

	Associatif proche	Hôpital autres activi.	Ensemble Secteur 85
<b>Age</b>			
50 ans et plus	6,24 (7,69)	11,4 (12,58)	9,29 (11,49)
40-50 ans	6,44 (7,76)	10,76 (11,60)	9,15 (10,46)
30-40 ans	6,63 (7,34)	9,40 (10,02)	8,16 (9,02)
Moins de 30 ans	6,33 (6,70)	7,35 (8,08)	6,90 (7,47)
<b>Genre</b>			
femme	6,32 (7,22)	9,66 (10,34)	8,06 (9,35)
homme	7,87 (9,58)	9,82 (12,12)	8,52 (10,76)
<b>Métier</b>			
Cadre	14,33 (14,46)	14,16 (18,32)	15,56 (18,62)
Prof. intermédiaire	8,31 (9,38)	12,01 (11,80)	10,85 (11,18)
Employé	6,26 (6,84)	8,31 (8,72)	7,33 (7,98)
Ouvrier	7,27 (7,85)	8,46 (8,29)	5,87 (6,21)
Autre	5,51 (5,97)	5,45 (5,18)	5,50 (6,46)
<b>ensemble</b>	6,40 (7,41)	9,69 (10,80)	8,16 (9,71)

Dans le secteur, il n'y a pratiquement pas de différence entre homme et femme en terme de salaire dans les hôpitaux. La différence est sensiblement plus importante dans l'associatif du proche, à un niveau médian et moyen beaucoup plus bas. Seuls les cadres obtiennent des niveaux de salaire équivalents. Le salaire ne progresse pas avec l'âge en 2001 dans les activités associatives ciblées ici, au contraire de l'hôpital.

Les estimations donnent des écarts « toutes choses (prises en compte) égales par ailleurs » moins importantes que prévues. Les écarts en moyenne (ou en médiane) entre les activités associatives et hospitalières sont pour une part dus à des effets de structure. L'écart médian est d'un peu moins de 2 euros entre les deux sélections d'activités et de statut (de 2 euros pour les salariés à plus de 500 heures en 2001). En moyenne, les écarts sont plus proches de 1,5 euro.

## I.F Données individuelles

Un des enseignements des analyses réalisées pour cette première partie est la difficulté à utiliser directement les données individuelles. Seules les moyennes catégorielles ont ici été utilisées ; ce n'est pas une façon satisfaisante de traiter la difficulté. Elle élimine trop radicalement la donnée initiale et travaille sur des données lissées extrêmement agrégées. Dans la suite du travail, c'est à une modélisation des données individuelles qu'il faudra procéder. En attendant, nous avons pu vérifier que le " nettoyage " des données individuelles, par suppression des valeurs extrêmes, permettaient effectivement de travailler sur une sous-population de données individuelles. Ses effets sont importants. Ce type d'opération doit être concerté avec l'ensemble des utilisateurs de la source DADS et ne peut être mis en œuvre au coup par coup.

Prenons l'exemple du secteur des activités récréatives, culturelles et sportives dont nous avons vu qu'il était en position intermédiaire entre les deux autres en terme de dispersion des caractéristiques d'emploi.

La distribution des salaires horaires individuels donne une bonne illustration des difficultés à utiliser directement ces informations individuelles.

Les résultats, calculés sur l'ensemble des salariés pour lesquels les durées travaillées sont renseignées (90 % de l'ensemble du secteur) sont très fortement dispersés.

La moyenne est à 24.20 euros, la médiane à 8.85. L'écart interquartile est de 8.40 euros, l'écart-type à 281.

Si on ne prend que les données des salariés ayant travaillé plus de 500 heures en 2001, les dispersions sont moins extrêmes.

La moyenne est alors à 11.94 euros, la médiane à 8.61. La médiane est effectivement peu influencée, alors que la moyenne est totalement différente.

L'écart-type est de 12.73 euros, l'écart interquartile de 7.19 euros. Contrairement à l'écart-type, l'écart interquartile n'est pratiquement pas changé. C'est bien, pour une bonne part, aux faibles horaires déclarés, que les données aberrantes de salaire horaire apparaissent.

## II Les évolutions de 1995 à 2001

Nous allons maintenant nous intéresser aux évolutions de 1995 à 2001, en utilisant le panel DADS au 1/25<sup>ième</sup> pour sélectionner chaque année les salariés concernés par le champ d'activité étudié.

### Première sélection

Pour faciliter l'accès aux données et pour se donner une base autonome de données permettant de répondre aux différentes questions envisagées au départ, on a d'abord constitué un sous panel par sélection d'activités et d'années. On utilise comme année charnière de la période 1995 - 2001, l'année 1998 qui se situe au milieu de la période.

Le point de départ est ainsi la sélection des enregistrements de l'année 1998 qui concernent les salariés dont au moins un poste se situe dans le secteur associatif ou dans la sélection des activités retenues.

Puis, chaque année de la période 1995 - 2001, on recherche les périodes concernant ces salariés dans le panel de l'année et on y ajoute les salariés supplémentaires associés soit à un poste associatif soit à un poste de la sélection d'activité.

n. périodes n. salariés sal. horaire	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1995	606 007 436 193 9.52						
1996		607 809 433 746 9.54					
1997			636 004 434 912 9.53				
<b>1998</b>	<b>445 710</b> <b>299 555</b> <b>9.68</b>	<b>474 039</b> <b>317 810</b> <b>9.69</b>	<b>546 973</b> <b>356 671</b> <b>9.63</b>	<b>557 860</b> <b>422 929</b> <b>9.89</b>	<b>589 836</b> <b>372 087</b> <b>9.82</b>	<b>554 936</b> <b>353 779</b> <b>10.11</b>	<b>502 702</b> <b>336 728</b> <b>10.36</b>
1999					713 525 474 293 9.66		
2000						755 677 509 028 9.86	
2001							758 035 527 241 10.02

Ainsi, sur les 422 929 salariés sélectionnés en 1998 (leur salaire moyen horaire est de 9.89 euros dans les 557 860 périodes du champ), 299 555 sont présents en 1995. Inversement, 136 638 salariés du champ en 1995 (436 193 - 299 555) ne sont plus présents dans le champ en 1998.

### La seconde sélection

Les analyses présentées ici ne concernent pas l'ensemble de ces salariés. La seconde sélection consiste, pour chacun des trois secteurs (culturel, Santé et action sociale, activités récréatives, culturelles et sportives), à ne retenir que les salariés présents en 1998 (année pivot de la période) et travaillant, pendant au moins une année de la période, dans le secteur considéré.

La plus ou moins forte présence du salarié est centrale dans les analyses qui suivent. Et de ce point de vue aussi, les différences sectorielles sont importantes. Dans le secteur Santé et action sociale, 45 % des salariés travaillent ainsi chaque année dans le secteur. Dans les deux autres secteurs, la part de ceux qui sont présents chaque est très sensiblement inférieure : 21 % dans le secteur culturel et 17 % dans les activités récréatives, culturelles et sportives.

En plus de la permanence ou non de la présence pendant les sept années de la période, on distingue également ceux qui travaillent dans une unique entreprise ou dans plusieurs au cours de la période.

Les différences sectorielles sont également importantes : près de 3 salariés sur 4 du secteur Santé et action sociale travaille dans une unique entreprise pendant la période. C'est le cas de 2 salariés sur 3 dans les deux autres secteurs.

Le croisement de ces deux critères forme une variable centrale des analyses qui suivent.

	CULTURE	Santé et action sociale	Activités récréatives, ...
Permanent Unique entreprise	3 721 ( 10 %)	45 815 ( 33 %)	2 998 ( 7 %)
Permanent Plusieurs entreprises	4 385 ( 11 %)	17 092 ( 12 %)	4 130 ( 10 %)
Non permanent Unique entreprise	21 969 ( 57 %)	54 431 ( 40 %)	24 807 ( 59 %)
Non permanent Plusieurs entreprise	8 508 ( 22 %)	20 919 ( 15 %)	10 058 ( 24 %)
Ensemble	38 583 (100 %)	138 257 (100 %)	41 993 (100 %)

## II A. Le secteur Santé et action sociale

### La période 1995 - 2001

On se s'intéresse ici qu'aux enregistrements " salarié || entreprise ", qui croisent les entreprises dont l'activité principale (de l'établissement, cf. supra) est codée " 85 ", Santé et action sociale et dont les salariés (du panel) sont présents (dans le secteur, pas forcément dans l'entreprise) en 1998.

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Nb enreg.	<b>95 154</b>	<b>100 508</b>	<b>112 120</b>	<b>127 443</b>	<b>114 287</b>	<b>107 464</b>	<b>100 212</b>
NB salariés	<b>64 757</b>	<b>69 762</b>	<b>75 294</b>	<b>86 151</b>	<b>75 746</b>	<b>68 315</b>	<b>65 226</b>

Sources panel DADS

Lire ainsi : sur les 86 151 salariés sélectionnés en 1998 (pour 127 443 périodes au sens salarié - entreprise), 64 757 sont présents en 1995 (pour 95 154 salarié - entreprise).

Sur les 138 257 salariés ainsi sélectionnés dans la période,

- . 33 % sont présents les sept années dans une seule et même entreprise,
- . 12 % sont également présents les sept années, mais dans plusieurs entreprises,
- . 40 % des salariés sont présents dans une seule entreprise, mais pas pendant toute la période
- . et 15 % sont présents dans plusieurs entreprises et pas pendant toute la période.

Au total, 45 % des salariés sont présents pendant les 7 années. Et 73 % dans une seule entreprise (les 27 % restants passent en moyenne dans 2,74 entreprises).

%	Une seule entreprise	Plusieurs entreprises	Total
Toute la période	33	12	45
Pas toute la période	40	15	55
Total	73	27	100

Les caractéristiques des salariés sont très différentes selon ces quatre catégories.

La part des âges intermédiaires (qui sont à des " âges actifs " pendant toute la période) diminue très fortement de la situation de permanent (une seule entreprise et toute la période) à la situation de précaire (plusieurs entreprises et pas pendant toute la période) de 39 % à 17 %. De même, la mobilité des cadres (46 % ont travaillé dans plusieurs entreprises dans la période) et des professions intermédiaires (44 %) est beaucoup plus importante que celle des

ouvriers (15 %) et des employés (25 %).

La moitié des femmes (48 %) sont présentes pendant toute la période contre 39 % des hommes.

Le type d'employeur joue un rôle important dans la permanence de l'emploi pendant la période : 45 % des salariés employés en 2001 dans un hôpital y sont depuis au moins 1995 contre seulement 28 % pour les associations. Entre hôpitaux et associations, les deux principaux types d'employeurs du champ d'activité " 85 ", les différences sont importantes. 60 % des salariés enregistrés comme employés par une association en 2001 ne sont pas présents pendant toute la période contre 43 % pour ceux qui travaillent en hôpital.

La distinction entre les activités sanitaires du proche et les autres montre des différences quant à la permanence de l'emploi sur la période. Les " permanents du proche " sont relativement moins nombreux : 37 % contre 47 %.

	Toute la période, une seule entreprise	Toute la période, plusieurs entreprises	Pas toute la période, une seule entreprise	Pas toute la période, plusieurs entreprises	
Jeune	21	12	46	21	100
Adulte	47	14	29	10	100
vieux	44	10	36	10	100
Hôpital	45	12	27	16	100
Association	28	12	49	11	100
autre	24	14	43	19	100
Homme	28	11	48	13	100
femme	35	13	36	16	100
Cadre	27	29	27	17	100
Prof. Interm.	40	17	30	27	100
Employé	34	10	41	15	100
Ouvrier	35	5	50	10	100
autre	3	3	67	27	100
Proche	26	11	45	18	100
Autre	34	13	38	15	100

Comme il a déjà été largement expliqué, la qualité du résultat du calcul du salaire horaire laisse à désirer, certainement parce que le nombre d'heures annuelles de travail est une variable mal renseignée. Cela se vérifie en particulier dans le champ " 85 " étudié ici. Il est donc délicat d'utiliser les données individuelles de salaire horaire. Et certainement préférable, si l'on ne veut pas entrer dans une procédure fastidieuse et arbitraire d'élimination de données " aberrantes " (cf.

infra) de travailler sur des données catégorielles et donc lissées du fait de la pondération par le nombre d'heures apportée par le calcul des moyennes par catégorie.

La comparaison entre les données moyennes obtenues " sans précaution " à partir des valeurs individuelles et celles calculées par catégorie (ie en pondérant par le nombre d'heures) est intéressante. Les écarts sont en effet si importants qu'il est certain que la distribution des valeurs est affectée par des valeurs extrêmes aberrantes. On peut vérifier qu'il ne s'agit pas seulement d'une mauvaise déclaration du nombre d'heures de travail en contrepartie de la rémunération. Les déclarations de rémunération sont elles aussi affectées d'erreurs (enregistrement de valeurs trop élevées) qui peuvent provenir d'une mauvaise saisie informatique (parce que la conformité des déclarations de salaire avec les déclarations de charges sociales est systématique).

Salaires horaires moyens, pondérés ou non par le nombre d'heures de travail ?

On remarque que l'évolution du salaire horaire moyen (pondéré par le nombre d'heures) de 1995 à 2001 est régulier pour les permanents et plus erratique pour les " précaires ". C'est que dans le premier cas, il s'agit, par définition des catégories, des mêmes salariés alors que dans le second cas, les individus ne sont pas les mêmes d'une période à une autre ; les caractéristiques individuelles et de l'emploi qui influent sur le salaire moyen peuvent donc changer.

Salaires horaires moyens pondérés ou pas par le nombre d'heures de travail

	1995	1998	2001	2001/95	2001/98
<b>Permanent 1</b>					
Moy. Catégor.	9	9	10	1,18	1,11
Moy. Individ.	10	10	10	1,16	1,26
<b>Permanent +</b>					
Moy. Catégor.	10	10	12	1,16	1,12
Moy. Individ.	15	15	12	1,21	1,40
<b>Précaire 1</b>					
Moy. Catégor.	9	9	9	0,97	1,04
Moy. Individ.	21	14	9	1,26	1,35
<b>Précaire +</b>					
Moy. Catégor.	9	9	9	1,06	1,10
Moy. Individ.	21	13	9	1,33	1,42

Quand il s'agit de distinguer non plus par la permanence ou non dans la période, mais par un autre critère (ici, le type d'activité), le résumé donné par le salaire moyen pondéré semble là aussi plus interprétable.

	1995	1998	2001	2001/95	2001/98
<b>Proche</b>					
Moy. Catégor.	7	7	8	1,13	1,10
Moy. Individ.	18	11	8	1,29	1,21
<b>Autre</b>					
Moy. Catégor.	9	9	10	1,13	1,11
Moy. Individ.	13	13	10	1,31	1,20

Salaires horaires moyens ou salaires horaires médians ?

On va indiquer, sur un exemple ciblé sur les salariés des activités de proximité du sanitaire et social (dite activité du proche, sous-champ de l'APET 85, cf. supra) , travaillant à temps plein chez le même employeur de 1995 à 2001, les très légères variations entraînées par le choix, soit de la moyenne de la catégorie (moyenne pondérée par le nombre d'heures), soit de la médiane de la catégorie. L'essentiel des arguments qui légitiment le choix de la médiane (défiance envers les données extrêmes de la distribution des salaires horaires associée à des entrées sorties et à l'effet de structure associé (entre deux dates, les salariés ne sont pas exactement les mêmes, ce qui peut-être particulièrement sensible pour quelques sous catégories de croisement des variables du modèle de régression) sont tombés de par la sélection de la sous-population étudiée.

	Estimation moyenne	Estimation médiane
Constante	6.81	6.94
Plus de 50 ans	0.50	0.57
Entre 30 et 50 ans	0.55	0.64
Moins de 30 ans	0 (ref)	0 (ref)
Hôpital	1.23	1.07
Association	-0.27	-0.34
Autre catégorie	0 (ref)	0 (ref)
Homme	Ns	ns
Femme	0 (ref)	0 (ref)
Cadre	5.68	5.49
Prof. Intermédiaire	2.88	2.51
Employé	0.18	-0.09
Ouvrier	0 (ref)	0 (ref)

Les résultats sont très proches en valeur et par les effets " toutes choses égales par ailleurs ". Il y a accord sur le fait que le genre n'a pas d'impact sur le salaire horaire. En revanche, en salaire moyen, le fait d'être employé est sensiblement positif par rapport au fait d'être ouvrier alors que le salaire médian des employés n'est pas sensiblement différent de celui des ouvriers.

Le même modèle calculé pour les autres activités Santé et action sociale, et pour l'ensemble des activités Santé et action sociale, pour des salariés à temps plein, donne des résultats aussi proches entre valeurs moyennes et valeurs médianes.

#### Ensemble des activités du sanitaire et social

	Estimation Moyenne	Estimation Médiane
Constante	4.75	4.28
Plus de 50 ans	1.61	1.58
Entre 30 et 50 ans	1.24	1.40
Moins de 30 ans	0 (ref)	0 (ref)
Hôpital	2.13	2.48
Association	-0.43	-0.27
Autre catégorie	0 (ref)	0 (ref)
Homme	0.46	0.51
Femme	0 (ref)	0 (ref)
Cadre	14.29	13.79
Prof. Intermédiaire	4.36	4.53
Employé	1.27	1.42
Ouvrier	0 (ref)	0 (ref)

Une autre solution est de supprimer les valeurs extrêmes, en prenant par exemple les salaires horaires individuels compris entre P1 et P99.

On peut également limiter les postes pris en compte aux seuls cas où le nombre d'heures est supérieur à 200 ou 500 heures.

## Modélisation des évolutions

Nous allons tenter de mieux comprendre ces valeurs et ces évolutions par un modèle qui reprend les effets simples de chacune des variables déjà présentées.

Nous allons les calculer de deux façons différentes, pour vérifier les conséquences de ce que nous présentons comme des erreurs qui affectent les données individuelles. Le modèle sera d'abord calculé à partir des moyennes pondérées par le nombre d'heures (ce qui est nommé ici moyenne par catégorie). Enfin, nous verrons si les médianes permettent des estimations plus satisfaisantes ou si elles donnent des résultats proches des ceux obtenus avec les moyennes catégorielles.

On utilisera plus loin, pour le secteur culturel, une troisième façon de calculer le modèle, avec cette fois des moyennes calculées directement à partir des salaires horaires individuels (sans pondération par les heures travaillées). On verra qu'il s'agit de la façon la moins satisfaisante de travailler.

### 1. Estimation du salaire horaire (SH) moyens (par catégorie) en euros

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Constante	6.33	5.42	5.76	1.09	1.06
<b>Age</b>					
50 ans et plus	1.93	1.99	2.11	-0.01	-0.03
30-50 ans	1.20	1.30	1.40	-0.01	0.01
Moins de 30 ans	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
<b>CJ employeur</b>					
Autre	-1.96	-1.07	-0.80	0.04	0.10
Association	-2.05	-1.09	-0.80	0.03	0.09
Hôpital	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
<b>Genre</b>					
Femme	-0.78	-0.70	-0.91	-0.01	0.01
Homme	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
<b>Métier</b>					
Autre	0.43	0.36	1.08	0.11	0.19
Cadre	8.60	9.22	11.08	0.07	0.10
Prof. Interméd.	4.24	4.31	4.80	0.01	0.02
Employé	1.58	1.71	2.03	0.01	0.02
ouvrier	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
<b>Activité</b>					
Proche	Ns	-0.36	-0.62	-0.02	-0.01
Autre	Ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
<b>Présence 95-01</b>					
Continue 1 entr.	0.15	0.92	1.14	0.01	0.06
Continue + entr.	0.76	1.35	1.50	-0.01	0.03
Non perm. 1 ent.	0.34	0.27	0.12	-0.02	-0.04
Non perm. + ent.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.

## 2. Estimation du salaire horaire (SH) médian en euros

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Constante	5.37	5.30	5.64	1.09	1.30
<b>Age</b>					
50 ans et plus	2.00	1.89	1.82	-0.01	Ns
30-50 ans	1.72	1.26	1.25	-0.01	-0.02
Moins de 30 ans	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
<b>CJ employeur</b>					
Autre	-0.84	-1.23	-1.06	0.04	0.06
Association	-1.29	-1.29	-1.00	0.03	0.01
Hôpital	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
<b>Genre</b>					
Femme	-0.77	-0.58	-0.74	-0.01	0.05
Homme	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
<b>Métier</b>					
Autre	Ns	0.18	0.57	0.11	-0.03
Cadre	8.28	7.92	10.03	0.07	0.13
Prof. Interméd.	3.82	4.00	4.80	0.01	-0.08
Employé	1.13	1.28	1.90	0.01	-0.05
ouvrier	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
<b>Activité</b>					
Proche	Ns	-0.34	-0.67	-0.02	-0.06
Autre	Ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
<b>Présence 95-01</b>					
Continue 1 entr.	0.41	1.22	1.29	0.01	-0.08
Continue + entr.	ns	1.34	1.41	-0.01	-0.05
Non perm. 1 ent.	ns	0.40	0.24	-0.02	0.13
Non perm. + ent.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.

La régression est réalisée non pas sur des données individuelles (nous avons déjà dit que ces données individuelles sont très dispersées et que les évolutions individuelles sur la période semblaient pour une part fantaisistes) mais avec des données regroupées résumées soit par leur moyenne, soit par leur médiane.

Il est remarquable que l'effet de la situation du salarié pendant la période (présent tous les ans, dans une unique entreprise, dans plusieurs entreprises, pas présent et dans une unique entreprise ou pas) soit si peu important. On verra pour les deux autres secteurs l'importance de ses effets sur le salaire et la prime obtenue quand on allie présence continue et changement d'entreprise. Dans le secteur Santé et action sociale, ce phénomène ne semble pas jouer. C'est pourquoi l'on a renoncé à présenter pour ce secteur, à l'inverse des deux autres, des statistiques séparées de salaire.

Tout au long de la période de 1995 à 2001, les effets de chaque variable prise individuellement " toutes choses égales par ailleurs " vont dans le même sens. L'âge du salarié, sa qualification, le genre masculin ont, sans surprise, des effets positifs sur le salaire.

C'est l'hôpital qui paie le mieux, toutes choses égales. Mais les différences les plus importantes sont celles de la qualification ; les cadres ont des différentiels de salaire importants. Ils bénéficient de plus des plus fortes progressions sur la période.

## II B. Le secteur culturel

### La période 1995 - 2001

	Toute la période, une seule entreprise	Toute la période, plusieurs entreprises	Pas toute la période, une seule entreprise	Pas toute la période, plusieurs entreprises	
Jeune	5	9	62	24	100
Adulte	17	19	46	18	100
Vieux	17	13	51	19	100
SA CA	13	14	52	21	100
SARL	6	10	61	23	100
Association	5	10	63	22	100
Autre	11	11	56	22	100
Homme	9	14	53	24	100
Femme	10	9	61	20	100
ARTiste	5	19	46	30	100
Technicien	12	8	61	19	100
Autre	13	8	62	17	100
Audiovisuel	6	15	51	28	100
Spec. vivant	5	12	58	25	100
Autre	15	9	60	16	100
Ensemble	10	11	57	22	100

Comme attendu, la plus forte permanence est le fait des salariés de la catégorie des âges intermédiaires (36 %), puis des plus âgés (30 %). Le fait que seuls 14 % des plus jeunes soient permanents sur la période cumule leur entrée progressive dans la vie active et une entrée qui passe par des changements d'emplois plus fréquents.

Dans les métiers artistiques, les salariés sont moins souvent chez un seul employeur dans la période (51 % par rapport à 67 %) ; et très peu souvent présents chaque année dans le secteur (5 % par rapport à 10 % pour l'ensemble des salariés).

Si le calcul des salaires horaires dans la période est toujours possible par catégorie, c'est bien sûr uniquement dans les deux catégories de salariés présents chaque année dans le secteur qu'il peut être commenté comme une évolution moyenne au sens individuel du terme. Dans les deux autres catégories, les " évolutions moyennes par catégories " sont affectées d'effets de structure,

particulièrement importants ici étant donnée la précarité du secteur et son turn-over.

#### Salaire horaire moyen (catégoriel) et évolution

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Permanents 1	11.65	12.76	14.63	1.15	1.26
Permanents +	34.38	34.27	18.31	0.53	0.53
Non perm. 1	10.68	10.59	10.79	1.02	1.01
Non perm. +	17.00	14.53	12.18	0.84	0.72
Ensemble	18.54	17.19	14.06	0.82	0.76

Il y a semble-t-il un problème sur la catégorie des permanents dans la période passant par plusieurs entreprises. Peut-être vaudrait-il mieux utiliser les médianes ?

#### **Les permanents de la période 1995 - 2001, dans une même entreprise**

Il s'agit donc de la catégorie, peu représentée dans le secteur culturel, qui rassemble les salariés présents pendant les sept années de la période 1995-2001 dans le secteur. Les données sont a priori les plus fiables. L'évolution du salaire moyen est plus importante dans la seconde moitié de la période, pour l'ensemble des catégories proposées. Les différences de salaires sont importantes : plus de 4 euros en faveur des plus âgés par rapport aux plus jeunes en 1995 comme en 1998 et en 2001. Le différentiel n'augmente pas avec la montée du salaire moyen, ce qui signifie un rattrapage relatif ; le taux de croissance est effectivement plus fort pour les jeunes, puis les âges intermédiaires que pour les plus de 50 ans.

En revanche, il n'y a pas de rattrapage relatif des salaires féminins en moyenne. Le taux de croissance est identique et la différence moyenne passe de 3 euros à 4 entre 1995 et 2001.

Du point de vue des métiers, les évolutions sont différentes selon les métiers artistiques et les autres. Le salaire moyen des artistes, plus élevé en début de période, augmente beaucoup plus vite que celui des autres métiers. C'est en particulier le sous-secteur de l'audiovisuel qui anime cette croissance du revenu des artistes. Mais entre les techniciens et les autres salariés des autres métiers, se manifeste un rattrapage, en moyenne, dans la période : au terme des sept années, le petit avantage en faveur des métiers techniques est annulé.

La croissance la plus spectaculaire est celle des salaires de l'audiovisuel avec une augmentation de pratiquement 50 % de 1995 à 2001. L'évolution est de moitié dans les autres activités, en dessous de la moyenne de + 26 % en sept années.

Salaire horaire moyen (catégoriel) et évolution (des permanents dans une même entreprise)

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Jeune	9.22	10.53	12.63	1.20	1.37
Adulte	11.86	13.10	15.03	1.15	1.27
Vieux	13.93	14.85	16.45	1.11	1.18
Homme	13.28	14.55	16.73	1.15	1.26
Femme	10.06	11.05	12.59	1.14	1.25
Artiste	15.43	17.48	20.61	1.18	1.34
Technicien	11.22	12.48	14.09	1.13	1.26
Autre	10.84	11.95	14.01	1.17	1.29
Audiovisuel	13.75	15.84	19.34	1.22	1.41
Spec. vivant	10.72	11.79	13.12	1.11	1.22
Autre	11.27	12.16	13.98	1.15	1.24
Ensemble	11.65	12.76	14.63	1.15	1.26

### Les permanents de la période 1995 - 2001 avec changement d'entreprises

Cette seconde catégorie de salariés présents pendant les sept années de la période 1995-2001 dans le secteur n'est pas beaucoup plus importante que la première. Les données, a priori plus fiables, sont très surprenantes. Les commentaires sont suspendus, dans l'attente d'une explication de la rupture forte de tendance qui semble apparaître en la première et la seconde moitié de la période.

Evolution du salaire horaire moyen (catégoriel) ( ??)

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Ensemble	34.38	34.27	18.31	0.53	0.53

### Les non permanents de la période 1995 - 2001, une seule entreprise

C'est la catégorie de loin la plus importante. Les évolutions ne concernent donc pas, par construction, les mêmes salariés.

Salaire horaire moyen (catégoriel) et évolution (non permanents, une seule entreprise)

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Jeune	8.13	8.73	9.78	1.12	1.20
Adulte	11.84	12.25	13.59	1.11	1.15
Vieux	13.70	13.88	12.50	0.90	0.91
Homme	12.75	12.26	12.33	1.00	0.97
Femme	8.92	9.05	9.47	1.05	1.06

Artiste	17.88	19.55	14.77	0.76	0.83
Technicien	10.60	10.06	10.57	1.05	1.00
Autre	9.83	9.62	10.45	1.09	1.06
Audiovisuel	14.06	14.43	13.54	0.94	0.96
Spec. vivant	10.37	10.37	9.73	0.94	0.97
Autre	10.11	9.63	10.41	1.08	1.03
Ensemble	10.68	10.59	10.79	1.02	1.01

### Les non permanents de la période 1995 - 2001, plusieurs entreprises

C'est la dernière catégorie, des non permanents que l'on retrouve au moins deux années mais dans des entreprises (culturelles) différentes. Les évolutions ne concernent toujours pas, par construction, le même ensemble de salariés. Des effets de structure de la population semblent jouer de façon assez importante pour donner une évolution de 1995 à 2001 inverse de celle qui est attendue et qui est observée pour les salaires des salariés permanents pendant la période et restant dans une même entreprise. Cette baisse très sensible du salaire moyen entre 1995 et 2001 est à commenter avec les prudences habituelles, dont les raisons ont déjà été répétées.

Salaires horaires moyens (catégoriel) et évolution (non permanents, plusieurs entreprises)

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Jeune	11.64	12.14	11.61	0.96	1.00
Adulte	21.18	18.91	14.11	0.75	0.67
Vieux	25.05	21.28	14.38	0.68	0.57
Homme	20.82	16.42	13.26	0.81	0.64
Femme	12.89	12.53	11.04	0.88	0.86
Artiste	29.82	22.85	14.30	0.63	0.48
Technicien	13.06	12.31	10.95	0.89	0.84
Autre	11.61	10.88	11.63	1.07	1.00
Audiovisuel	24.35	17.57	14.04	0.80	0.58
Spec. vivant	22.10	18.38	11.11	0.60	0.50
Autre	12.06	10.90	11.48	1.05	0.95
Ensemble	17.00	14.53	12.18	0.84	0.72

Ces résultats sont parfois surprenants et demandent des vérifications.

## Modélisation des évolutions

Nous allons tenter de mieux comprendre ces valeurs et ces évolutions par un modèle qui reprend les effets simples de chacune des variables déjà présentées.

Nous allons les calculer de trois façons différentes, pour vérifier les conséquences de ce que nous présentons comme des erreurs qui affectent les données individuelles. ON commence ainsi par calculer à partir des salaires horaires individuels. Puis nous calculerons, de façon plus raisonnable, à partir des moyennes pondérées par le nombre d'heures (ce qui est nommé ici moyenne par catégorie). Enfin, nous verrons si les médianes permettent des estimations plus satisfaisantes ou si elles donnent des résultats proches des ceux obtenus avec les moyennes catégorielles.

1 : Estimation du salaire horaire (SH) moyen (individuels) en euros

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Constante	12.46	-105.80	11.48	1.85	1.83
<b>Age</b>					
50 ans et plus	61.24	221.30	16.42	0.12	0.60
30-50 ans	65.26	25.56	1.83	-0.17	-0.46
Moins de 30 ans	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>CJ employeur</b>					
Autre	34.30	90.01	ns	0.10	ns
SARL	ns	211.58	ns	0.12	ns
SA CA	-17.19	136.39	9.12	0.18	ns
Association	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Genre</b>					
femme	-17.76	92.74	ns	-0.19	0.18
homme	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Métier</b>					
Autre	13.53	ns	0.51	0.13	ns
Artiste	64.93	136.07	13.54	0.68	0.70
Technicien	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Activité</b>					
Audiovisuel	43.99	ns	-6.33	-0.64	-1.01
Spectacle vivant	9.84	164.85	-5.02	-0.56	-0.77
Autre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Présence 95-01</b>					
Continue 1 entr.	-50.23	-158.66	-6.39	-0.64	-0.46
Continue + entr.	ns	-93.66	11.59	-0.59	-0.04
Non perm. 1 ent.	-5.76	-138.01	-5.40	-0.30	ns
Non perm. + ent.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.

## 2. Estimation du salaire horaire (SH) moyens (par catégorie) en euros

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Constante	3.77	8.37	7.63	1.00	0.96
<b>Age</b>					
50 ans et plus	12.58	12.14	4.39	-0.11	-0.13
30-50 ans	13.44	6.69	3.32	-0.02	-0.06
Moins de 30 ans	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>CJ employeur</b>					
Autre	13.48	ns	2.62	0.09	0.06
SARL	ns	-2.53	1.19	0.13	0.11
SA CA	ns	-1.38	4.25	0.14	0.17
Association	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Genre</b>					
femme	-8.23	-3.41	-2.77	ns	0.08
homme	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Métier</b>					
Autre	-2.51	ns	1.11	0.05	0.07
Artiste	12.69	11.71	4.61	-0.15	-0.10
Technicien	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Activité</b>					
Audiovisuel	15.68	6.88	2.30	0.14	-0.12
Spectacle vivant	5.30	4.20	ns	-0.12	-0.09
Autre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Présence 95-01</b>					
Continue 1 entr.	-5.00	Ns	1.90	-0.14	0.28
Continue + entr.	18.24	-2.90	4.59	-0.19	-0.13
Non perm. 1 ent.	ns	-2.71	-0.43	0.07	0.13
Non perm. + ent.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.

On écarte les résultats donnés avec les moyennes des valeurs individuelles. Le salaire horaire moyen considéré ici est la moyenne pondérée par le nombre d'heures travaillées, des salaires horaires. La régression est réalisée non pas sur des données individuelles (nous avons déjà dit que ces données individuelles sont très dispersées et que les évolutions individuelles sur la période semblaient pour une part fantaisistes) mais, en faisant l'hypothèse que les données regroupées fournissaient de meilleurs résultats, comparables souvent à ceux obtenus avec la médiane. On considère donc le salaire horaire moyen de chacune des catégories obtenues par croisement de l'ensemble des variables catégorielles du modèle. Le calcul a également été fait en remplaçant la moyenne de la catégorie par la médiane des salaires horaires moyens de la catégorie (cf. infra).

## 3. Estimation du salaire horaire (SH) médians en 2001 en euros

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Constante	3.22	12.76	8.14	1.18	1.70
<b>Age</b>					
50 ans et plus	7.74	4.71	3.62	0.22	-0.31
30-50 ans	17.74	3.03	2.57	ns	-0.27
Moins de 30 ans	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>CJ employeur</b>					
Autre	8.84	-3.21	1.31	0.24	-0.16
SARL	ns	-3.76	0.29	ns	0.39
SA CA	-4.13	-2.82	2.57	ns	-0.17
Association	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Genre</b>					
femme	-5.61	-2.43	-2.48	-0.12	-0.19
homme	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Métier</b>					
Autre	-2.76	ns	0.32	ns	0.06
Artiste	4.77	3.89	4.88	0.35	-0.10
Technicien	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Activité</b>					
Audiovisuel	12.29	ns	1.58	-0.18	-0.09
Spectacle vivant	ns	-1.65	ns	-0.25	-0.16
Autre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Présence 95-01</b>					
Continue 1 entr.	Ns	Ns	1.58	-0.13	Ns
Continue + entr.	4.75	6.26	3.33	-0.30	-0.22
Non perm. 1 ent.	4.61	-2.98	-0.66	0.11	0.41
Non perm. + ent.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.

En début, en milieu et en fin de la période de 7 ans, de 1995 à 2001, les effets de chaque variable prise individuellement " toutes choses égales par ailleurs " vont dans le même sens. L'âge (non dégagé de l'ancienneté) est un facteur positif, comme la qualification de l'emploi (croissante de ouvrier, employé, profession intermédiaire à cadre) et le genre masculin. Le secteur d'activité, au sein des activités culturelles, est également important. La variable à quatre modalités qui indique la position pendant la période est également important et justifie des analyses séparées. Que l'on soit permanent ou non pendant la période, le changement d'entreprise a un effet positif sur le salaire, avec une prime importante pour ceux qui allient changement d'entreprise et permanence dans la période.

## II C. Les activités récréatives, culturelles et sportives (92)

Sur les 41 993 salariés sélectionnés dans la période dans le panel au 1/25<sup>ème</sup>,

- . 7 % sont présents les sept années dans une seule et même entreprise,
- . 10 % sont également présents les sept années, mais dans plusieurs entreprises,
- . 59 % des salariés sont présents dans une seule entreprise, mais pas pendant toute la période
- . et 24 % sont présents dans plusieurs entreprises et pas pendant toute la période.

Au total, 17 % des salariés sont présents pendant les 7 années. C'est une énorme différence avec le secteur sanitaire et social, beaucoup plus stable (45 % de ses salariés sont présents toute la période).

%	Une seule entreprise	Plusieurs entreprises	Total
Toute la période	7	10	17
Pas toute la période	59	24	83
Total	66	34	100

Les caractéristiques des salariés sont différentes selon ces quatre catégories. Mais la présence d'une très forte catégorie (non permanent et une seule entreprise) limite les écarts.

30 % des salariés aux âges intermédiaires sont actifs dans le secteur chacune des sept années de la période. En revanche, les moins de 30 ans ne sont que 12 % dans ce cas. Les salariés de plus de 50 ans sont en position intermédiaire avec 24 %. Mais plus de un sur quatre, la même part que les plus jeunes, se retrouvent dans plusieurs entreprises sans être présents pendant toute la période. Les salariés de 30 à 50 ans sont moins de un sur cinq dans cette situation.

Cette précarité n'est pas sensiblement plus forte dans les associations du secteur. En revanche, les femmes sont moins encore que les hommes présentes chaque année (15 contre 19 %). Et dans les activités Jeunesse et sports, le phénomène est encore accentué : 12 % de " permanents " contre 19 % dans les autres.

	Toute la période, une seule entreprise	Toute la période, plusieurs entreprises	Pas toute la période, une seule entreprise	Pas toute la période, plusieurs entreprises	
Jeune	4	8	63	25	100
Adulte	14	18	50	18	100
vieux	12	12	50	26	100
Association	6	9	63	22	100
autre	8	10	57	25	100
Homme	7	12	55	26	100
femme	8	7	64	21	100
Cadre	6	16	49	29	100
Prof. Interm.	8	10	56	25	100
Employé	8	3	71	18	100
Ouvrier	8	7	65	21	100
autre	4	3	73	20	100
Jeunesse et sports	8	11	56	25	100
Autre	6	6	66	22	100

Comment se comportent les salaires horaires selon ces catégories ?

#### Salaires horaires moyen (catégoriel) et évolution

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Permanents 1	10.35	11.37	12.95	1.14	1.25
Permanents +	42.46	39.01	19.60	0.50	0.46
Non perm. 1	9.69	9.49	9.94	1.05	1.02
Non perm. +	16.84	13.35	11.05	0.83	0.66
Ensemble	19.85	16.78	13.14	0.78	0.66

Les valeurs calculées pour la catégorie des permanents dans la période passant par plusieurs entreprises sont, comme pour les autres secteurs, surprenants. Nous disposons ici des mêmes résultats de valeurs centrales, mais exprimées en médiane et non plus en moyenne ; les résultats sont-ils plus attendus ?

#### Salaires horaires médian et évolution

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Permanents 1	8.53	9.44	10.48	1.14	1.29
Permanents +	13.72	15.64	15.26	1.04	1.14
Non perm. 1	6.33	6.54	7.65	1.15	1.32
Non perm. +	8.40	8.41	10.16	1.17	1.24
Ensemble	8.71	8.10	10.26	1.12	1.22

Les difficultés observées systématiquement pour la catégorie des " permanents sur la période et plusieurs entreprises " semblent contournées. S'agissant par construction des mêmes salariés, les résultats semblent effectivement plus corrects. Il y aurait donc en 1995 et 1998 des erreurs particulières qui entraîneraient des valeurs très grandes qui à leur tour perturberaient les résultats moyens. Il reste surprenant d'obtenir en 1998 une médiane générale plus petite que les médianes catégorielles.

Il est donc plus cohérent de poursuivre avec les médianes.

### **Les permanents de la période 1995 - 2001, dans une même entreprise**

Ils sont peu nombreux, comme dans le secteur culturel. La catégorie rassemble les salariés présents pendant les sept années de la période 1995-2001 dans le secteur. L'interprétation des résultats est plus assurée parce qu'il s'agit de l'évolution des salaires des mêmes salariés. L'évolution du salaire apparaît régulière : le salaire médian gagne un euro de 1995 à 1998 et encore un euro de 1998 à 2001.

Selon l'âge, les différences de salaires sont importantes : plus de 4 euros en faveur des plus âgés par rapport aux plus jeunes en 1995 comme en 1998 et en 2001.

Il n'y a pas non plus de rattrapage relatif des salaires féminins en moyenne. Le taux de croissance est identique mais la différence ne dépasse pas 2 euros entre 1995 et 2001.

#### **Salaires horaires médians et évolution (des permanents dans une même entreprise)**

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Jeune	7.31	7.24	9.27	1.16	1.18
Adulte	11.55	11.21	12.75	1.09	1.31
Vieux	11.53	10.68	12.21	1.08	1.17
Homme	9.52	8.67	11.01	1.12	1.21
Femme	7.81	7.56	9.39	1.13	1.25
cadre	13.08	14.44	16.52	1.17	1.37
prof. Interm.	8.91	9.92	11.27	1.15	1.30
Employé	6.67	7.36	8.23	1.14	1.26
ouvrier	6.64	7.50	7.95	1.10	1.21
Autre	8.22	8.26	8.77	1.09	1.14
Jeunesse et sports	7.41	8.25	9.08	1.09	1.21
Autre	8.95	9.88	11.11	1.16	1.31
Ensemble	8.53	9.44	10.48	1.14	1.29

Les évolutions sont différentes selon les qualifications. La croissance est plus forte pour les cadres, puis pour les professions intermédiaires puis pour les employés et les ouvriers. Les différences de salaires entre les catégories s'accroissent donc de 1995 à 2001. Le salaire médian des cadres est le double de celui des ouvriers. Ils bénéficient de la progression la plus rapide sur les sept années : + 37 % de progression du salaire médian.

De la même façon, les salaires des activités jeunesse et sports sont plus faibles et progressent moins vite que les autres.

### **Les permanents de la période 1995 - 2001 avec changement d'entreprises**

Salaires horaires médians et évolution (des permanents dans plusieurs entreprises)

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Jeune	10.81	13.41	13.82	1.07	1.25
Adulte	16.97	17.68	16.89	1.02	1.04
Vieux	20.62	19.51	17.59	0.99	0.95
Homme	14.90	16.53	15.77	1.03	1.12
Femme	12.41	14.31	14.30	1.04	1.17
Cadre	17.23	20.00	17.67	0.95	1.02
prof. Interm.	11.13	13.12	13.60	1.08	1.22
Employé	7.10	8.02	8.80	1.11	1.25
Ouvrier	10.72	12.15	12.63	1.03	1.15
Autre	9.51	14.66	16.35	1.12	1.40
Jeunesse et sports	9.98	11.60	12.38	1.09	1.21
Autre	15.10	17.20	15.97	1.01	1.10
Ensemble	13.72	15.64	15.26	1.04	1.14

Les salaires sont très sensiblement supérieurs à ceux de la précédente catégorie. Il y a, à permanence donnée, une très forte prime au changement d'entreprise. Dans le modèle calculé plus loin, c'est d'ailleurs le plus grand effet mis en évidence. Les résultats globaux donnés ici montrent bien que cette prime est valable pour l'ensemble des catégories.

### **Les non permanents de la période 1995 - 2001 avec unique entreprise**

C'est manifestement pour les salariés dans cette situation que les salaires sont les plus bas. Ils cumulent la précarité et le passage dans une seule entreprise (pendant la période et dans le champ). Rappelons que près de 60 % du champ sont dans cette situation.

Salaire horaire médian et évolution (des non permanents dans une unique entreprise)

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Jeune	5.76	6.14	7.35	1.19	1.41
Adulte	7.63	8.27	9.17	1.10	1.33
Vieux	8.84	8.39	8.43	1.09	1.19
Homme	6.64	6.91	8.12	1.16	1.31
Femme	6.04	6.25	7.26	1.14	1.41
cadre	9.84	9.24	12.56	1.17	1.33
prof. Interm.	7.70	7.96	8.83	1.16	1.31
Employé	5.87	6.02	6.67	1.15	2.19
ouvrier	5.46	5.88	6.62	1.13	1.37
Autre	4.52	4.96	5.48	1.09	0.86
Jeunesse et sports	5.88	6.21	7.24	1.11	1.31
Autre	6.60	6.68	7.88	1.18	1.32
Ensemble	6.32	6.54	7.65	1.15	1.32

### Les non permanents de la période 1995 - 2001 avec plusieurs entreprises

Salaire horaire médian et évolution (des non permanents dans plusieurs entreprises)

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Jeune	7.49	7.74	9.73	1.21	1.31
Adulte	12.70	11.72	12.88	1.08	1.05
Vieux	10.65	10.82	10.73	1.06	1.15
Homme	8.76	8.65	10.46	1.18	1.20
Femme	7.92	8.07	9.78	1.16	1.26
cadre	11.74	10.78	12.62	1.16	1.20
prof. Interm.	8.64	8.52	10.35	1.20	1.20
Employé	6.23	6.61	7.26	1.16	1.22
ouvrier	6.72	7.16	8.55	1.12	1.49
Autre	5.06	5.79	7.44	1.32	1.25
Jeunesse et sports	7.35	7.55	8.47	1.12	1.15
Autre	8.95	8.88	10.87	1.20	1.24
Ensemble	8.40	8.41	10.16	1.17	1.24

De meilleurs salaires sont obtenus par les salariés dans cette situation par rapport à la précédente. Comme il ne s'agit pas des mêmes personnes, les " évolutions " doivent être regardées avec prudence.

### L'estimation des salaires horaires.

En reprenant les mêmes variables de caractérisation, on peut estimer leurs effets " toutes choses égales par ailleurs " sur le salaire. Dans la logique de ce qui précède, on va d'abord présenter le modèle sur les valeurs médianes.

#### 1. Estimation du salaire horaire (SH) médians en euros

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Constante	5.03	6.35	6.27	1.14	1.39
<b>Age</b>					
50 ans et plus	5.531	3.84	2.67	-0.10	-0.27
30-50 ans	3.44	3.04	2.46	-0.08	-0.25
Moins de 30 ans	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>CJ employeur</b>					
Autre	0.96	0.10	1.44	0.08	0.11
Association	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Genre</b>					
femme	-1.10	-0.81	-1.11	-0.01	-0.04
homme	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Métier</b>					
Autre	-0.23	-0.35	1.03	0.03	-0.14
Cadre	5.02	4.24	6.37	0.03	-0.09
Prof. Interm.	2.38	2.01	2.88	0.06	-0.26
Employé	0.38	0.17	-0.11	-0.01	ns
ouvrier	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Activité</b>					
Jeunesse et sports	-0.70	-0.72	-0.64	0.04	0.23
Autre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Présence 95-01</b>					
Continue 1 entr.	-0.48	0.73	1.08	-0.01	0.05
Continue + entr.	5.09	6.69	3.61	-0.19	-0.15
Non perm. 1 ent.	-0.59	-0.96	-0.38	0.01	0.26
Non perm. + ent.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.

Pour les trois années présentées, les effets des variables vont toujours dans le même sens et sont de même amplitude. On a, dans ce secteur comme dans les autres, et malgré un renouvellement permanent des personnes, une grande constante dans le jeu des variables qui caractérisent les employeurs, les emplois et les salariés. En particulier, le fait de changer d'entreprise est toujours positif en terme de salaire, que l'on soit permanent ou pas dans la période. Plus exactement, si on est présents toutes les années, le fait de changer d'employeur a un effet positif très important, de l'ordre de 4 euros et plus sur le salaire horaire. De même, si on est de passage, le changement d'entreprise est également bénéfique.

Le même modèle, calculé avec des valeurs moyennes, donne les mêmes résultats en général, mais avec des fluctuations de plus grande ampleur, qui peuvent être dus à des valeurs extrêmes.

## 2. Estimation du salaire horaire (SH) moyens (par catégorie) en euros

	1995	1998	2001	2001/1998	2001/1995
Constante	9.93	8.71	5.05	0.78	0.75
<b>Age</b>					
50 ans et plus	10.81	7.75	3.19	-0.09	-0.12
30-50 ans	5.70	4.83	2.83	-0.04	-0.05
Moins de 30 ans	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>CJ employeur</b>					
Autre	2.69	1.09	3.34	0.14	0.06
Association	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Genre</b>					
femme	-3.07	-1.76	-1.81	ns	0.04
homme	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Métier</b>					
Autre	-1.00	ns	2.51	0.30	0.34
Cadre	8.87	10.73	7.67	-0.07	0.04
Prof. Interm.	0.75	1.28	3.51	0.10	0.10
Employé	-1.74	-0.89	ns	0.08	0.10
ouvrier	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Activité</b>					
Jeunesse et sports	-2.53	-3.04	Ns	0.10	-0.11
Autre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Présence 95-01</b>					
Continue 1 entr.	-6.59	-3.30	1.42	0.24	0.42
Continue + entr.	23.37	23.12	5.53	-0.24	-0.16
Non perm. 1 ent.	-4.07	-2.19	0.14	0.14	0.24
Non perm. + ent.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.

## II D. Les activités typiques de l'économie sociale et solidaire

On reprend, au sein de chacun des trois champs, les activités typiques de l'ESS dont nous avons présentées la situation en 2001 par rapport à des activités soit d'économie privée (société anonyme) soit d'économie publique (hôpital).

**Dans le secteur de la santé et de l'action sociale**, l'écart moyen « toutes choses égales par ailleurs » entre les activités associatives « du proche » et les autres activités hospitalières diminue entre 1995 et 2001 en passant de 2 euros à 1,5 euro. C'est le résultat d'un double mouvement contradictoire de rapprochement du salaire entre l'associatif et l'hôpital et d'accroissement de l'écart moyen entre les deux types d'activités opposées ici.

En prenant la situation de référence d'une jeune femme employée et qui travaille les 7 années de la période étudiée, les différences calculées peuvent être mis en relation avec le niveau des salaires.

Estimation du salaire horaire (SH) moyen en euros

	1995	1998	2001
Associatif et proche	5,16	5,91	6,61
Hôpital et autres activités	7,2	7,36	8,01

Les calculs avec les médianes donnent des résultats comparables.

Estimation du salaire horaire (SH) médian en euros

	1995	1998	2001
Associatif et proche	5,23	5,60	6,42
Hôpital et autres activités	6,15	7,23	8,09

La modélisation des évolutions entre 1995 et 2001 (et entre 1998 et 2001) a été régulièrement présentée, sans commentaire étant donnée la difficulté à en établir la justesse. On peut vérifier ici que le modèle calcule bien le rattrapage du salaire associatif (+0,09 de 1995 à 2001, +0,03 de 1998 à 2001) et la plus faible progression du salaire dans les activités « du proche » : 0,00 de 1995 à 2001, -0,02 de 1998 à 2001.

**Dans les activités récréatives, culturelles et sportives**, on reprend également l'opposition entre les activités associatives « jeunesse et sports » et les activités ni associatives, ni J&S.

Selon la régression déjà présentée, les écarts calculés entre les salaires de ces

deux sous ensembles diminuent entre 1995, 1998 et 2001. En 1995, l'écart des moyennes est de 5 euros ; en 1998, il est estimé à 4 euros et en 2001 à 3 euros.

Les écarts entre les salaires médians n'évoluent pas aussi régulièrement : 1,5 euro en 1995, 1 euro en 1998 et 2 euros en 2001

Pour les jeunes hommes employés qui passent chez plusieurs employeurs et qui ne sont pas présents les 7 années, les différences de salaires ont été calculées.

Estimation du salaire horaire (SH) moyen en euros

	1995	1998	2001
Associatif J&S	5,65	4,77	5,17
Ni associatif, ni J&S	10,87	8,90	8,53

Estimation du salaire horaire (SH) médian en euros

	1995	1998	2001
Associatif J&S	5,52	5,79	4,82
Ni associatif, ni J&S	7,59	6,62	6,38

Pour lire ces « évolutions » de 1995 à 2001, il faut se souvenir qu'il ne s'agit pas des mêmes salariés en 1995, en 1998 et en 2001.

**Dans le secteur culturel**, on oppose comme pour la situation 2001 les activités associatives du spectacle vivant aux activités audiovisuelles des sociétés anonymes.

Comme pour la situation 2001 et avec la différence qui consiste à prendre en compte la situation d'emploi pendant toute la période de 1995 à 2001, les différences moyennes sont considérables et fluctuent beaucoup entre 1995 (près de 11 euros), 1998 (4 euros) et 2001 (7 euros). Le calcul avec les médianes donne des résultats plus étranges encore qui confirment la difficulté à comparer le salaire d'activités peut-être trop éloignées les unes des autres.

## **Conclusion**

Le travail ne fait que commencer. Il devrait maintenant profiter de la familiarité acquise avec la source, de la connaissance de ses qualités et ses faiblesses. Il apparaît que les résultats, calculés sur des médianes ou des moyennes par catégories, sont en général interprétables et stables.

Il reste à affiner les modèles et à trouver de meilleures techniques. En particulier, il conviendra d'utiliser, pour calculer avec des valeurs médianes, des méthodes qui soient plus cohérentes avec ce point de vue. Des travaux récemment publiés proposent ces nouvelles méthodes.

Mais le travail essentiel concerne l'utilisation directe des données individuelles de trajectoires. En effet, les trajectoires ne sont pas ici vraiment utilisées ; elles sont remplacées par des trajectoires " moyennes " de catégories, délicates à utiliser et qui surtout ne permettent pas d'affiner suffisamment les modèles.

La solution consistera certainement, comme le montrent les travaux de Malik Koubi réalisés à partir des mêmes sources (Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000, Economie et statistique n° 369-370, 2003) à modéliser ces trajectoires.

Enfin, il faudra certainement modifier le choix de certaines des activités qui illustrent l'économie sociale et solidaire ou qui s'y « opposent » de façon qui se veut heuristique. L'expérience montre que pour le secteur culturel au moins, le choix actuel n'est pas heureux ; les activités sont trop dissemblables pour que les écarts puissent être interprétés en terme de caractérisation de l'économie sociale et solidaire. C'est pourquoi les quelques résultats présentés dans ce sens, même s'ils ne contredisent pas les données connues, sont prématurés.

Aussi, pour toutes ces raisons, nous espérons avoir l'opportunité de poursuivre les analyses.