



---

## Observatoire genevois du marché du travail (OGMT)

# Rapport de synthèse sur l'enquête de terrain dans le secteur de la publicité, du graphisme et de la communication

version validée en CSME du 03.05.22,  
données salariales validées en CMA du 15 septembre 2022

---

### **Sommaire**

#### **Introduction**

1. Mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)
2. Déroulement de l'enquête

#### **Résultats de l'enquête**

1. Données sur les entreprises
2. Données sociodémographiques
3. Données salariales

*Genève, le 10 août 2022*

# Introduction

## 1. Mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)

En septembre 2016, le CSME a mandaté l'OGMT pour effectuer une enquête afin de constater les conditions de travail dans le secteur de la publicité, du graphisme et de la communication. La CMA avait préavisé favorablement le lancement d'une enquête d'observation conduite sur le modèle d'une enquête de constatation des usages. A la fin de cette enquête, le CSME pourra décider s'il souhaite ensuite effectivement édicter les usages.

## 2. Déroulement de l'enquête

Les partenaires sociaux, représentant les secteurs de l'enquête, et des représentants de l'OCIRT se sont réunis en octobre 2017 afin de délimiter le champ d'application de l'enquête. La liste des entreprises comportait alors 373 entreprises et 1'543 salariés, dont 219 micro-entreprises composées de 1 à 2 salariés, soit 288 salariés. Ce dernier segment représentait 59% des entreprises et 19% des salariés. Les entreprises étaient actives dans les branches NOGA suivantes : activités des agences de publicité, régie publicitaire des médias, design graphique et communication visuelle, conseil en relations publiques et communication.

En novembre 2017, la CMA a décidé d'exclure le personnel effectuant uniquement des tâches administratives. En janvier 2018, les partenaires sociaux ont approuvé cette démarche. En février et mars 2018, le registre des entreprises (REG) a pris contact avec les micro-entreprises, composées de 1 à 2 salariés, afin d'écarter les entreprises composées uniquement d'un administrateur et de personnel effectuant uniquement des tâches administratives. Suite à l'enquête du REG la liste est composée de 189 entreprises et 1'217 salariés en août 2018.

Sur cette dernière liste, les codes NOGA étaient rattachés aux entreprises selon une classification fédérale et cantonale, et selon la branche d'activité principale et secondaire. Ainsi une entreprise pouvait cumuler plusieurs codes NOGA. Durant l'année 2018, le REG a modifié sa façon d'attribuer un code NOGA à une entreprise. Dorénavant, un seul code NOGA est attribué à l'entreprise selon son activité principale. Finalement en septembre 2018, la liste comportait 155 entreprises et 1'009 salariés. Le détail du nombre d'entreprises par branche d'activité et les tailles des entreprises sont détaillés ci-dessous :

### Branches NOGA (nombre d'entreprises)

- 731100 : Activités des agences de publicité (67) ;
- 731200 : Régie publicitaire des médias (13) ;
- 741002 : Design graphique et communication visuelle (48) ;
- 702100 : Conseil en relations publiques et communication (27).

### Tailles des entreprises (nombre d'entreprises)

- Plus de 30 salariés (3) ;
- Entre 20 et 29 salariés (6) ;
- Entre 10 et 19 salariés (25) ;
- Entre 5 et 9 salariés (34) ;
- Entre 3 et 4 salariés (48) ;
- Moins de 3 salariés (39).

La moyenne s'élève à 7 salariés par entreprise. La liste est composée principalement de petites entreprises, 78% des entreprises ayant moins de 9 salariés. Huit entreprises sont signataires des usages des arts graphiques (UGraph - imprimerie) et 30 entreprises sont signataires des usages non définis auprès de l'OCIRT. Il n'y a pas d'entreprise signataire d'une convention collective de travail. Le nombre d'entreprises actives sur les marchés publics est important, le quart des entreprises étant signataire d'un usage auprès de l'OCIRT.

En septembre 2018, l'OCSTAT a procédé au tirage au sort d'un échantillon de 50 entreprises selon le protocole OGMT et une liste de 10 entreprises de réserve.

Lors de la prise de rendez-vous avec les entreprises en mars 2019, l'OCIRT a constaté de multiples changements au sein des entreprises : déménagement hors du canton de Genève, restructuration des entreprises, modification du nombre de salariés, cessation d'activité et radiation des entreprises. Ces nombreux changements ont généré une modification de la structure de la liste des entreprises et de l'échantillon. Les modifications concernent tant les grandes que les petites entreprises. L'activité des entreprises est en continuelle mutation. Suite à la prise de contact de l'OCIRT avec l'OCSTAT, ce dernier a validé un nouvel échantillon en avril 2019.

Les visites des entreprises ont été effectuées entre mai et août 2019. Les données salariales d'avril 2019 ainsi que les informations sur les conditions de travail en vigueur ont été récoltées à cette occasion.

Sont exclus du champ d'application de l'enquête : les administrateurs, les associés et les titulaires des entreprises, le personnel administratif, les apprentis et les stagiaires ainsi que le personnel d'entretien. Par personnel administratif, il faut comprendre le personnel effectuant uniquement des tâches administratives. Ce dernier est composé des secteurs d'activités suivants : secrétariat, réception, comptabilité, assistance administrative et ressources humaines. Ainsi le champ d'application de l'enquête se concentre sur le personnel de service, de production ou de création, ainsi que sur le personnel commercial.

L'échantillon des entreprises se présente comme suit :

- 2 entreprises avec au moins 20 observations ;
- 9 entreprises de 10 à 19 observations ;
- 8 entreprises de 5 à 9 observations ;
- 15 entreprises de 3 à 4 observations ;
- 16 entreprises avec moins de 3 observations.

Au final l'échantillon comporte l'observation de 317 salariés.

## Résultats de l'enquête

### 1. Données sur les entreprises

Pour rappel, selon la décision du CSME du 8 avril 2005, confirmée le 30 octobre 2015, une condition de travail est constitutive de l'usage lorsqu'elle est appliquée par au moins 50 % des entreprises employant au moins les 2/3 des travailleurs de la branche.

L'échantillon comporte 50 entreprises et 317 salariés. L'usage est constaté par le cumul de 25 entreprises et 212 salariés.

#### 1.1 Durée du travail

L'usage constaté correspond à une durée hebdomadaire du travail de 42.5 heures.

Nombre d'heures hebdomadaires	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
40	34	68.00	68.00	182	57.41	57.41
41.5 à 42	5	10.00	78.00	21	6.62	64.04
42.5	8	16.00	94.00	100	31.55	95.58
44 à 45	3	6.00	100.00	14	4.42	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

Pour le  $\frac{3}{4}$  des entreprises et des salariés, les pauses du matin et de l'après-midi n'ont pas été formalisées. Les entreprises n'ont pas mis en place un système de travail en équipes ni de service de piquet.

#### 1.2 Répartition de la durée du travail

L'usage constaté correspond à 5 jours de travail et 2 jours de congé par semaine.

Répartition du travail	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
5 jours	49	98.00	98.00	313	98.74	98.74
5.5 jours	1	2.00	100.00	4	1.26	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

#### 1.3 Travail de nuit, du samedi et du dimanche

Travail de nuit : Six entreprises (12%) effectuent du travail de nuit, elles emploient 95 salariés (29.97%). Le traitement des heures de nuit est le suivant :

- une entreprise paie les heures de nuit de 100 à 200% ;
- une entreprise paie les heures de nuit à 150% ;
- une entreprise paie les heures de nuit à 125% ;
- une entreprise, avec travail régulier la nuit, paie les heures à 100% et accorde une compensation en temps de 10% ;
- deux entreprises compensent les heures effectuées la nuit à 100%.

*Selon la Loi sur le travail : le travail de nuit entre 23h et 6h est en principe interdit. Il est soumis à autorisation. Une majoration de salaire d'au moins 25% doit être accordée aux travailleurs occupés moins de 25 nuits par année. Dès la 25<sup>ème</sup> nuit, une compensation en temps de 10% doit être accordée.*

**Travail du samedi :** Seize entreprises (32%) effectuent du travail le samedi, elles emploient 156 salariés (49.21%). Le traitement du travail le samedi est le suivant :

- une entreprise paie les heures du samedi à 200% ;
- deux entreprises paient les heures du samedi de 125 à 150% ;
- une entreprise paie les heures du samedi avec une majoration de 25% et compensent les heures de travail à 100% ;
- douze entreprises paient ou compensent les heures du samedi à 100%.

**Travail du dimanche :** Neuf entreprises (18%) effectuent du travail le dimanche, elles emploient 126 salariés (39.75%). Le traitement du travail du dimanche est le suivant :

- quatre entreprises paient les heures du dimanche de 150 à 200% ;
- une entreprise, avec travail régulier le dimanche, paient les heures du dimanche à 100% ;
- quatre entreprises paient ou compensent les heures du dimanche à 100%.

*Selon la Loi sur le travail : le travail du dimanche est en principe interdit. Il est soumis à autorisation. Le travail temporaire du dimanche (jusqu'à 6 dimanches par année civile) est payé avec une majoration de 50% et les heures de travail doivent être compensées. Pour le travail régulier du dimanche (plus de 6 dimanches par année civile), les heures de travail doivent être compensées.*

#### 1.4 Heures supplémentaires

L'usage constaté correspond à la compensation des heures supplémentaires en temps d'égale durée.

Heures supplémentaires	Nombre d'entreprises		Cumul %		Nombre de travailleurs		Cumul %	
		%		%		%		%
Compensées de 100 à 200%	1	2.00	2.00		13	4.10	4.10	
Compensées ou payées de 100 à 125%	13	26.00	28.00		123	38.80	42.90	
Compensées à 100%	32	64.00	92.00		153	48.26	91.17	
Forfait payé ou incluses dans le salaire	4	8.00	100.00		28	8.83	100	
Total	50	100	///		317	100	///	

#### 1.5 Salaires, 13<sup>ème</sup> salaire, primes, indemnités et indexation

L'usage constaté correspond au versement d'un salaire mensuel.

Salaires	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
Mensuels	47	94.00	94.00	288	90.85	90.85
Mensuels et/ou horaires	3	6.00	100.00	29	9.15	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

Dix entreprises (20%) versent un 13<sup>ème</sup> salaire, elles emploient 89 salariés (28.08%).

Quinze entreprises (30%) versent des primes. Elles emploient 135 salariés (42.59%).

Six entreprises (12%) versent des indemnités forfaitaires. Elles emploient 89 salariés (28.08%). Les 44 entreprises restantes remboursent les frais professionnels sur présentation des factures.

Il n'y a pas d'indexation automatique des salaires.

## 1.6 Vacances et autres jours de congés

### 1.6.1 Vacances

L'usage constaté correspond pour la 1<sup>ère</sup> année de service à 4 semaines de vacances, puis à l'ajout d'un jour par année de service, jusqu'à 5 semaines de vacances

Vacances	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
De 5 à 6 semaines	2	4.00	4.00	18	5.68	5.68
5 semaines	19	38.00	42.00	164	51.74	57.41
1 <sup>ère</sup> année = 4 semaines	2	4.00	46.00	14	4.42	61.83
2 <sup>ème</sup> année = 5 semaines						
22 jours puis 1 jour/an jusqu'à 25 jours	1	2.00	48.00	3	0.95	62.78
1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> année = 4 semaines, 3 <sup>ème</sup> année = 5 semaines	1	2.00	50.00	4	1.26	64.04
20 jours puis 1 jour/an jusqu'à 25 jours	1	2.00	52.00	13	4.10	68.14
20 jours puis 1 jour/an dès la 6 <sup>ème</sup> année jusqu'à 25 jours	1	2.00	54.00	1	0.32	68.45
20 jours et 25 jours dès 50 ans	2	4.00	58.00	12	3.79	72.24
4 semaines	21	42.00	100.00	88	27.76	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

### 1.6.2 Autres jours de congés

L'usage constaté correspond au paiement d'un demi-jour de congé.

Jours de congés payés	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
5 à 6 jours	4	8.00	8.00	23	7.26	7.26
3 à 4 jours	9	18.00	26.00	42	13.25	20.50
2 à 2.5 jours	8	16.00	42.00	60	18.93	39.43
1 à 1.5 jours	8	16.00	58.00	85	26.81	66.25
0.5 jour	2	4.00	62.00	25	7.89	74.13
Aucun jour	19	38.00	100.00	82	25.87	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

### 1.6.3 Cumul vacances et autres jours de congés

L'usage constaté correspond au cumul de 25 jours de vacances et autres jours de congés

Vacances et autres jours	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
30 jours et plus	3	6.00	6.00	30	9.46	9.46
28.5 jours	3	6.00	12.00	9	2.84	12.30
26 à 27 jours	8	16.00	28.00	100	31.55	43.85
25.5 jours	6	12.00	40.00	36	11.36	55.21
25 jours	10	20.00	60.00	47	14.83	70.03
24 à 24.5 jours	4	8.00	68.00	20	6.31	76.34
23.5 jours	3	6.00	74.00	16	5.05	81.39
22 à 22.5 jours	4	8.00	82.00	31	9.78	91.17
20 jours	9	18.00	100.00	28	8.83	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

## 1.7 Jours fériés

L'usage constaté correspond au paiement de 9 jours fériés.

Jours fériés payés	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
9 jours fériés, compensés s'ils correspondent à un dimanche	4	8.00	8.00	19	5.99	5.99
9 jours fériés	46	92.00	100.00	298	94.01	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

## 1.8 Assurance perte de gain maladie

### 1.8.1 Assurance perte de gain maladie

L'usage constaté correspond à un contrat d'assurance perte de gain en cas de maladie.

Assurance perte de gain maladie	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
Oui	47	94.00	94.00	307	96.85	96.85
Non	3	6.00	100.00	10	3.15	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

### 1.8.2 Prestations versées

L'usage constaté correspond à un salaire assuré de 80%.

Prestations de l'assurance	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
100%	5	10.00	10.00	34	10.73	10.73
90%	12	24.00	34.00	93	29.34	40.06
80%	30	60.00	94.00	180	56.78	96.85
Echelle de Berne	3	6.00	100.00	10	3.15	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

### 1.8.3 Délai d'attente

L'usage constaté correspond à un délai d'attente de 30 jours.

Délai d'attente	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
Sans délai d'attente	1	2.00	2.00	12	3.79	3.79
2 jours	3	6.00	8.00	22	6.94	10.73
14 jours	8	16.00	24.00	29	9.15	19.87
30 jours	32	64.00	88.00	197	62.15	82.02
60 jours	3	6.00	94.00	47	14.83	96.85
Echelle de Berne	3	6.00	100.00	10	3.15	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

#### 1.8.4 Paiement du salaire durant le délai d'attente

L'usage constaté correspond au paiement du salaire à 100% durant le délai d'attente.

Paiement du salaire	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
100%	39	78.00	78.00	277	87.38	87.38
80%	5	10.00	88.00	14	4.42	91.80
80% du 2 <sup>ème</sup> au 30 <sup>ème</sup> jour	2	4.00	92.00	4	1.26	93.06
Sans délai d'attente	1	2.00	94.00	12	3.79	96.85
Echelle de Berne	3	6.00	100.00	10	3.15	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

#### 1.8.5 Paiement du salaire après le délai d'attente

L'usage constaté correspond au paiement du salaire à 80% après le délai d'attente.

Paiement du salaire	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
100%	12	24.00	24.00	85	26.81	26.81
90%	9	18.00	42.00	67	21.14	47.95
80%	26	52.00	94.00	155	48.90	96.85
Echelle de Berne	3	6.00	100.00	10	3.15	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

#### 1.8.6 Traitement du salaire sur une période de 2 ans (730 jours)

L'usage constaté correspond au paiement du salaire à 100% durant 30 jours et 80% ensuite.

Paiement du salaire	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
100% durant 730 jours	12	24.00	24.00	85	26.81	26.81
60 jours à 100% puis 90%	2	4.00	28.00	32	10.09	36.91
30 jours à 100% puis 90%	5	10.00	38.00	31	9.78	46.69
2 jours à 100% puis 90%	1	2.00	40.00	3	0.95	47.63
14 jours à 80% puis 90%	1	2.00	42.00	1	0.32	47.95
30 jours à 100% puis 80%	18	36.00	78.00	134	42.27	90.22
14 jours à 100% puis 80%	2	4.00	82.00	4	1.26	91.48
80% durant 730 jours	4	8.00	90.00	13	4.10	95.58
2 jours de carence puis 80%	2	4.00	94.00	4	1.26	96.85
Echelle de Berne	3	6.00	100.00	10	3.15	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

#### 1.8.7 Répartition du paiement de la prime d'assurance

L'usage constaté correspond à une répartition paritaire de la prime d'assurance.

Répartition	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
A la charge de l'employeur	13	26.00	26.00	56	17.67	17.67
Cotisations paritaires	34	68.00	94.00	251	79.18	96.85
Echelle de Berne	3	6.00	100.00	10	3.15	100.00
Total	50	100	///	317	100	///

Au final, l'usage constaté correspond à une assurance indemnités perte de gain en cas de maladie. Le salaire assuré est de 80% et le délai d'attente est de 30 jours. Le salaire est payé à 100% durant les 30 premiers jours de maladie. La répartition du paiement des primes d'assurance est paritaire.

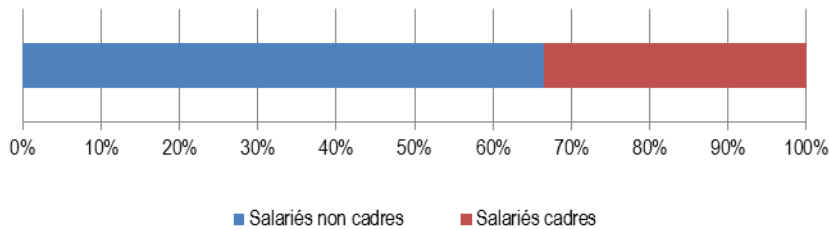


## 2. Données sociodémographiques

Les caractéristiques principales des salariés pris en compte sont présentées ici sous forme graphique.

Environ un tiers des salariés ont une fonction de cadre.

Répartition des salariés selon la position professionnelle, en %



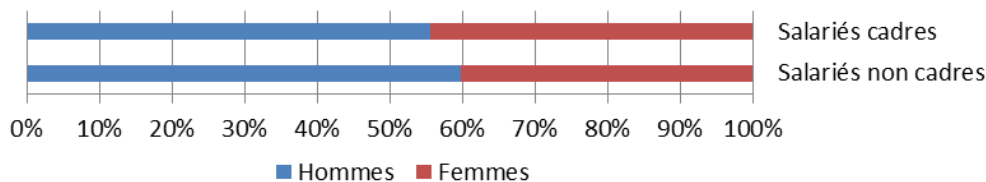
### Définitions

Salariés cadres : Employés participant à la direction de l'entreprise ou d'un domaine d'activité spécifique.

Salariés non cadres : Salariés sans fonction d'encadrement et salariés responsable de l'exécution de travaux selon des instructions précises.

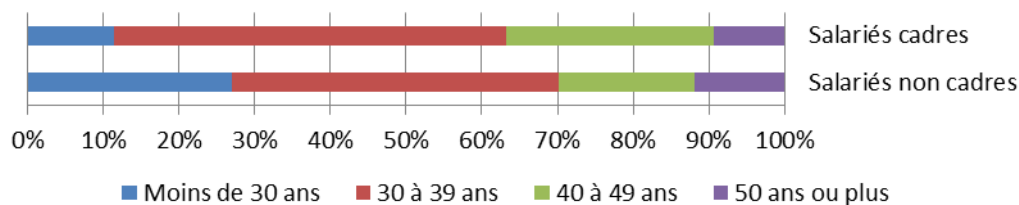
Les femmes représentent 44 % des cadres et 40 % des non-cadres.

Répartition des salariés selon la position professionnelle et le sexe, en %



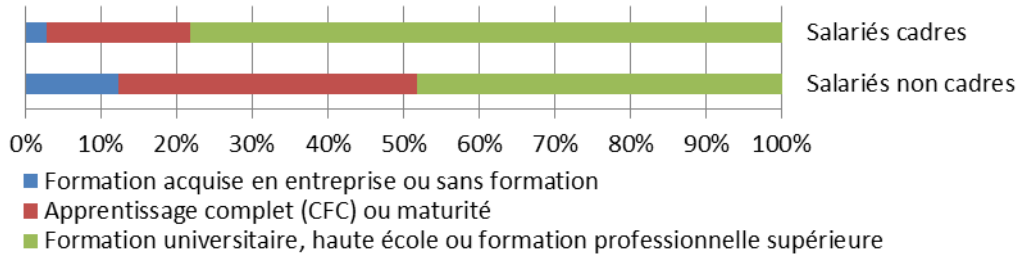
Parmi les salariés non cadres, 70 % ont moins de 40 ans. Ce pourcentage s'établit à 63 % parmi les cadres.

Répartition des salariés selon la position professionnelle et la classe d'âge, en %



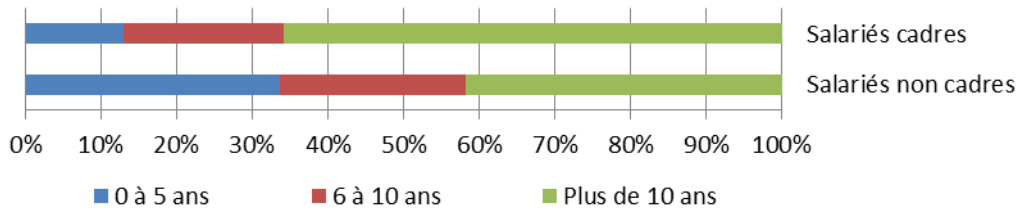
Près de la moitié des salariés non cadres sont titulaires d'une formation tertiaire. Parmi les cadres, ce taux se monte à 78 %.

Répartition des salariés selon la position professionnelle et le niveau de formation, en %



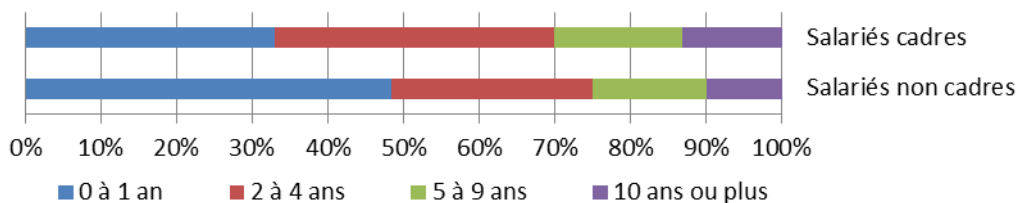
Parmi les salariés non cadres, 42 % ont plus de 10 ans d'expérience professionnelle. Parmi les cadres cette proportion s'élève à 66 %.

Répartition des salariés selon la position et l'expérience professionnelles, en %



Près de la moitié des salariés non cadres viennent d'être engagé (0 à 1 an d'ancienneté). Trois salariés sur quatre ont moins de 5 ans d'ancienneté. Parmi les cadres, moins d'un tiers compte plus de 4 ans d'ancienneté.

Répartition des salariés selon la position professionnelle et l'ancienneté, en %



En conclusion, les salariés du secteur de la publicité constituent une population jeune avec un niveau de formation élevé. La comparaison de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté suggère que les salariés de ce secteur sont très mobiles.

### 3. Données salariales

#### 3.1 Définition du salaire standardisé

Les salaires présentés dans ce rapport de synthèse sont les salaires observés dans l'enquête de terrain. Les résultats de l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE) ne sont pas utilisables pour le secteur de la publicité en raison du nombre trop faible d'entreprises et de salariés dans l'échantillon. En outre, comme cette branche est caractérisée par une forte rotation, il était préférable de procéder à un recensement des entreprises de la branche plus récent.

Tous les salaires indiqués sont bruts et concernent le mois d'avril 2019. Ils sont convertis en salaires annuels standardisés. Le standard retenu correspond aux usages constatés dans l'enquête (voir la première partie de ce rapport). Ils sont donc recalculés sur la base d'un équivalent plein temps selon l'usage suivant:

- Durée de travail hebdomadaire : 42,5 heures.
- Vacances et autres jours de congé : 25 jours.
- Jours fériés : 9 jours sans compensation pour les jours qui tombent un dimanche.
- Commissions : le salaire annuel standardisé inclut 12 fois le montant mensuel moyen versé entre janvier et avril 2019.
- Primes : les primes versées en 2019 n'étant pas encore connues, le salaire annuel standardisé inclut le versement annuel de primes en 2018.
- 13<sup>e</sup> salaire : le salaire annuel standardisé inclut le 13<sup>e</sup> salaire (supposé être égal au salaire mensuel d'avril 2019).

Les indemnités de travail de nuit, du dimanche ou d'un jour férié et du travail en équipe ne sont pas comprises. La rémunération des heures supplémentaires est écartée, tout comme les autres prestations (par exemple, la mise à disposition d'un véhicule de service, les contributions à l'assurance-maladie ou les indemnités de repas).

Cette façon de procéder permet de comparer les niveaux de salaire indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées, du nombre de jours de vacances/jours fériés ou du type de contrat (salaire horaire ou salaire mensuel).

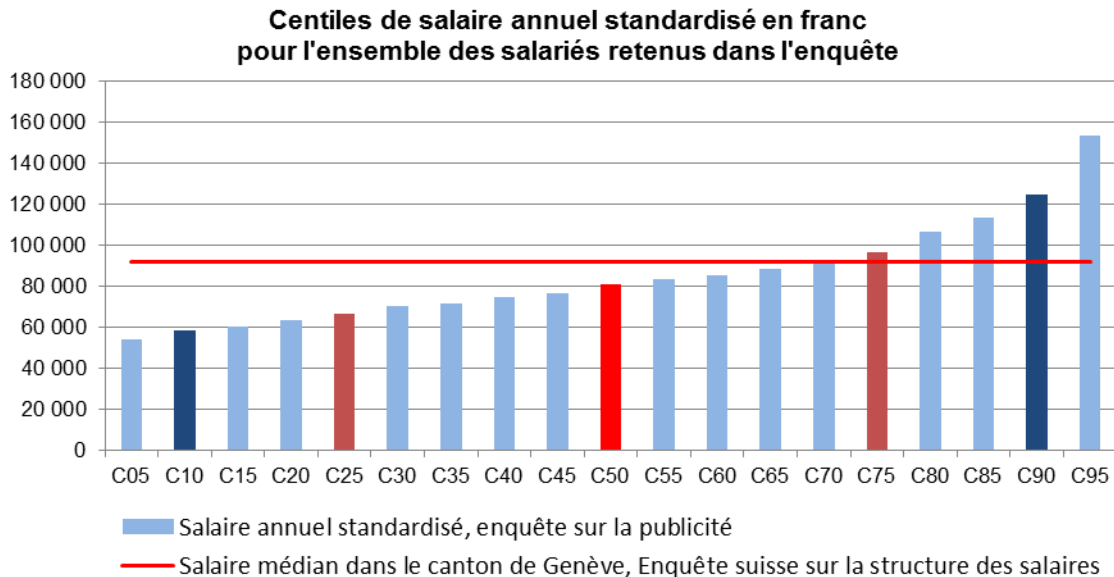
#### 3.2 Distribution des salaires observés

Définitions :

Les centiles partagent la distribution des salaires en 100 groupes d'effectifs égaux :

- Le cinquième centile (C05) sépare les 5 % des salariés avec les rémunérations les plus basses des autres 95 %.
- Le dixième centile (C10 ou premier décile) sépare les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus basses et ainsi de suite.
- Le cinquantième centile (C50 ou médiane) partage les salariés en deux groupes de taille égale.
- Le ratio interquartile, qui correspond au rapport entre C75 (aussi appelé 3<sup>e</sup> quartile) et C25 (1<sup>er</sup> quartile), est une mesure de l'inégalité au milieu de la distribution.
- Le ratio interdécile, qui correspond au rapport entre C90 (9<sup>e</sup> décile) et C10 (1<sup>er</sup> décile), est une mesure de l'inégalité prenant en compte les extrémités de la distribution.

La médiane des salaires standardisés observés s'établit à 80 580 francs par année pour l'ensemble des salariés retenus dans l'enquête. Parmi les salariés non cadres, elle se fixe à 71 143 francs par année, alors que le salaire médian des cadres se monte à 104 265 francs par année. A titre de comparaison, selon l'enquête suisse sur la structure des salaires, le salaire médian dans le canton de Genève atteint 91 418 francs par année (salaire standardisé à 42,5 heures par semaine).



### 3.3 Salaires observés selon différentes caractéristiques

Les tableaux de l'annexe 1 représentent les centiles inférieurs principaux de la distribution des salaires en fonction du niveau de formation ou de l'ancienneté. La taille de l'échantillon ne permet pas de ventilation selon plusieurs critères à la fois. Les résultats basés sur des effectifs de petite taille (20 à 29 observations) sont présentés entre crochets : [ ]. Ils doivent être considérés avec réserve. Les résultats sur des effectifs de moins de 20 observations ne peuvent pas être communiqués. Ils sont remplacés par une parenthèse vide : ( ).

### 3.4 Salaires estimés au moyen d'une équation salariale

Cette partie présente les résultats de l'estimation d'une équation salariale multivariée. Cette méthode permet de tenir compte de plusieurs variables en même temps. Il est ainsi possible d'estimer le salaire pour un profil individuel précis, défini par les variables suivantes :

- position professionnelle (cadre versus non-cadre) ;
- niveau de formation (secondaire I, secondaire II, tertiaire);
- âge : le modèle intègre la variable *âge moins durée de formation*, qui sert d'indicateur pour l'expérience professionnelle ; la variable expérience professionnelle n'a pas été retenue dans le modèle, car elle est difficile à mesurer et implémenter dans la pratique du terrain) ;
- ancienneté dans l'entreprise.

L'annexe 2 fournit des grilles de salaires estimés pour divers profils de salariés.

Le tableau T.01 présente des informations permettant d'apprécier le pouvoir explicatif du modèle et des différentes variables. Un total de 315 observations a été retenu. Le modèle explique 79,4 % de la variance du salaire. Toutes les variables retenues dans le modèle ont un pouvoir explicatif statistiquement significatif.

Evaluation du modèle statistique		T.01		
Nombre d'observations	315			
R2	0,7940			
<b>Analyse de variance</b>				
		Degrés de liberté	Statistique F (1)	Significativité
Modèle		49	20,85	< 0,0001
Position professionnelle		1	96,49	< 0,0001
Niveau de formation		2	24,79	< 0,0001
Ancienneté dans l'entreprise		1	5,70	0,0177
Âge - durée de formation		1	72,42	< 0,0001
(Âge - durée de formation) <sup>2</sup>		1	30,58	< 0,0001
Effets d'entreprise		43	11,74	< 0,0001

Le tableau T.02 présente les paramètres estimés du modèle. Sans entrer dans les détails des résultats, on peut néanmoins interpréter certains des paramètres obtenus. La constante représente le logarithme naturel du salaire annuel standardisé perçu par un salarié sans formation professionnelle complète (secondaire I), ni ancienneté, entrant sur le marché du travail à l'âge de 15 ans. En prenant l'exponentielle de cette valeur, le salaire annuel standardisé est de 33 415 francs. Ce montant représente un salaire de base auquel s'ajoutent diverses primes selon le profil du salarié.

Les autres paramètres estimés sont ensuite aisés à interpréter. Chaque paramètre indique l'impact en % sur le salaire annuel d'une variation marginale de la variable ou de l'appartenance à une catégorie donnée. Par exemple, les salaires des cadres sont en moyenne 27,58 % plus élevés que ceux des salariés sans fonction d'encadrement. Un salarié ayant achevé une formation de niveau secondaire II obtient une prime salariale de 24,87 % par rapport à une personne sans formation complète (soit avec un niveau « secondaire I »). Pour les salariés titulaires d'une formation tertiaire, la prime s'élève à 32,84 % (par rapport au salaire d'un employé sans formation complète).

La variable *âge moins durée de formation* fait ici office de mesure de l'expérience professionnelle. La durée de formation est calculée en fonction du niveau de formation. Cette variable présente l'avantage d'être plus facilement mesurable que l'expérience professionnelle proprement dite, ce qui permet une meilleure implémentation dans la pratique sur le terrain. L'expérience, ainsi mesurée, a un effet positif sur le salaire. Cet effet varie néanmoins à travers les divers stades d'une carrière professionnelle. En début de carrière, une année d'expérience a un effet plus important sur le salaire que ce n'est le cas plus tard. Ainsi, la prime salariale due à l'expérience dépend de deux paramètres. Le premier correspond à l'âge moins la durée de formation (effet positif) et le second correspond à l'âge moins la durée de formation au carré (effet négatif). Cela implique que la trajectoire salariale en fonction de l'expérience peut être représentée par une courbe ascendante, dont la pente diminue au fil des années. Précisons également que les analyses ont révélé que la trajectoire liée à cette mesure de l'expérience ne varie pas en fonction du niveau de formation.

Une année d'ancienneté supplémentaire au sein de l'entreprise augmente le salaire de 0,6 %. A noter que ce paramètre à lui seul ne représente pas la progression du salaire d'un employé après son engagement. En effet, au fil des années un employé n'accumule pas seulement de l'ancienneté mais également de l'expérience. La trajectoire salariale après l'engagement correspond donc à l'effet cumulé de l'ancienneté, de l'âge moins la durée de formation et de l'âge moins la durée de formation au carré. Précisons également que les analyses ont révélé que l'effet de l'ancienneté ne dépend ni de la position professionnelle ni du niveau de formation.

Les salaires diffèrent non seulement en raison des caractéristiques des employés, mais ils peuvent également varier d'une entreprise à l'autre indépendamment des caractéristiques des employés. Afin de tenir compte de ces différences, le modèle inclut un effet dit d'entreprise. Cet effet mesure l'influence des caractéristiques spécifiques à chaque entreprise (l'effet d'entreprise peut être positif ou négatif, selon s'il s'agit d'une entreprise pratiquant un haut ou un bas niveau de salaire). Le fait d'inclure ces effets d'entreprises permet d'éviter que les paramètres des variables qui définissent le profil du salarié ne soient biaisés par les différences structurelles entre les entreprises.

Les salaires estimés en fonction de ces divers critères représentent une valeur centrale autour de laquelle sont distribués les salaires observés. L'écart entre salaire observé et salaire estimé est appelé résidu. Il dépend de facteurs qui ne sont pas observés (p. ex. la créativité ou l'efficacité du salarié). Le résidu sera positif pour les hauts salaires (haut par rapport aux autres salariés du même profil) et négatif pour les bas salaires (bas par rapport aux autres salariés du même profil). La moyenne des résidus est égale à zéro.

Les effets d'entreprise et les résidus mesurent l'écart de salaire entre deux salariés du même profil. Pour les salariés touchant de bas salaires, toujours par rapport à leur profil, la somme de l'effet d'entreprise et du résidu sera négative. Pour les salariés touchant de hauts salaires, elle sera positive. Ainsi, les quantiles de la somme de l'effet d'entreprise et du résidu peuvent être utilisés pour estimer des quantiles de salaire pour un profil donné<sup>1</sup>. Le calculateur Excel fournit avec ce rapport permet de calculer le salaire estimé pour un profil précis. L'annexe 2 de ce rapport propose une grille salariale simplifiée qui indique le 10<sup>e</sup> percentile du salaire d'un non-cadre et d'un cadre représentatifs, selon l'ancienneté.

---

<sup>1</sup> A noter que cette méthode repose sur l'hypothèse que l'ampleur des résidus ne varie pas en fonction des catégories de salariés. Cette hypothèse est vérifiée pour l'ensemble des variables sauf pour celle distinguant entre cadres et non-cadres. Ainsi, il s'avère que la dispersion des salaires est plus importante parmi les cadres que parmi les non-cadres. Afin de tenir compte de cela, l'estimation des salaires des cadres repose sur les résidus des seules observations correspondant à des cadres et celle des salaires des non-cadres repose sur les résidus des seules observations correspondant à des non-cadres.

Résultats de l'analyse multivariée des salaires

T.02

Variable	Paramètre estimé
Constante	10.4168
<b>Position professionnelle</b>	
Cadre	0.2758
<i>Modalité de référence : non-cadre</i>	
<b>Formation</b>	
Secondaire II	0.2487
Tertiaire	0.3284
<i>Modalité de référence : Secondaire I</i>	
Ancienneté dans l'entreprise (1)	0.0060
Âge - durée de formation	0.0349
(Âge - durée de formation) <sup>2</sup>	-0.0005

---

(1) La variable « ancienneté au carré » n'a pas été retenue, car les résultats ont révélé que l'effet ne dévie pas significativement d'une trajectoire linéaire. L'effet de l'ancienneté ne dépend pas de la position professionnelle ou de la formation.

**Annexe 1: Salaires observés****Situation en avril 2019**

Les résultats basés sur des effectifs de petite taille (20 à 29 observations) sont présentés entre crochets : [ ]. Ils doivent être considérés avec réserve. Les résultats sur des effectifs de moins de 20 observations ne peuvent pas être communiqués. Ils sont remplacés par une parenthèse vide : ( ).

**Salaires brut standardisé selon la position professionnelle et le niveau de formation**

En franc

Position professionnelle / Niveau de formation	Effectif	Salaires annuel standardisé						Salaires annuel standardisé divisé par 12						Salaires annuel standardisé divisé par 13					
		C10	C15	C20	C25	C30	Médiane	C10	C15	C20	C25	C30	Médiane	C10	C15	C20	C25	C30	Médiane
<b>Salariés non cadres</b>	<b>211</b>	<b>57 989</b>	<b>59 286</b>	<b>60 923</b>	<b>62 804</b>	<b>64 889</b>	<b>73 536</b>	<b>4 832</b>	<b>4 941</b>	<b>5 077</b>	<b>5 234</b>	<b>5 407</b>	<b>6 128</b>	<b>4 461</b>	<b>4 560</b>	<b>4 686</b>	<b>4 831</b>	<b>4 991</b>	<b>5 657</b>
Secondaire I	26	[55 250]	[56 615]	[58 546]	[59 477]	[59 822]	[62 558]	[4 604]	[4 718]	[4 879]	[4 956]	[4 985]	[5 213]	[4 250]	[4 355]	[4 504]	[4 575]	[4 602]	[4 812]
Secondaire II	83	59 388	61 128	63 190	64 542	67 799	75 920	4 949	5 094	5 266	5 379	5 650	6 327	4 568	4 702	4 861	4 965	5 215	5 840
Tertiaire	102	57 203	59 149	62 187	64 020	66 696	74 448	4 767	4 929	5 182	5 335	5 558	6 204	4 400	4 550	4 784	4 925	5 130	5 727
<b>Salariés cadres</b>	<b>106</b>	<b>64 515</b>	<b>70 802</b>	<b>80 688</b>	<b>84 295</b>	<b>86 983</b>	<b>104 265</b>	<b>5 376</b>	<b>5 900</b>	<b>6 724</b>	<b>7 025</b>	<b>7 249</b>	<b>8 689</b>	<b>4 963</b>	<b>5 446</b>	<b>6 207</b>	<b>6 484</b>	<b>6 691</b>	<b>8 020</b>
Secondaire I	3	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
Secondaire II	20	[77 258]	[85 422]	[87 518]	[88 433]	[90 156]	[114 209]	[6 438]	[7 119]	[7 293]	[7 369]	[7 513]	[9 517]	[5 943]	[6 571]	[6 732]	[6 803]	[6 935]	[8 785]
Tertiaire	83	63 179	69 497	76 731	82 875	85 328	102 618	5 265	5 791	6 394	6 906	7 111	8 552	4 860	5 346	5 902	6 375	6 564	7 894

(1) Secondaire I : Formation acquise en entrepris ou sans formation professionnelle.

(2) Secondaire II : Apprentissage complet (CFC) ou maturité.

(3) Tertiaire : Formation universitaire, haute école ou formation professionnelle supérieure.



**Salaire brut standardisé selon la position professionnelle et l'ancienneté**

En franc

Position professionnelle / Ancienneté	Effectif	Salaire annuel standardisé						Salaire annuel standardisé divisé par 12						Salaire annuel standardisé divisé par 13					
		C10	C15	C20	C25	C30	Médiane	C10	C15	C20	C25	C30	Médiane	C10	C15	C20	C25	C30	Médiane
<b>Salariés non cadres</b>	<b>211</b>	<b>57 989</b>	<b>59 286</b>	<b>60 923</b>	<b>62 804</b>	<b>64 889</b>	<b>73 536</b>	<b>4 832</b>	<b>4 941</b>	<b>5 077</b>	<b>5 234</b>	<b>5 407</b>	<b>6 128</b>	<b>4 461</b>	<b>4 560</b>	<b>4 686</b>	<b>4 831</b>	<b>4 991</b>	<b>5 657</b>
0 à 1 ans d'ancienneté	102	56 181	57 989	59 149	59 822	61 841	69 509	4 682	4 832	4 929	4 985	5 153	5 792	4 322	4 461	4 550	4 602	4 757	5 347
2 à 4 ans d'ancienneté	56	58 546	60 923	64 193	68 097	70 171	74 516	4 879	5 077	5 349	5 675	5 848	6 210	4 504	4 686	4 938	5 238	5 398	5 732
5 ans ou plus d'ancienneté	53	61 128	62 707	64 542	69 914	70 869	76 760	5 094	5 226	5 379	5 826	5 906	6 397	4 702	4 824	4 965	5 378	5 451	5 905
<b>Salariés cadres</b>	<b>106</b>	<b>64 515</b>	<b>70 802</b>	<b>80 688</b>	<b>84 295</b>	<b>86 983</b>	<b>104 265</b>	<b>5 376</b>	<b>5 900</b>	<b>6 724</b>	<b>7 025</b>	<b>7 249</b>	<b>8 689</b>	<b>4 963</b>	<b>5 446</b>	<b>6 207</b>	<b>6 484</b>	<b>6 691</b>	<b>8 020</b>
0 à 1 ans d'ancienneté	35	57 112	69 497	70 729	74 400	80 688	96 311	4 759	5 791	5 894	6 200	6 724	8 026	4 393	5 346	5 441	5 723	6 207	7 409
2 à 4 ans d'ancienneté	39	55 463	64 515	72 554	83 861	85 584	97 980	4 622	5 376	6 046	6 988	7 132	8 165	4 266	4 963	5 581	6 451	6 583	7 537
5 ans ou plus d'ancienneté	32	85 292	85 328	90 462	93 112	94 015	119 436	7 108	7 111	7 539	7 759	7 835	9 953	6 561	6 564	6 959	7 162	7 232	9 187

## Annexe 2: Salaires estimés pour un cadre et un non-cadre représentatifs

L'âge moins la durée de formation de ces salariés représentatifs correspondent à l'âge moins le niveau de formation moyen (16,8 ans pour les non-cadres ; 16,6 ans pour les cadres). Leur niveau de formation est défini par la distribution des niveaux de formation respectives des cadres et des non-cadres (pour les non-cadres: 10,9 % secondaire I, 40,7 % secondaire II, 48,3 % tertiaire ; pour les cadres : 0,3 % secondaire I, 18,9 % secondaire II, 78,3 % tertiaire).

### Salaires estimés pour un non-cadre et un cadre représentatifs, selon l'ancienneté, 10e percentile (C10)

En franc

Ancienneté	Salaires annuels		Salaires annuels divisés par 12		Salaires annuels divisés par 13	
	Non-cadres	Cadres	Non-cadres	Cadres	Non-cadres	Cadres
0	60 403	74 498	5 034	6 208	4 646	5 731
1	60 768	74 949	5 064	6 246	4 674	5 765
2	61 136	75 403	5 095	6 284	4 703	5 800
3	61 507	75 860	5 126	6 322	4 731	5 835
4	61 879	76 319	5 157	6 360	4 760	5 871
5	62 254	76 781	5 188	6 398	4 789	5 906
6	62 631	77 246	5 219	6 437	4 818	5 942
7	63 010	77 714	5 251	6 476	4 847	5 978
8	63 391	78 184	5 283	6 515	4 876	6 014
9	63 775	78 658	5 315	6 555	4 906	6 051
10	64 161	79 134	5 347	6 595	4 935	6 087
11	64 550	79 613	5 379	6 634	4 965	6 124
12	64 941	80 095	5 412	6 675	4 995	6 161
13	65 334	80 580	5 445	6 715	5 026	6 198
14	65 730	81 068	5 477	6 756	5 056	6 236
15	66 128	81 559	5 511	6 797	5 087	6 274
16	66 528	82 053	5 544	6 838	5 118	6 312
17	66 931	82 550	5 578	6 879	5 149	6 350
18	67 336	83 050	5 611	6 921	5 180	6 388
19	67 744	83 553	5 645	6 963	5 211	6 427
20	68 154	84 058	5 680	7 005	5 243	6 466