

# Communications statistiques

## Les salaires en Suisse et dans les cantons, de 1994 à 2004

*Analyse comparative de leurs déterminants*

Données Générales

Analyses

Tableaux de bord

## Impressum

<b>Edition</b>	Office cantonal de la statistique (OCSTAT) Genève
<b>Responsable de la publication</b>	Dominique Frei, directeur
<b>Rédaction</b>	Yves Flückiger, Roman Graf Observatoire universitaire de l'emploi, Laboratoire d'économie appliquée, Université de Genève
<b>Collaboration</b>	Didier Benetti, OCSTAT
<b>Composition, mise en page, illustration graphique Illustration de la couverture</b>	Noëlle Micard Hermès Communication, Genève
<b>Impression</b>	Imprimerie Genevoise SA, Genève
<b>Prix</b>	30 F
<b>Tirage</b>	600 exemplaires
<b>©</b>	OCSTAT, Genève 2007. Reproduction autorisée avec mention de la source
<b>ISSN</b>	1422-4585
<b>Renseignements</b>	
Centre de documentation	De 9h à 12h et de 14h à 17h (vendredi : 16h) ou sur rendez-vous. Tél. + 41 (0)22 388 75 00
Indice des prix à la consommation	Répondeur téléphonique : + 41 (0)22 388 75 65
Liste des publications	Voir dernières pages de couverture
<b>Charte de la statistique publique de la Suisse</b>	L'OCSTAT s'est engagé à respecter la charte dans la conduite de ses activités statistiques

# Communications statistiques

## Les salaires en Suisse et dans les cantons, de 1994 à 2004

*Analyse comparative de leurs déterminants*

<b>Sommaire</b>	<b>Page</b>
Introduction .....	3
Résultats en bref .....	3
Quelques définitions .....	3
1. Différences cantonales en 2004 .....	5
1.1 Distribution des salaires .....	5
1.2 Description des salariés .....	11
1.2.1 Formation .....	11
1.2.2 Niveau des qualifications requises pour le poste de travail .....	12
1.2.3 Position hiérarchique .....	13
1.2.4 Sexe .....	14
2. Déterminants des salaires et leur valorisation en 2004 .....	15
2.1 Déterminants de l'équation des salaires en usage .....	16
2.2 Autres déterminants .....	19
2.2.1 Sexe .....	19
2.2.2 Permis frontaliers .....	20
3. Evolution de 1994 à 2004 en Suisse .....	22
3.1 Distribution des salaires de 1994 à 2004 .....	22
3.2 Déterminants de l'équation des salaires en usage de 1994 à 2004 .....	26
3.3 Autres déterminants de 1996 à 2004 .....	28
4. Annexes : tableaux A - 1 et A - 2 .....	29

## Données et analyses récentes sur les salaires à Genève et en Suisse

### Publications récentes de l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT)

*Femmes et hauts salaires dans le canton de Genève. Résultats de l'enquête sur la structure des salaires 2004 (LSE 2004)*, Communications statistiques n° 30, Genève, septembre 2006 (27 pages).

*Calculer un salaire adapté au profil de son choix*, Coup d'œil n° 28, Genève, décembre 2006 (2 pages).

*Les salaires dans le canton de Genève en 2002*, Communications statistiques n° 22, Genève, juin 2005 (31 pages).

*Les «bas salaires» dans le canton de Genève*, Coup d'œil n° 21, Genève, mars 2005 (2 pages).

### Sur le site Internet de l'OCSTAT

Tableaux détaillés pour 2004, 2002 et 2000, ainsi que toutes les publications téléchargeables gratuitement :

[http://www.geneve.ch/statistique/statistiques/domaines/03/03\\_04/aperçu.asp](http://www.geneve.ch/statistique/statistiques/domaines/03/03_04/aperçu.asp)

### Sur le site Internet de l'OFS

Tableaux détaillés depuis 1994, ainsi que toutes les publications téléchargeables gratuitement :

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04.html>

### Sur le site Internet de l'Observatoire genevois du marché du travail (OGMT)

Calculateur de salaire en ligne permettant d'obtenir une estimation du salaire mensuel brut correspondant au profil professionnel de son choix :

<http://www.geneve.ch/ogmt>

Les résultats de **l'enquête sur la structure des salaires 2006** sont attendus à la fin de l'année 2007.

## Introduction

Cette publication est fondée sur les résultats de l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE), effectuée tous les deux ans depuis 1994 par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Cette enquête fournit non seulement des données sur l'entreprise (activité économique, taille), mais aussi sur les caractéristiques individuelles des salariés et sur celles de leurs postes de travail : formation, position hiérarchique, niveau des qualifications requises, etc. Ces données détaillées ne portent que sur le secteur privé.

L'objectif de cette étude est double. Premièrement, examiner les différences et spécificités qui caractérisent le marché du travail en Suisse et dans certains cantons, en 2004, et, deuxièmement, étudier les changements qui ont affecté le marché suisse du travail entre 1994 et 2004.

Cette publication résulte d'un mandat attribué par l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) à l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE), qui est rattaché au Laboratoire d'économie appliquée (LEA), de l'Université de Genève.

## Résultats en bref

En 2004, des écarts importants existent entre les bas et les hauts salaires en Suisse et dans les huit cantons pour lesquels les résultats sont représentatifs. En outre, le niveau général des salaires varie de manière sensible entre les cantons. Que ce soit en termes d'écart dans la distribution des salaires ou de niveau des rémunérations, le canton de Genève arrive au premier rang.

Des différences importantes existent ainsi selon la branche économique, comme l'attestent les disparités entre la banque et la construction. Les caractéristiques de la population salariée, loin d'être uniforme dans l'ensemble du pays, jouent évidemment un rôle.

Les différences brutes de salaires entre hommes et femmes sont de 20 % en Suisse, allant d'un minimum de 9 %, à Genève, jusqu'au maximum de 24 %, à Saint-Gall.

En se fondant sur une équation, il est possible d'estimer l'influence spécifique de chaque facteur individuel (formation, qualifications, etc.) dans la détermination des salaires. Selon le canton, chaque facteur n'a pas la même importance. Par exemple, à Genève, le niveau hiérarchique a tendance à primer sur le niveau de formation en termes de rémunération, alors que ces deux déterminants sont valorisés de manière plus uniforme dans le canton de Fribourg. Le niveau des rémunérations dans la banque, branche fortement implantée à Genève, n'y est pas étranger.

L'évolution des salaires et de leurs déterminants en Suisse de 1994 à 2004 montre que les écarts entre les bas et les hauts salaires se sont creusés au cours de cette période. Malgré les modifications du fonctionnement du marché du travail observées pendant ces dix années, formation et niveau des qualifications requis pour le poste ne sont pas des facteurs plus valorisés en 2004 qu'ils ne l'étaient en 1994, comme on l'entend souvent. En revanche, le poids de l'ancienneté dans la détermination des salaires est en déclin avéré.

## Quelques définitions

### Salariés pris en compte

L'enquête sur la structure des salaires (LSE) porte sur les employés des entreprises de toute branche d'activité, à l'exception de l'agriculture, qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel. Les frontaliers, les détenteurs d'un permis de courte durée et les personnes touchées par des réductions d'horaire de travail (chômage partiel) sont inclus.

En revanche, l'enquête ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en cours de formation, les travailleurs à domicile, le personnel placé par des entreprises de travail temporaire, le personnel rémunéré uniquement à la commission, les propriétaires de l'entreprise et les membres de leur famille sans contrat de travail, les travailleurs qui exercent leur activité professionnelle en majeure partie à l'étranger, les salariés qui touchent un salaire réduit par rapport à leur degré d'activité, notamment parce qu'ils reçoivent une rente AI, de la SUVA (Caisse nationale d'assurance en cas d'accidents) ou de l'assurance militaire.

### **Le secteur privé uniquement**

Les résultats concernent uniquement le secteur privé car les données salariales provenant du secteur public sous enquête sont trop partielles.

### **Les composantes du salaire**

Le montant des salaires, exprimé en francs, comprend le salaire brut du mois d'octobre, y compris les cotisations sociales à la charge du salarié (AVS, AI, APG, AC, AANP, prévoyance professionnelle), les versements réguliers de primes, de participation au chiffre d'affaires et de commissions. Sont compris, en outre, les allocations pour le travail en équipe et le travail du dimanche ou de nuit, les autres primes de pénibilité, un douzième de l'éventuel treizième (ou plus) salaire et un douzième des paiements spéciaux annuels irréguliers (gratifications de Noël, primes et commissions de toute nature, bonus, participations au chiffre d'affaires et au bénéfice, etc.).

En revanche, il ne comprend pas la rétribution des heures supplémentaires, les allocations familiales et allocations pour enfants, les dédommagements pour vacances non prises, les remboursements de frais, les indemnités en cas de réduction d'horaire du travail (chômage partiel), les indemnités de départ ainsi que les indemnités de mariage, de déménagement et autres.

### **Le salaire brut**

Etant donné que les cotisations sociales à la charge du salarié ne sont pas déduites, il s'agit du salaire brut.

### **La standardisation à 40 heures**

Les montants relevés sont convertis en salaires mensuels standardisés, c'est-à-dire qu'ils sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps de 4,33 semaines à 40 heures de travail. Cette façon de procéder permet de comparer les niveaux des salaires indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées.

### **Les salariés par canton**

Le canton de travail des salariés correspond à celui où travaille la majorité des employés de l'entreprise. Les entreprises sont ainsi attribuées à un seul canton. Par conséquent, dans certains cas, des salariés figurant dans les résultats d'un canton peuvent effectivement travailler dans un autre.

### **Les huit cantons couverts**

Les résultats de la LSE sont pris en compte pour huit cantons. Comme les cantons de Zurich et du Tessin correspondent à une grande région statistique, les résultats les concernant dans l'enquête nationale sont représentatifs, conformément aux règles en vigueur à l'OFS. Pour les six autres cantons, leurs résultats 2004 sont représentatifs car ils ont financé un élargissement de l'échantillon. Ils ont donné leur accord pour l'utilisation de leurs données dans le cadre de cette étude. Aucune donnée de la LSE n'est disponible en 2004 pour les 18 cantons restants.

**Genève, champion des écarts salariaux**

## 1. Différences cantonales en 2004

### 1.1 Distribution des salaires

Dans le canton de Genève, le salaire mensuel brut médian standardisé dépasse celui observé dans les autres cantons, y compris dans celui de Zurich, dont la structure économique est la plus proche. C'est dans le canton du Tessin que le salaire médian est le plus bas.

Genève est également le canton où les écarts entre les rémunérations extrêmes sont les plus forts. Le rapport interdécile D9 / D1 se monte à 3,15 en 2004 : 10 % des salariés les mieux payés gagnent au minimum trois fois plus que les 10 % des salariés les moins rémunérés. A l'aune de cet indicateur, les disparités sont les plus faibles dans le canton de Fribourg (rapport de 2,26).

#### Quelques éléments de méthode en matière de distribution des salaires

Le **salaire médian** (M) correspond à la valeur pour laquelle la moitié des salaires lui sont inférieurs, l'autre moitié supérieurs. Par comparaison avec la moyenne arithmétique, la médiane permet de réduire l'effet des valeurs extrêmes, en particulier des salaires élevés, raison pour laquelle elle lui est préférée comme indicateur du niveau général des salaires. Pour apprécier les écarts entre les salaires (c'est-à-dire, en termes statistiques, la dispersion), on recourt à d'autres découpages, à savoir les quartiles et les déciles.

Les **quartiles** partagent une distribution en quatre parties d'effectifs égaux : le premier quartile (Q1) sépare des autres les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus basses. Le deuxième quartile (Q2) est la médiane. Le troisième quartile sépare des autres les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus élevées.

Sur le même principe, les **déciles** partagent une distribution en dix parties d'effectifs égaux : le premier décile (D1) sépare des autres les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus basses. Le deuxième décile (D2) est la limite pour les 10 % suivants : 20 % des salariés ont un salaire inférieur. Et ainsi de suite, jusqu'au neuvième décile (D9), qui indique la limite entre les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus élevées et les autres 90 %. Le cinquième décile (D5) est la médiane.

Le **rapport entre D9 et D1 (rapport interdécile)** est un indicateur reconnu de la dispersion des salaires. Plus cet écart est grand, plus les disparités salariales sont fortes. Le **rapport entre Q3 et Q1 (rapport interquartile)** est souvent utilisé conjointement.

L'utilisation de l'**indice de Gini**, plus synthétique, a l'avantage de tenir compte de la totalité de la distribution des salaires et pas uniquement du rapport entre deux points de la distribution. Sans entrer dans le détail de son calcul, l'indice de Gini varie entre un minimum de 0, si chaque personne obtient le même salaire, et un maximum de 1, si une seule personne monopolise la totalité de la masse salariale.

**T - 1 Salaire mensuel brut standardisé : principaux quantiles et indicateurs de dispersion, en 2004**

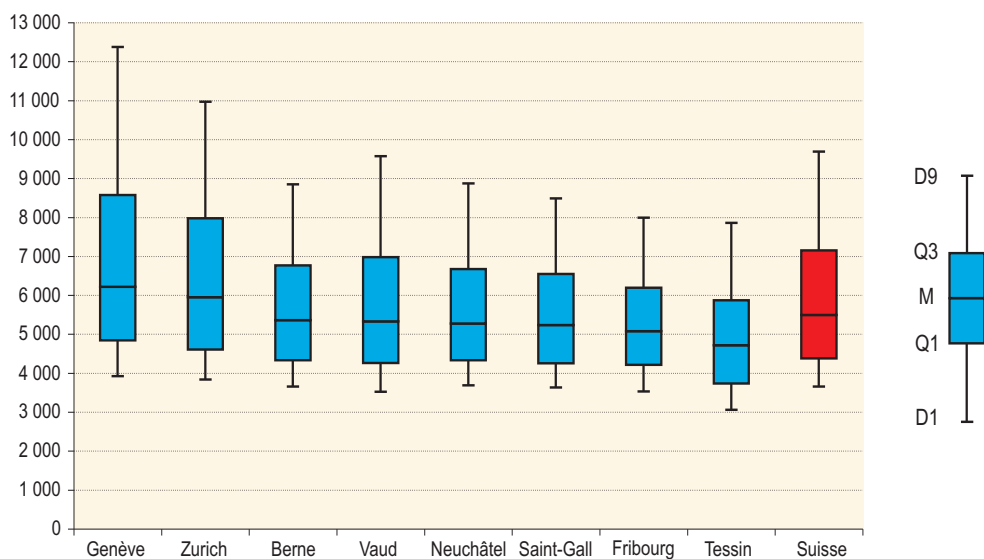
Secteur privé - Suisse et cantons

	En franc					Rapport ou indice		
	D1	Q1	Médiane	Q3	D9	D9/D1	Q3/Q1	Indice de Gini
Berne	3 660	4 333	5 365	6 774	8 856	2,42	1,56	0,21
Fribourg	3 532	4 215	5 082	6 198	7 996	2,26	1,47	0,20
Genève	3 928	4 850	6 219	8 579	12 381	3,15	1,77	0,29
Neuchâtel	3 689	4 333	5 281	6 673	8 875	2,41	1,54	0,22
Saint-Gall	3 633	4 256	5 238	6 550	8 493	2,34	1,54	0,21
Tessin	3 063	3 742	4 722	5 872	7 865	2,57	1,57	0,24
Vaud	3 529	4 268	5 335	6 985	9 574	2,71	1,64	0,25
Zurich	3 844	4 610	5 954	7 980	10 972	2,85	1,73	0,26
<b>Suisse</b>	<b>3 659</b>	<b>4 381</b>	<b>5 501</b>	<b>7 156</b>	<b>9 696</b>	<b>2,65</b>	<b>1,63</b>	<b>0,24</b>

Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

**G - 1 Dispersion du salaire mensuel brut standardisé, en 2004**

En franc Secteur privé - Suisse et cantons



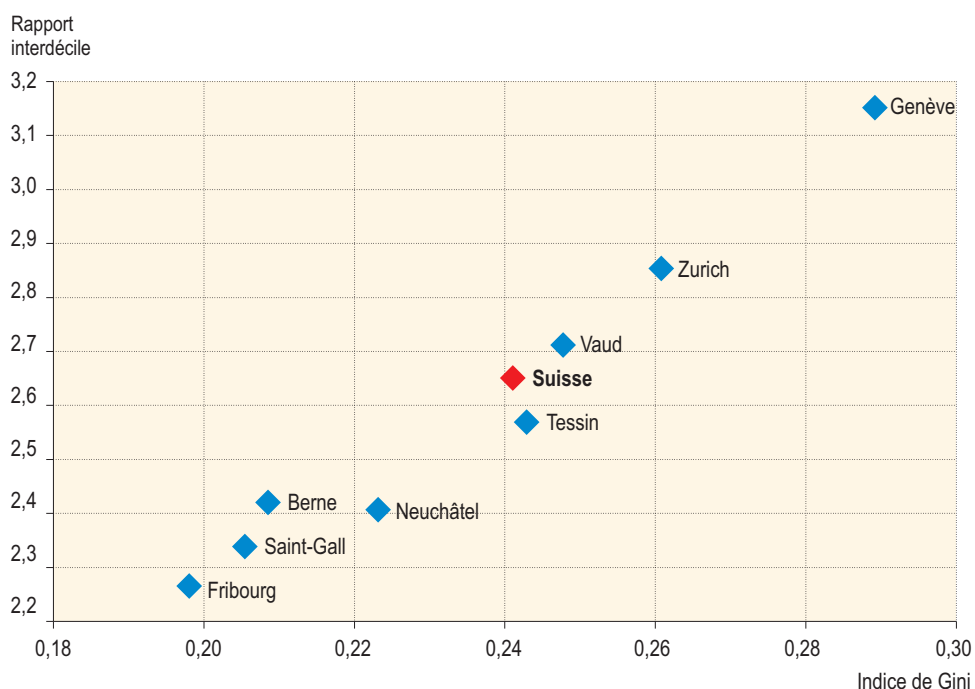
Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)



Comme l'illustre le graphique G - 2, la mesure des inégalités par l'indice de Gini montre des résultats très semblables à ceux calculés avec le rapport interdécile. Genève atteint la valeur la plus élevée, alors que le canton de Fribourg en affiche la plus faible. Toutefois, il existe quelques divergences entre les deux indicateurs. Ainsi, au Tessin et pour l'ensemble de la Suisse, l'indice de Gini est identique, alors que le rapport interdécile D9/D1 est légèrement plus élevé en Suisse qu'au Tessin.

**G - 2 Salaire mensuel brut standardisé : indice de Gini et rapport interdécile, en 2004**

Secteur privé - Suisse et cantons



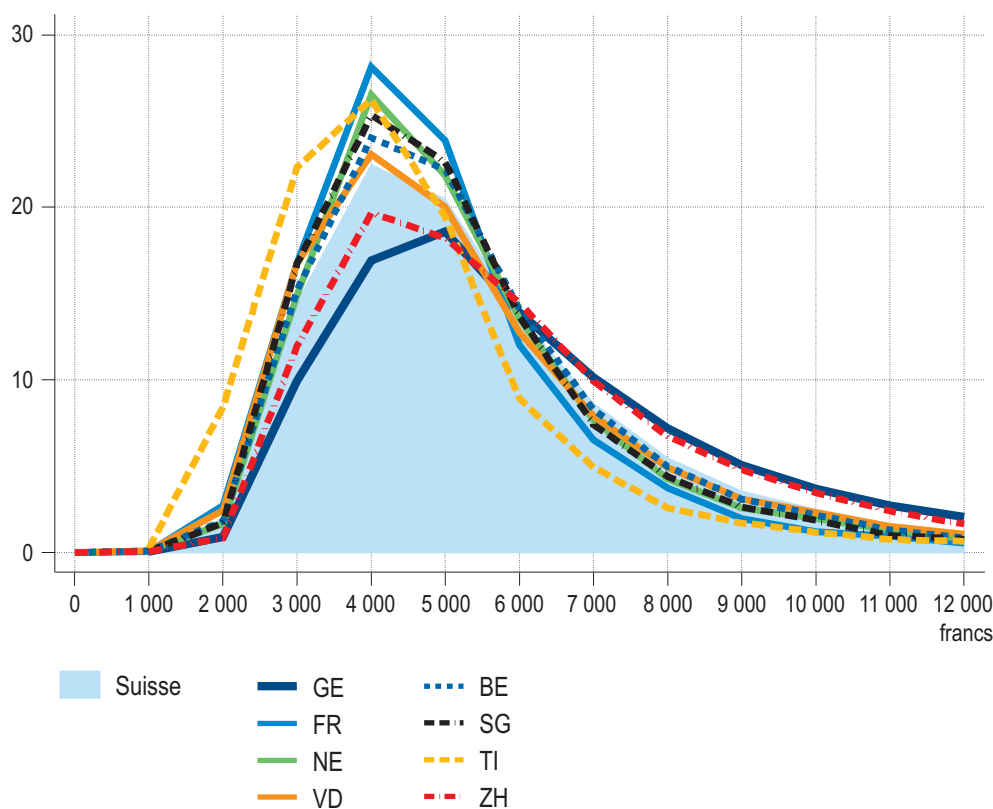
Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

**Salaires élevés plus nombreux à Genève et à Zurich qu'ailleurs en Suisse**

La répartition des salaires en termes de classes de revenus montre une évidente similitude entre le canton de Vaud et l'ensemble de la Suisse (voir G - 3). D'autres cantons s'en écartent : le Tessin se caractérise par une forte proportion de salariés concentrés dans des niveaux de salaires relativement bas; Genève, et dans une moindre mesure Zurich, se distinguent du reste de la Suisse par une proportion relativement importante de personnes touchant un salaire mensuel brut médian standardisé supérieur à 7 000 francs; le canton de Fribourg, quant à lui, présente une dispersion relativement faible des salaires, qui se manifeste par une concentration des salariés autour de la médiane.

**G - 3 Distribution des salaires mensuels bruts standardisés selon la classe de salaires, en 2004**

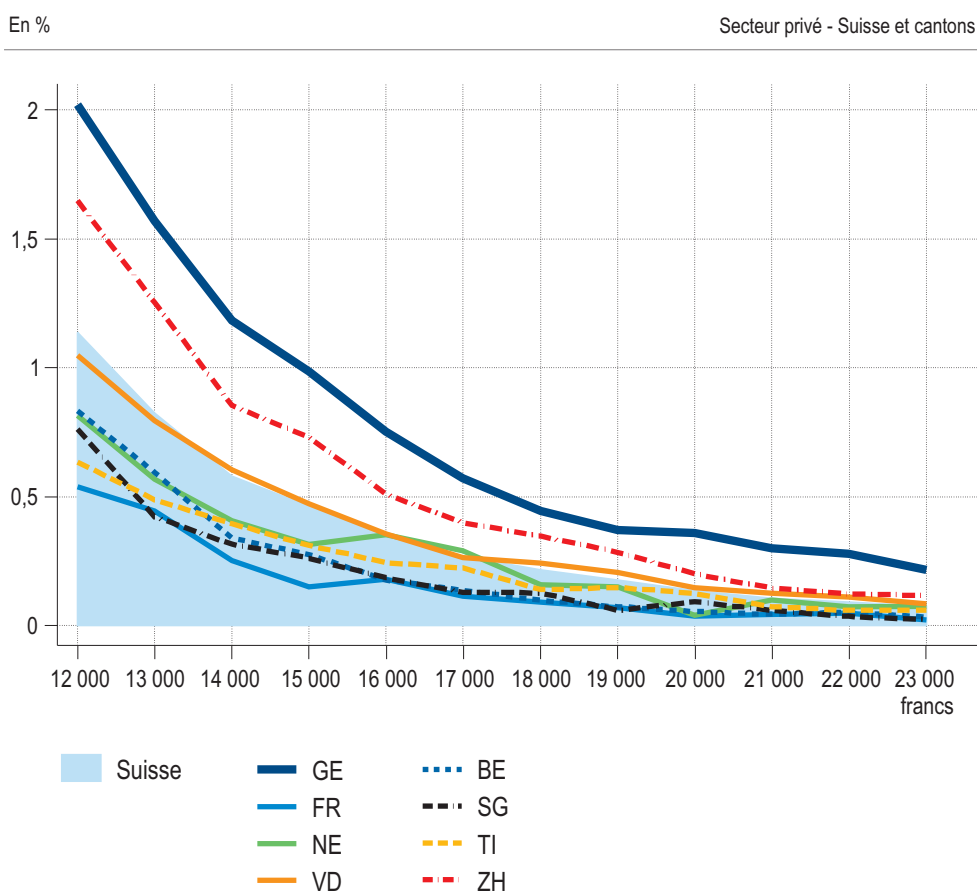
En % Secteur privé - Suisse et cantons



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

Le graphique G - 4 présente, dans une échelle agrandie, la « suite » du graphique G - 3, c'est-à-dire la répartition des salaires mensuels bruts médians standardisés supérieurs à 12 000 francs. Le canton de Genève affiche, logiquement, une proportion plus élevée de salariés dans ces classes. Zurich est le seul autre canton qui se démarque du reste de la Suisse dans le même sens. Le cas du Tessin est à relever car la proportion de salaires supérieurs à 12 000 francs par mois n'est de loin pas la plus faible des huit cantons, contrairement à ce qu'aurait pu laisser penser la courbe figurant dans le graphique G - 3. C'est le canton de Fribourg qui occupe le dernier rang.

**G - 4 Distribution des salaires mensuels bruts standardisés situés dans le dernier décile, selon la classe de salaires, en 2004**



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

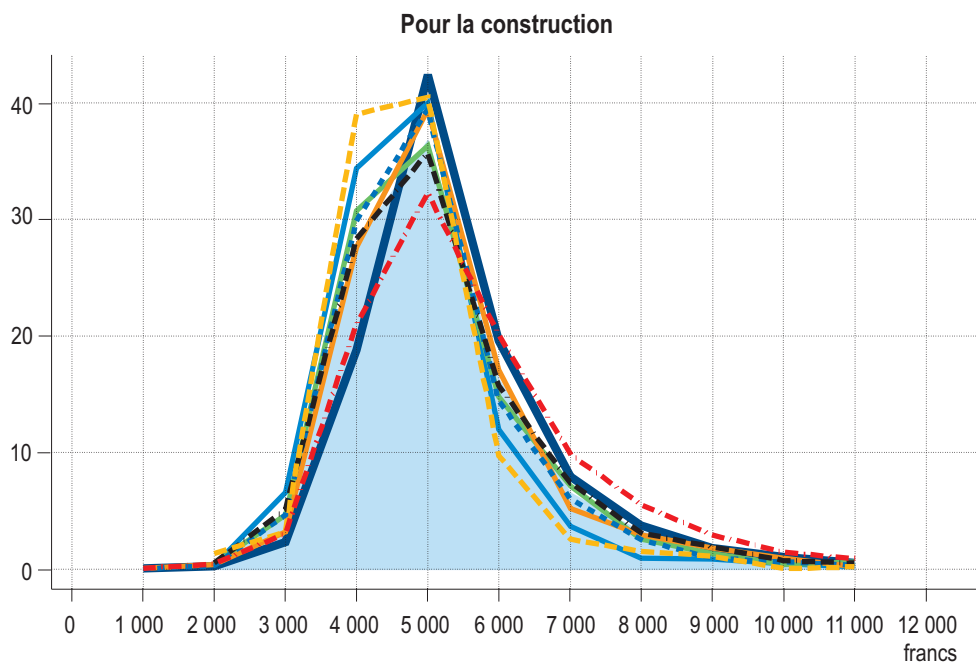
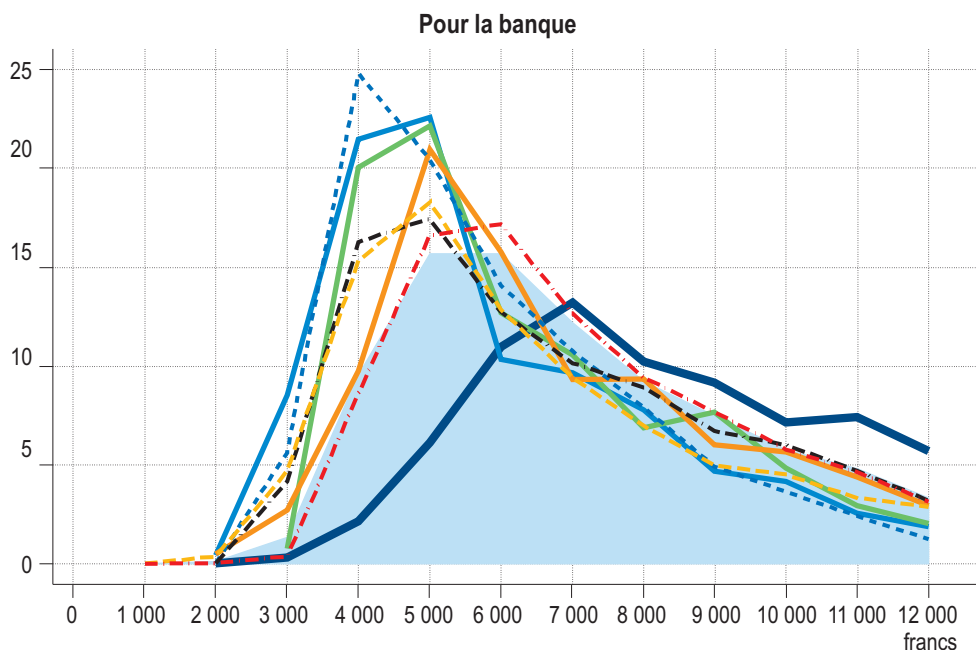
**Dans le secteur bancaire, des salaires élevés mais dispersés**

Le niveau et la distribution des salaires sont notamment tributaires de l'importance des branches économiques dans les divers cantons. Deux d'entre elles sont révélatrices : la banque (intermédiation financière) et la construction. Dans un canton, la présence d'un secteur bancaire important contribue à la fois à en élever le salaire médian et à accroître la dispersion des salaires vers la droite, pour l'ensemble du secteur privé. Le fait que le secteur bancaire ne soit pas développé partout en Suisse de la même manière contribue à creuser les différences globales entre les cantons. En revanche, dans la construction, les salaires sont plutôt proches les uns des autres, sans grande différence entre les cantons.

**G - 5 Distribution des salaires mensuels bruts standardisés selon la classe de salaires, en 2004**

En %

Secteur privé - Suisse et cantons



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

## 1.2 Description des salariés

### 1.2.1 Formation

Le canton de Genève est celui qui emploie, et de loin, le plus fort pourcentage de salariés ayant achevé une formation de niveau tertiaire (30 %). Le canton placé en deuxième position, celui de Zurich, n'en compte que 22 %. Le canton de Fribourg affiche la proportion la plus faible (15 %), bien au-dessous de la moyenne nationale (19 %).

En termes de rémunération, le salaire mensuel brut médian standardisé obtenu par les personnes d'un niveau de formation tertiaire est plus élevé dans le canton de Zurich qu'à Genève (respectivement 8 920 francs et 8 761 francs). C'est le canton du Tessin qui ferme clairement la marche, avec un salaire médian qui dépasse à peine les 6 500 francs par mois pour les personnes de ce niveau, soit 1 000 francs de moins qu'à Fribourg, qui vient juste avant.

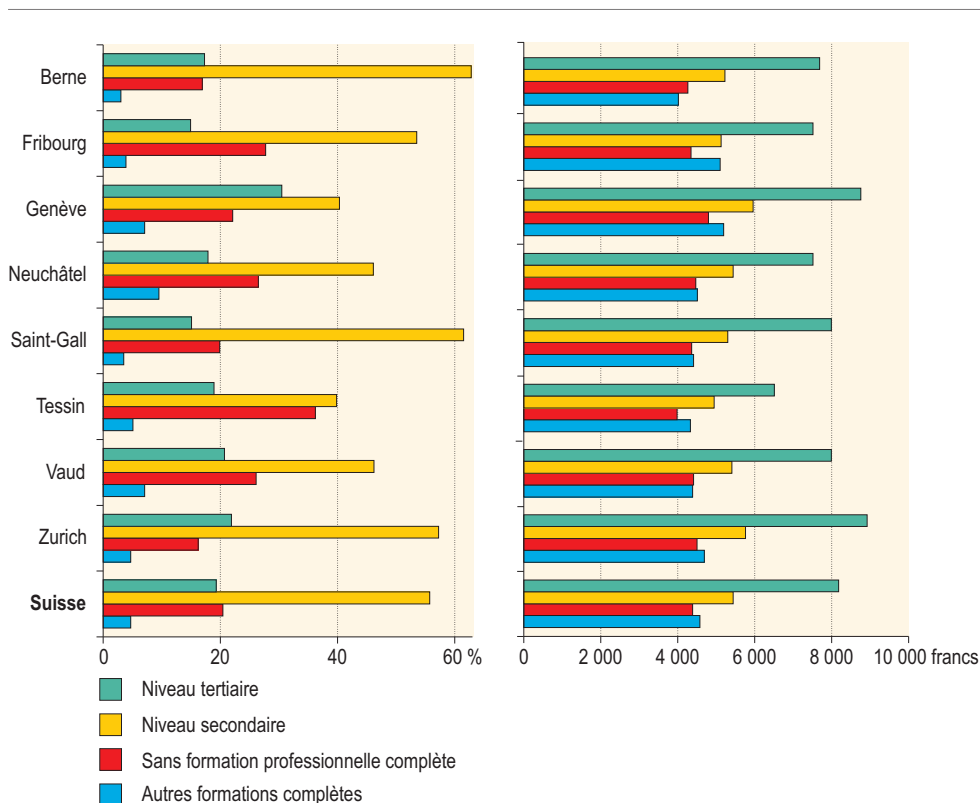
**Les titulaires d'une formation élevée les mieux payés à Zurich**

Les neuf niveaux de formation retenus dans la LSE ont été groupés en trois catégories :

- sans formation professionnelle complète (scolarité obligatoire, sans formation complète et formation acquise exclusivement en entreprise);
- niveau secondaire (apprentissage, maturité, brevet d'enseignement, formation professionnelle supérieure);
- niveau tertiaire (université, haute école, école professionnelle supérieure et haute école spécialisée).

**G - 6 Répartition des salariés (gauche) et salaire mensuel brut médian standardisé (droite) selon le niveau de formation, en 2004**

Secteur privé - Suisse et cantons



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

**Les salariés sans formation  
les mieux rémunérés  
à Genève**

Le canton du Tessin emploie une proportion extrêmement élevée de salariés sans formation professionnelle complète : 36 %, soit pas loin du double du taux suisse (20 %). Avec 22 %, le canton de Genève présente également un taux plus élevé que la moyenne nationale. Malgré cela, le salaire médian observé dans le canton de Genève pour les salariés de cette catégorie dépasse assez nettement celui observé dans les autres cantons suisses. Par rapport à l'ensemble de la Suisse, la différence s'élève à 9 %. Même par rapport au canton de Zurich, qui a pourtant le salaire médian le plus proche de Genève pour l'ensemble du secteur privé, la différence atteint 6 % en faveur de Genève.

**1.2.2 Niveau des qualifications requises pour le poste de travail**

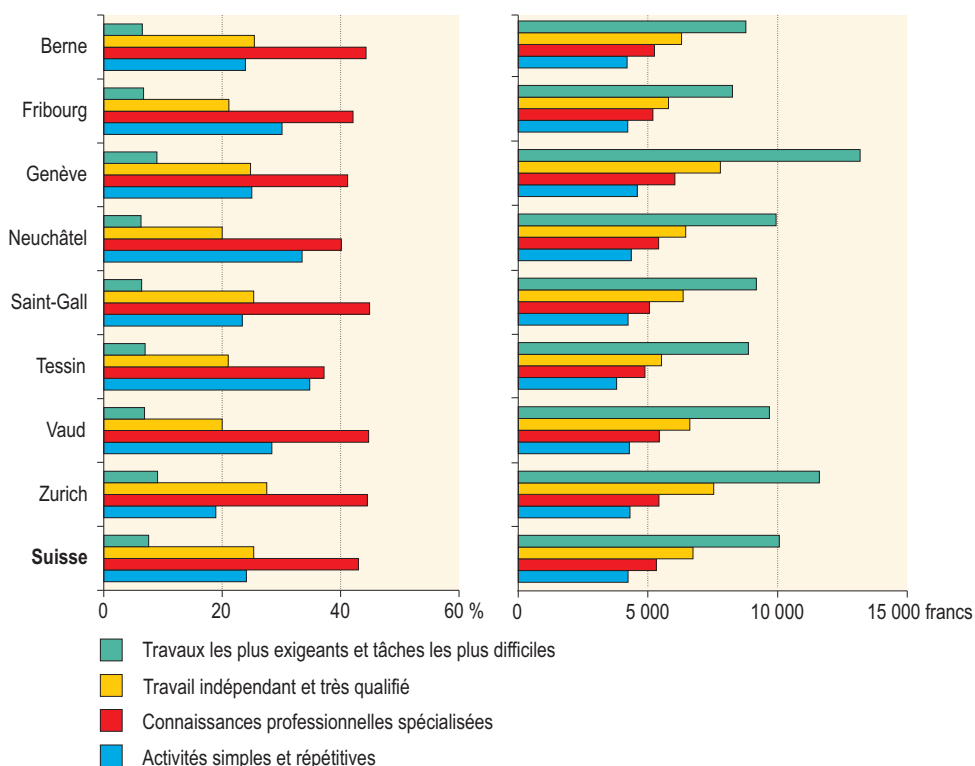
Avec 9 %, les cantons de Genève et de Zurich affichent une proportion semblable de salariés occupant les postes les plus exigeants (voir G-7). Le taux d'emploi avec le niveau de qualification le plus bas est de 25 % à Genève, soit légèrement au-dessus de la moyenne nationale (24 %). Avec 35 %, c'est au Tessin qu'il est le plus élevé.

Le **niveau des qualifications requises pour le poste de travail** est, comme son nom l'indique, lié au poste de travail et non aux caractéristiques du salarié (au contraire de la formation, par exemple). Les qualifications requises dépendent du degré de difficulté des tâches assignées. Dans la LSE, les quatre niveaux de qualifications sont les suivants, dans l'ordre décroissant :

1. poste comportant les travaux les plus exigeants et les tâches les plus difficiles ;
2. poste requérant un travail indépendant et très qualifié ;
3. poste requérant des connaissances professionnelles spécialisées ;
4. poste comportant des activités simples et/ou répétitives.

**G - 7 Répartition des salariés (gauche) et salaire mensuel brut médian standardisé (droite) selon le niveau de qualification requis pour le poste, en 2004**

Secteur privé - Suisse et cantons



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

Le salaire médian est le plus élevé à Genève pour les emplois les plus exigeants (13 180 francs) mais il l'est également pour les postes les moins qualifiés (4 592 francs). La différence est particulièrement marquée pour les emplois les plus exigeants, qui offrent, à Genève, une rémunération médiane supérieure de 14 % au niveau atteint à Zurich, classé en deuxième position. L'écart est de 5 % pour les postes comportant des activités simples et/ou répétitives entre Genève et Neuchâtel, qui arrive au deuxième rang.

### 1.2.3 Position hiérarchique

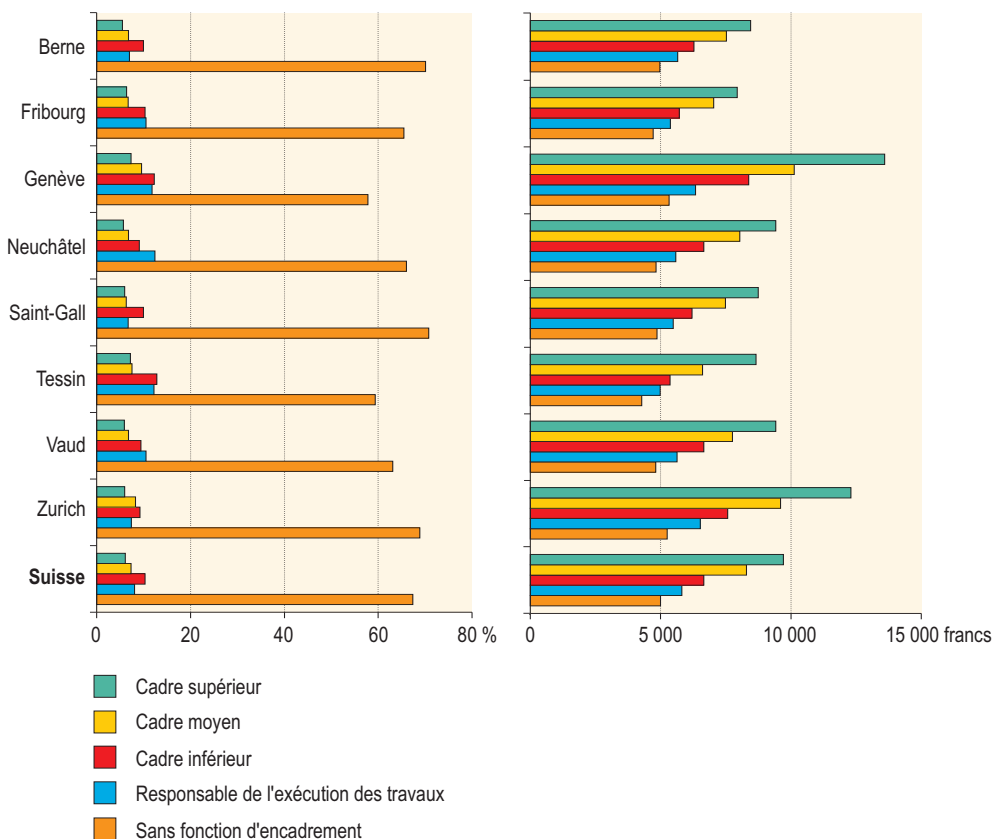
Pour l'ensemble de la Suisse, le salaire médian des cadres supérieurs dans le secteur privé s'élève à 9 705 francs, soit quasiment le double que pour un poste sans fonction d'encadrement (4 993 francs). Ce rapport varie fortement d'un canton à l'autre, passant d'un minimum de 1,7, à Berne et Fribourg, à un maximum de 2,6 à Genève. Un cadre moyen à Genève (10 129 francs) ou à Zurich (9 595 francs) gagne ainsi plus que les cadres supérieurs dans les six autres cantons. Les salaires des personnes sans fonction d'encadrement, soit deux tiers des salariés au niveau suisse, varient également selon les cantons. Par rapport à la Suisse, le salaire médian oscille entre un minimum de moins 15 % au Tessin et un maximum de plus 6 % à Genève. Pour les cadres supérieurs, les deux bornes se situent à moins 19 % à Fribourg (7 945 francs) et plus 40 % à Genève (13 597 francs).

Les cadres sup' ont les salaires les plus élevés à Genève,

... les non cadres aussi

G - 8 Répartition des salariés (gauche) et salaire mensuel brut médian standardisé (droite) selon la position hiérarchique, en 2004

Secteur privé - Suisse et cantons



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

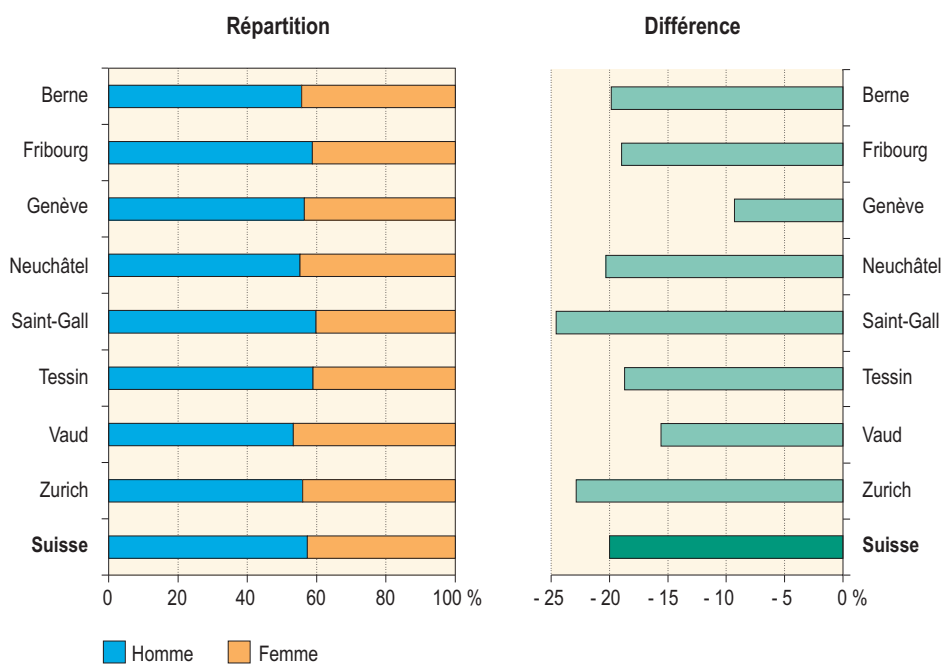
**Ecarts salariaux homme/ femme plus marqués en Suisse alémanique**

**1.2.4 Sexe**

Sur le plan de l'égalité salariale, le canton de Genève devance nettement tous les cantons étudiés puisque l'écart brut entre la rémunération médiane des femmes et celle des hommes y atteint 9 %, contre 20 % en moyenne nationale<sup>1</sup>. Les inégalités salariales entre sexes sont plus réduites dans la partie latine du pays qu'en Suisse allemande. Ainsi, le canton de Vaud arrive en deuxième position de ce classement avec une différence de salaire qui s'élève à 16 %, juste devant le Tessin (19 %). Le canton de Saint-Gall ferme la marche, avec un écart qui culmine à 25 %.

**G - 9 Répartition des salariés selon le sexe (gauche) et différence brute de salaire femmes/hommes (droite), en 2004**

En % Secteur privé - Suisse et cantons



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

<sup>1</sup> Voir notamment à ce sujet : *Femmes et hauts salaires dans le canton de Genève, Résultats de l'enquête sur la structure des salaires 2004 (LSE 2004)*, Communications statistiques n° 30, OCSTAT, Genève, septembre 2006.



## 2. Déterminants des salaires et leur valorisation en 2004

Les marchés régionaux du travail rémunèrent-ils différemment les salariés avec un profil identique ? Quelles sont les caractéristiques (ou déterminants) de leur profil qui sont le plus ou le moins valorisées ? L'équation des salaires, qui estime les salaires en fonction des déterminants disponibles les plus pertinents, vise à répondre à ce type de questions.

L'**équation des salaires** résulte d'une analyse multivariée qui permet d'estimer des niveaux de salaires individuels en fonction du profil des salariés. En se basant sur les données disponibles de la LSE, les déterminants du salaire (ou « variables », selon le jargon statistique) retenus ici sont liés à la personne (niveau de formation, ancienneté au sein de l'entreprise, âge de la personne - à défaut de l'expérience acquise sur le marché du travail, qui est indisponible), au poste de travail occupé (niveau des qualifications requises pour le poste, position hiérarchique, domaine d'activité) et à l'entreprise (branche économique)<sup>2</sup>.

A partir de l'échantillon complet des observations disponibles pour un territoire donné, l'équation estime un paramètre pour chaque déterminant retenu. Converti en pourcentage, ce paramètre peut être interprété comme une « **prime** » **salariale moyenne**, positive ou négative, associée à chacun des déterminants retenus. Plus concrètement, il s'agit de la différence de salaire liée à un seul déterminant, le reste du profil demeurant inchangé. D'où l'expression « toutes choses égales par ailleurs ».

Cette différence est établie par rapport au profil d'emploi le plus courant. Autrement dit, pour chaque déterminant, la modalité de référence est celle qui est la plus courante parmi l'ensemble des salariés. Ainsi, les paramètres pour les niveaux de formation sont exprimés par différences (positives ou négatives) par rapport à l'apprentissage, qui est le niveau de formation le plus répandu. Une formation d'apprentissage a donc ici, par définition, un effet nul sur le salaire.

Outre les déterminants individuels, l'équation du salaire tient compte de l'**effet d'entreprise**. Calculé pour chaque entreprise de l'échantillon de la LSE, cet effet détermine l'impact propre à chaque entreprise sur le niveau des salaires qu'elle verse, quel que soit le profil individuel des salariés. Il caractérise donc la pratique salariale de cette entreprise par rapport à la moyenne de l'ensemble des entreprises de l'échantillon. Il dépend de la branche d'activité économique, de la taille de l'entreprise et, par rapport aux entreprises de la même branche et de la même taille, de la politique salariale de l'entreprise. En d'autres termes, l'effet d'entreprise exprime la différence de salaire associée aux caractéristiques spécifiques de l'entreprise, quels que soient les déterminants propres à ses salariés et aux postes qu'ils occupent.

Malgré la qualité des données et la pertinence de la méthode, les salaires ainsi calculés demeurent des estimations à considérer en tant que telles. Ils résultent de l'utilisation d'un modèle économétrique, qui constitue par nature une représentation simplifiée de la réalité. En outre, ces estimations sont fondées sur les données disponibles dans la LSE. Il existe des facteurs explicatifs qui seraient pertinents mais qui ne peuvent pas, ou difficilement, être appréhendés de manière simple et objective dans le cadre de pareille enquête. Par exemple, l'expérience professionnelle, la maîtrise concrète du métier, les capacités relationnelles ou la maîtrise des langues.

<sup>2</sup> Il s'agit des mêmes caractéristiques que celles retenues par la méthode mise au point par l'Observatoire genevois du marché du travail (OGMT) pour déterminer les salaires en usage. Cette méthode est en vigueur dans plusieurs cantons. Voir : *Proposition d'une mesure du salaire en usage*, OCSTAT, Genève, juin 2003 (28 pages). Pour télécharger gratuitement cette publication ou pour d'autres d'informations sur ce sujet, consulter le site Internet de l'OGMT : [www.geneve.ch/ogmt](http://www.geneve.ch/ogmt)

## 2.1 Déterminants de l'équation des salaires en usage

### T - 2 Prime salariale moyenne associée à certains éléments déterminants de l'équation des salaires, en 2004 (1)

En % Secteur privé - Suisse et cantons

	Berne	Fribourg	Genève	Neuchâtel	Saint-Gall	Tessin	Vaud	Zurich	Suisse
<b>Formation</b>									
Université, haute école	21,0	26,0	15,4	17,9	23,7	12,0	19,2	17,1	20,0
Ecole professionnelle supérieure / HES	15,4	16,1	9,6	9,2	14,7	5,2	11,0	10,3	12,4
Formation professionnelle supérieure	7,5	10,6	4,9	6,5	6,6	[1,6]	6,8	4,2	5,9
Brevet d'enseignement	7,5	[5,1]	[2,5]	12,1	10,4	[3,6]	7,5	7,0	5,7
Maturité	3,8	[3,5]	[- 0,3]	[0,2]	[0,3]	[0,2]	[1,6]	[1,7]	2,2
Formation acquise en entreprise	- 4,3	- 5,0	- 2,7	- 4,8	- 4,4	- 2,9	- 3,2	- 5,4	- 4,3
Sans formation professionnelle complète	- 7,5	- 6,0	- 6,9	- 8,8	- 7,4	- 7,0	- 6,0	- 6,3	- 6,8
Autres formations complètes	- 3,9	[- 0,1]	[- 0,1]	[- 2,5]	- 5,3	[- 2,2]	- 3,2	- 3,1	- 2,8
<i>Modalité de référence : apprentissage</i>									
<b>Niveau des qualifications requises pour le poste</b>									
Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles	19,8	16,2	28,0	22,1	24,2	22,1	22,0	30,9	25,1
Travail indépendant et très qualifié	9,2	6,3	8,0	6,6	10,3	6,1	6,8	11,5	9,4
Activités simples et répétitives	- 10,5	- 10,6	- 10,5	- 10,4	- 10,6	- 10,7	- 11,0	- 9,2	- 10,1
<i>Modalité de référence : connaissances professionnelles spécialisées</i>									
<b>Position professionnelle</b>									
Cadre supérieur	29,6	32,0	58,2	41,1	33,1	47,7	40,2	48,6	39,1
Cadre moyen	20,0	22,5	34,4	27,9	23,4	30,5	30,0	30,3	25,9
Cadre inférieur	11,0	12,1	19,0	16,8	14,1	17,4	17,6	16,6	14,6
Responsable de l'exécution des travaux	6,5	7,3	8,8	10,0	6,9	9,9	7,7	10,7	8,3
<i>Modalité de référence : sans fonction d'encadrement</i>									

(1) Les crochets indiquent que la probabilité que le paramètre estimé soit différent de zéro est plus petite que 5 %. Cela signifie que la prime salariale, estimée par rapport à la modalité de référence, ne peut pas être interprétée dans un sens positif ou négatif.

Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

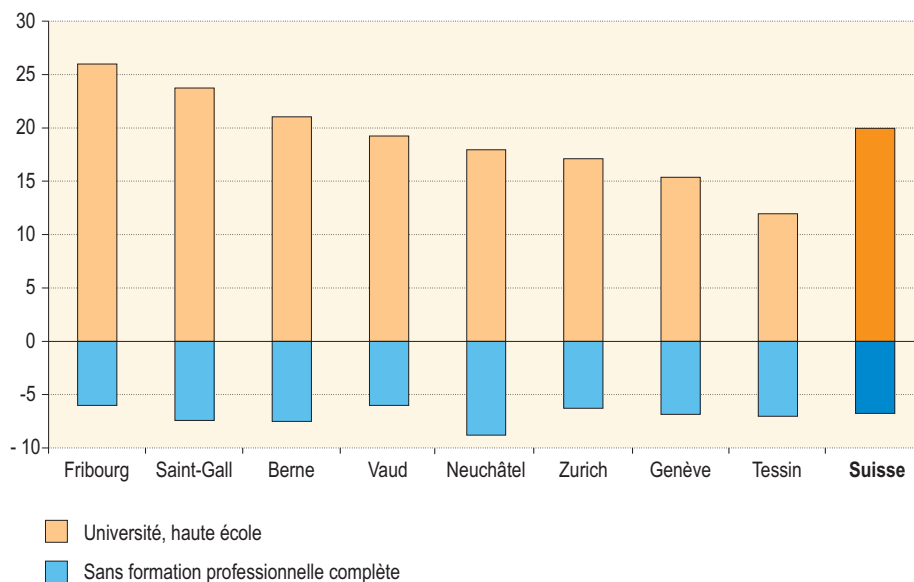
Les formations de niveau tertiaire sont valorisées de manière très différente : les marchés du travail fribourgeois et saint-gallois leur accordent les « primes » les plus élevées alors que ce niveau est le moins valorisé au Tessin. Les cantons de Genève et de Zurich semblent les valoriser assez modérément, en raison peut-être de la forte proportion de personnes concernées dans ces deux cantons.

Les « primes » sont notables pour les deux niveaux de formation les plus élevés. Pour le reste des formations, elles demeurent dans une fourchette relativement serrée.

Logiquement, il existe une relation croissante entre le nombre d'années nécessaires pour atteindre un niveau de formation et les primes qui y sont associées. La comparaison des « primes » entre les cantons de Fribourg et de Genève montre cependant que des différences assez sensibles peuvent survenir. En effet, pour les trois niveaux de formation les plus élevés, le marché fribourgeois du travail offre une incitation salariale plus marquée que le marché genevois.

**G - 10 Prime salariale moyenne « toutes choses égales par ailleurs » associée aux deux niveaux de formation extrêmes (par rapport à une personne ayant achevé un apprentissage), en 2004**

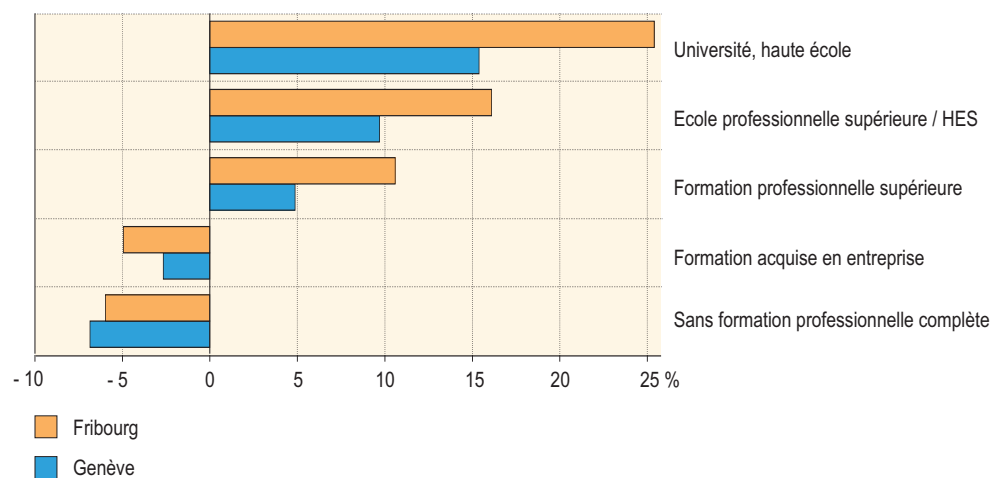
En % Secteur privé - Suisse et cantons



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

**G - 11 Prime salariale moyenne « toutes choses égales par ailleurs » associée au niveau de formation (par rapport à une personne avec un apprentissage), en 2004**

En % Secteur privé - Cantons de Fribourg et de Genève



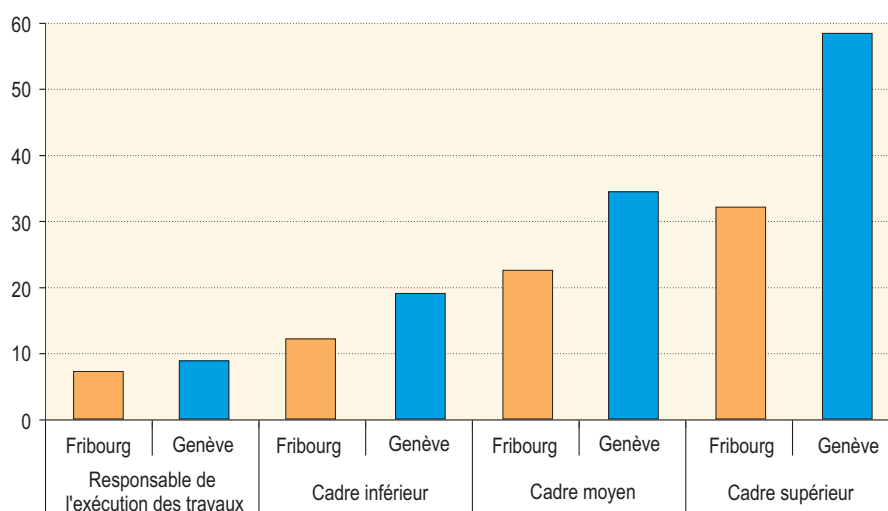
Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

**A Genève, la position hiérarchique prime sur la formation**

En mettant en relation les primes attribuées pour la formation et pour la position hiérarchique, cette dernière est valorisée de manière plus conséquente que la formation dans le canton de Genève. Comme le graphique G - 12 le met clairement en évidence, le marché genevois du travail établit des différences de salaires nettement plus prononcées entre les diverses positions hiérarchiques que le marché fribourgeois. Ce phénomène est à rapprocher de l'offre relativement abondante à Genève de salariés au bénéfice d'une formation tertiaire.

**G - 12 Prime salariale moyenne « toutes choses égales par ailleurs » associée au niveau hiérarchique (par rapport à une personne occupant un poste sans fonction d'encadrement), en 2004**

En % Secteur privé - Cantons de Fribourg et de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

**De grosses différences entre les branches pour des profils similaires**

Les différences de primes entre les deux cantons reflètent aussi la composition sectorielle des marchés régionaux du travail, sachant que les inégalités de salaires sont plus ou moins marquées selon les branches économiques et selon la politique salariale appliquée par chaque entreprise.

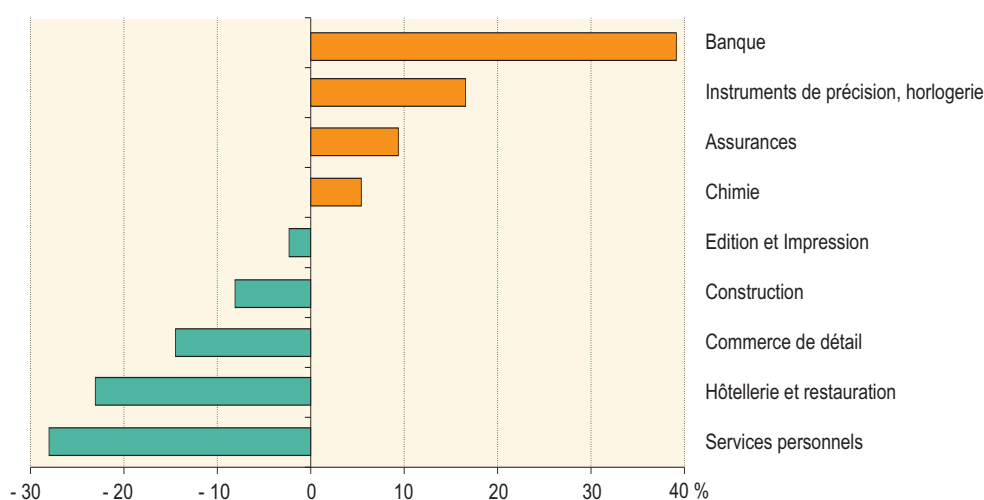
A titre d'exemple, le graphique G - 13 illustre ces différences pour certaines branches du secteur privé genevois. Dans les branches à faible valeur ajoutée, telles que les services personnels, l'hôtellerie et la restauration, ou le commerce de détail, l'effet d'entreprise médian est inférieur à celui qui est observé dans les branches réputées pour leur forte valeur ajoutée, telles que l'industrie chimique, les assurances et la banque. Ainsi, à Genève, une personne occupée dans l'entreprise médiane de la banque obtiendra un surplus de salaire de 39 % par rapport à celui qu'elle gagnerait en étant employée dans l'entreprise genevoise située à la médiane de l'ensemble des entreprises privées du canton. A l'opposé, avec un profil personnel pourtant semblable, la personne employée dans l'entreprise médiane de la restauration recevra un salaire inférieur de 23 %.

Ces différences tiennent largement au fait que les déterminants employés dans l'équation des salaires sont relativement peu détaillés par rapport à la diversité qui règne sur le marché du travail et que la profession n'en fait pas partie. Ainsi, un employé au bénéfice d'un CFC actif dans la banque exerce un métier très différent d'un employé ayant un CFC travaillant dans la restauration.

### G - 13 Différence d'effets fixes médians pour une sélection de branches (par rapport à l'entreprise située à la médiane), en 2004

En %

Secteur privé - Canton de Genève



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

## 2.2 Autres déterminants

Les résultats présentés jusqu'ici sont basés sur les facteurs employés pour déterminer le niveau des salaires en usage et ils omettent des caractéristiques telles que le sexe, le type de permis ou l'état civil. Dans l'optique de la détermination du salaire en usage, les intégrer consisterait à consacrer des inégalités injustifiables, par exemple, le fait qu'un homme et une femme ayant le même profil professionnel aient des salaires différents pour la seule raison qu'ils sont de sexe différent.

### 2.2.1 Sexe

Dans le paragraphe 1.2.4, les différences salariales sont dites brutes car la comparaison entre les hommes et les femmes est globale. Une partie de ces écarts s'explique par des différences entre le profil des hommes et celui des femmes. Par exemple, les salariées ont, en général, un niveau de formation inférieur et occupent des postes à moindre responsabilité, etc. En ajoutant le facteur sexe dans l'équation, son effet est isolé car l'écart salarial est estimé à profil égal, cela dans les limites des caractéristiques disponibles dans l'enquête. Cet écart est de nature à refléter une forme de discrimination salariale, mais il est aussi imputable au fait que les variables disponibles ne « captent » pas la totalité des différences de profil entre les hommes et les femmes.

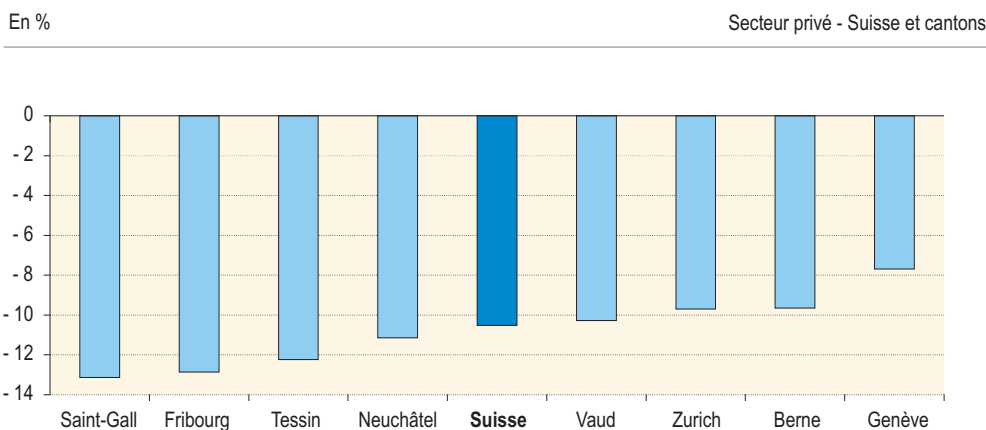
**Femmes légèrement moins défavorisées à Genève**

Comme la « prime » est négative pour les femmes partout en Suisse en 2004, il convient de parler plutôt de « pénalité » dans ce cas. Pour l'ensemble du pays, la pénalité est de 11 %. Avec 8 %, c'est à Genève que la pénalité est la moins forte.

En d'autres termes, pour l'ensemble de la Suisse, les différences de profil entre les sexes expliquent près de la moitié de l'écart salarial brut (20 % en 2004). Pour le canton de Genève, les deux indicateurs sont plus proches (9 % d'écart brut). Cela peut s'interpréter comme le fait que les femmes sont sensiblement mieux intégrées dans le marché du travail à Genève que ce n'est le cas dans l'ensemble du pays.

En termes de pénalité, le canton de Berne précède celui de Vaud alors que c'était l'inverse en comparant les écarts bruts. Dans le canton de Zurich, la pénalité est nettement moins forte que la différence brute. Le canton de Saint-Gall ferme la marche dans les deux cas.

**G - 14 Pénalité salariale moyenne « toutes choses égales par ailleurs », pour les femmes par rapport aux hommes, en 2004**



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

**2.2.2 Permis frontalier**

Le graphique G - 15 met en évidence que, toutes choses égales par ailleurs, dans les cantons romands ainsi qu'à Berne, les titulaires d'un permis frontalier ne subissent pas de « prime » négative (pénalité) salariale significative par rapport à leurs collègues suisses. A Genève, on observe même une prime très légèrement positive, à mettre en lien avec la structure de l'économie du canton (notamment un secteur tertiaire « haut de gamme » très développé) et l'agglomération transfrontalière qui englobe le canton. En revanche, dans les cantons de Zurich et du Tessin, les titulaires d'un permis frontalier subissent, toutes choses égales par ailleurs, une pénalité d'environ 3 %<sup>3</sup>. La situation des frontaliers peut varier à l'intérieur d'un canton selon la branche dans laquelle ils sont actifs.

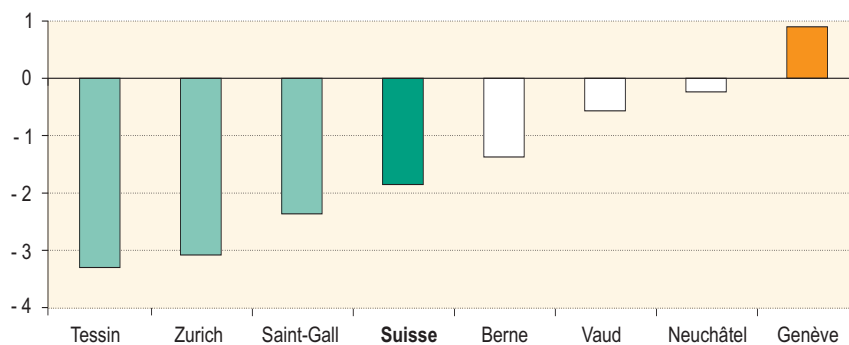
**Frontaliers mieux lotis à Genève que dans le reste de la Suisse**

<sup>3</sup> Avec des différences aussi réduites, l'interprétation des chiffres concernant les frontaliers doit rester prudente. Ainsi, la manière dont les entreprises indiquent le niveau de formation de leurs salariés au bénéfice d'un permis frontalier peut jouer un rôle inopiné : pour de nombreux salariés frontaliers, les entreprises n'indiquent pas l'équivalent suisse des formations françaises acquises, se contentant de la modalité « autres formations complètes ». Cette simple différence de traitement avec le reste des salariés influe sur le niveau des « primes » des frontaliers estimées par l'équation.

**G - 15 Prime salariale moyenne « toutes choses égales par ailleurs », pour les titulaires d'un permis frontalier par rapport aux Suisses, en 2004**

En %

Secteur privé - Suisse et cantons



*Note : pour les cantons de Berne, Vaud et Neuchâtel, la prime n'est pas « significativement différente de 0 », ce qui veut dire qu'elle ne peut pas être interprétée dans un sens positif ou négatif.  
Dans le canton de Fribourg, le nombre de travailleurs frontaliers n'est pas suffisamment élevé pour être représentatif.*

### 3. Evolution de 1994 à 2004 en Suisse

#### 3.1 Distribution des salaires de 1994 à 2004

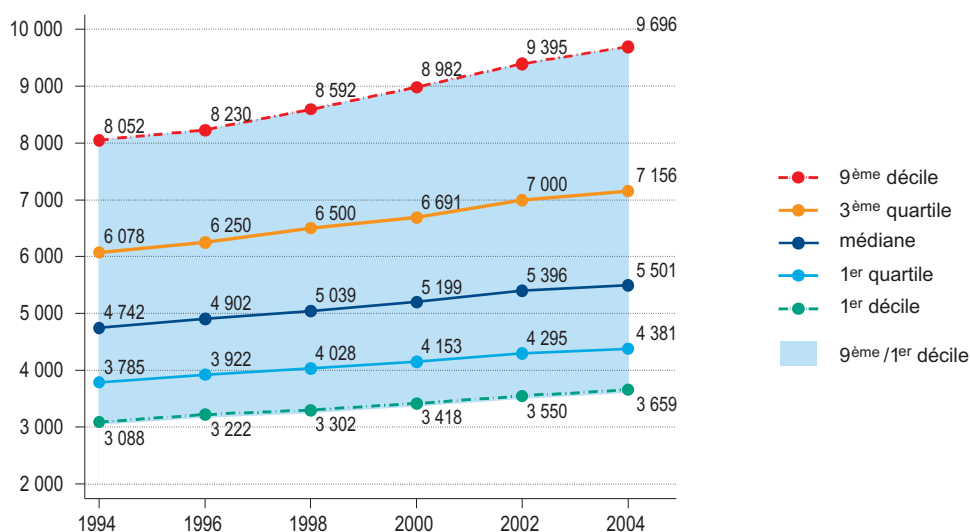
*En dix ans, l'écart entre les salaires extrêmes s'élargit*

Au cours de la période allant de 1994 à 2004, la rémunération médiane des salariés du secteur privé s'accroît, en terme nominal, de 16 %<sup>4</sup>. La progression est légèrement plus forte dans le haut de la distribution (+ 20 % pour le neuvième décile) que dans le bas (+ 18 % pour le premier décile). En d'autres termes, l'écart entre les extrêmes se creuse. La progression des rémunérations est toutefois plus forte pour le premier décile qu'elle ne l'est à l'échelle du premier quartile (+ 16 %). En dix ans, les salaires se resserrent donc dans le bas de la distribution. Peut-être est-ce un effet des revendications syndicales sur les très bas salaires ? Elles auraient permis d'assurer une progression plus rapide des rémunérations les plus basses par rapport à celles situées juste au-dessus.

Le même type d'analyse, appliqué pour la branche de l'horlogerie et des instruments de précision ainsi que dans la banque, montre que l'évolution des salaires dans certaines branches est loin d'être aussi régulière<sup>5</sup>.

**G - 16 Evolution du salaire mensuel brut standardisé pour les cinq quantiles principaux, de 1994 à 2004**

En franc Secteur privé - Suisse



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

<sup>4</sup> L'indice suisse des salaires calculé chaque année par l'Office fédéral de la statistique, contrairement aux chiffres mentionnés dans ce chapitre, élimine les effets structurels dans le calcul de l'évolution des salaires (la hausse du niveau des qualifications, par exemple) et englobe l'ensemble des salaires versés en Suisse. Selon cet indice, les salaires nominaux ont augmenté en moyenne de 12,4 % entre 1994 et 2004 et les salaires réels, qui tiennent compte de l'évolution des prix à la consommation, de 3,4 %. En variation annuelle, les salaires réels ont même diminué en 1999 et 2000.

<sup>5</sup> Le changement de nomenclature des activités économiques contraint à limiter les comparaisons d'évolution des branches à la période 1996-2004.

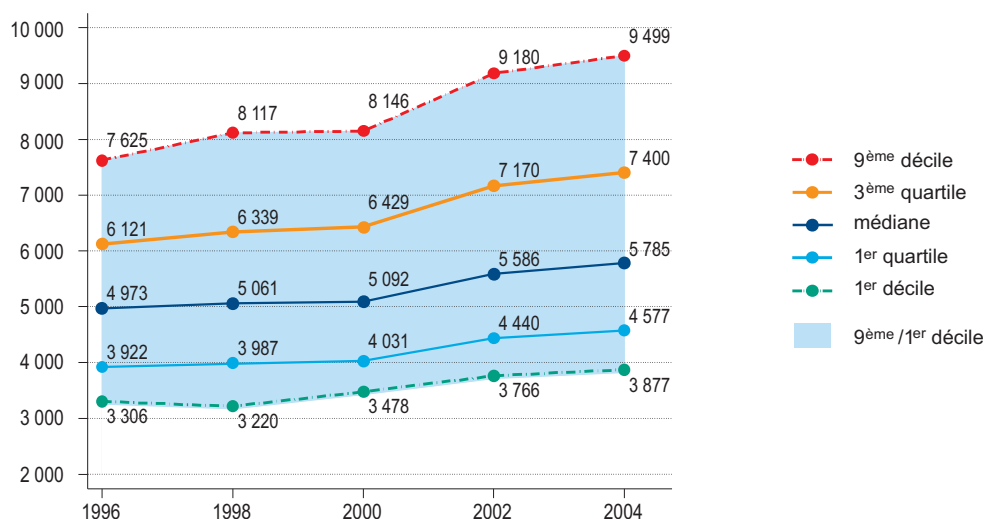


Dans l'horlogerie et les instruments de précision (voir G - 17), la progression a été relativement lente entre 1996 et 2000, eu égard sans doute à la situation économique mitigée dans la branche : la hausse du salaire médian en terme nominal a été de seulement 2 %. Entre 1996 et 1998, le premier décile a même reculé de 3 %. A partir de 2000, l'amélioration du climat économique se traduit par une hausse prononcée des salaires, surtout dans le haut de la distribution. Entre 2000 et 2004, l'augmentation est de 17 % pour le neuvième décile, 14 % pour la médiane et le premier quartile, et 11 % pour le premier décile.

**G - 17 Evolution du salaire mensuel brut standardisé pour les cinq quantiles principaux dans l'horlogerie et les instruments de précision, de 1996 à 2004**

En franc

Secteur privé - Suisse



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

Par conséquent, l'écart de salaires entre le haut et le bas de la distribution s'accroît dans l'horlogerie et les instruments de précision au cours de la période examinée. Le rapport interdécile D9/D1 passe ainsi de 2,31 en 1996 à 2,45 en 2004.

Dans la banque, cette augmentation est encore plus marquée. Le rapport entre les déciles extrêmes passe de 2,70 en 1996 à 3,08 en 2004. Cet écart s'amplifie plus particulièrement à la fin des années 90, marquées par de profonds changements structurels dans la branche.

**Pas d'augmentation des inégalités dans la construction entre 1996 et 2004**

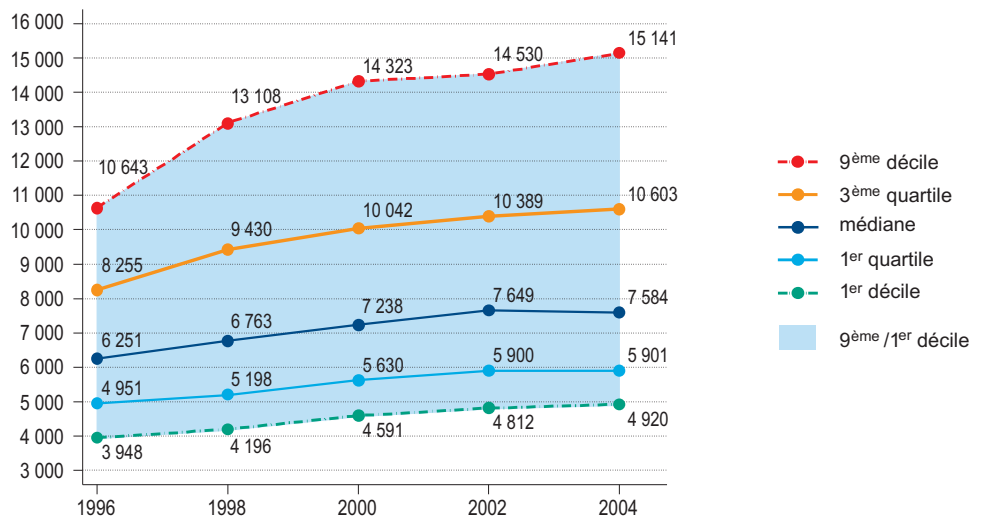
L'augmentation des inégalités entre 1996 et 2004 n'est cependant pas propre à toutes les branches, ainsi que le montre le cas de la construction. Cette branche se distingue des deux précédentes par le fait qu'elle est orientée vers le marché intérieur et qu'elle est régie par une convention collective de travail (CCT) qui stipule des salaires minimaux différenciés et négociés au niveau national par les partenaires sociaux.

Malgré une plus faible productivité (mesurée par la valeur ajoutée par personne) dans la construction que dans les deux branches précédentes, les salaires correspondant au premier décile dépassent ceux observés au sein de la branche de l'horlogerie et des instruments de précision de 10 % à 20 % pendant toute la période analysée. Ce paradoxe apparent s'explique sans doute en partie par le fait que cette branche-ci est implantée majoritairement dans les régions périphériques et qu'elle emploie près de 40 % des femmes, alors que cette part se situe à 10 % seulement dans la construction.

**G - 18 Evolution du salaire mensuel brut standardisé pour les cinq quantiles principaux dans la banque, de 1994 à 2004**

En franc

Secteur privé - Suisse

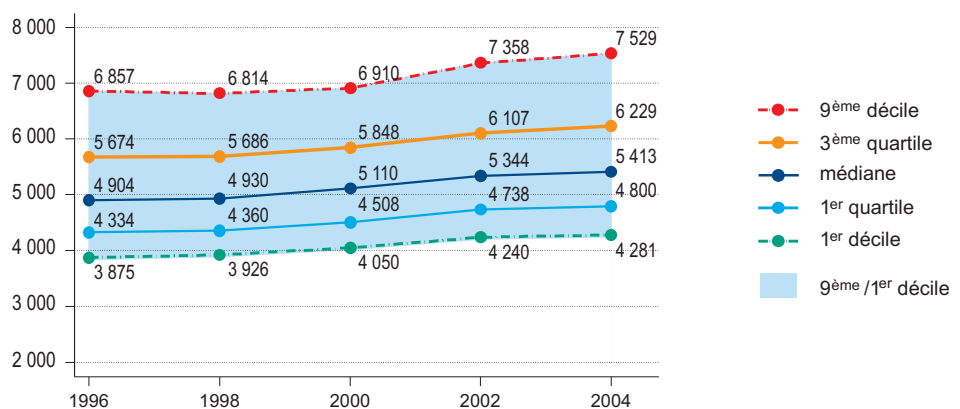


Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

**G - 19 Evolution du salaire mensuel brut standardisé pour les cinq quantiles principaux dans la construction, de 1996 à 2004**

En franc

Secteur privé - Suisse



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

**Les formations tertiaires de plus en plus courantes parmi les salariés**

A l'autre extrême de la distribution, la situation est exactement inversée puisque, cette fois-ci, c'est dans l'horlogerie et les instruments de précision que les salaires pour le neuvième décile sont les plus élevés, dépassant, en 2004, de 26 % ceux de la construction.

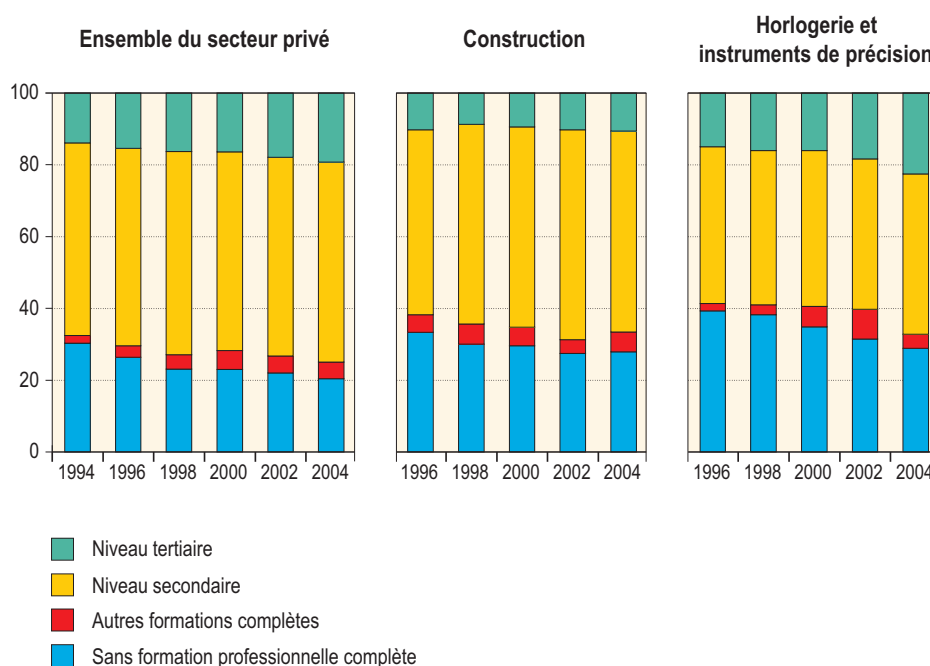
Par conséquent, le rapport interdécile est plus faible dans la construction que dans l'horlogerie et les instruments de précision. Du point de vue de l'évolution de l'inégalité des salaires, les rémunérations progressent presque au même rythme dans la construction pour l'ensemble de la distribution salariale (entre 10 % et 11 %). Ainsi, le rapport interdécile reste quasi stable, variant entre 1,71 et 1,77. A noter que les salaires dans la construction connaissent une hausse inférieure à celle de l'ensemble du secteur privé suisse.

De façon générale, une partie de l'augmentation des salaires observée en Suisse s'explique par la progression de la proportion de salariés ayant achevé une formation de degré tertiaire. Entre 1996 à 2004, elle passe en effet de 14 % à 19 % dans l'ensemble du pays. Dans le même temps, la part des personnes ne disposant que d'une formation obligatoire diminue d'un tiers, passant de 30 % à 20 %. Cette tendance touche l'horlogerie, mais moins la construction, où la part des salariés sans formation diminue néanmoins de manière sensible.

**G - 20 Répartition des salariés selon le niveau de formation, évolution entre 1994 et 2004**

En %

Secteur privé - Suisse



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

### 3.2 Déterminants de l'équation des salaires en usage de 1994 à 2004

Les « primes » attribuées à la formation n'ont pas connu de modifications très significatives entre 1994 et 2004. Les paramètres obtenus diffèrent d'une année à l'autre, mais les modifications ne sont pas suffisamment nettes pour que l'on puisse en déduire un changement de comportement salarial de la part des employeurs autre que lié à la conjoncture. En particulier dans le cas de la formation universitaire, la prime fluctue trop entre 1994 et 2004 pour que l'on puisse en déduire une tendance significative.

Au niveau des qualifications requises pour le poste, aucune tendance significative ne se dégage des fluctuations observées entre 1994 et 2004.

Bien que formation et qualifications soient fortement liées entre elles<sup>6</sup>, les entreprises valorisent plus les qualifications requises que le niveau de formation, comme le montre notamment la comparaison entre les primes associées à une formation universitaire et celles pour le niveau de qualification le plus élevé.

**Le niveau de qualification prime le niveau de formation**

#### T - 3 Prime salariale moyenne associée à certains déterminants de l'équation des salaires, de 1994 à 2004 (1)

En %	Secteur privé - Suisse et cantons					
	1994	1996	1998	2000	2002	2004
<b>Formation</b>						
Université, haute école	14,6	17,9	15,7	14,7	17,1	20,0
Ecole professionnelle supérieure / HES	11,5	11,7	10,1	10,7	11,4	12,4
Formation professionnelle supérieure	4,4	5,2	4,0	4,7	5,1	5,9
Brevet d'enseignement	[3,7]	[3,0]	[3,7]	4,0	2,6	5,7
Maturité	2,1	3,1	[1,8]	3,5	[1,3]	2,2
Formation acquise en entreprise	- 6,2	- 4,3	- 4,8	- 4,0	- 3,9	- 4,3
Sans formation professionnelle complète	- 8,6	- 7,5	- 7,7	- 6,9	- 6,5	- 6,8
Autres formations complètes	- 4,1	- 3,1	- 3,9	- 4,5	- 2,0	- 2,8
<i>Modalité de référence : apprentissage</i>						
<b>Niveau des qualifications requises pour le poste</b>						
Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles	24,2	21,8	24,5	29,6	25,0	25,1
Travail indépendant et très qualifié	9,6	9,6	10,6	10,5	10,3	9,4
Activités simples et répétitives	- 10,0	- 10,2	- 11,0	- 11,3	- 11,0	- 10,1
<i>Modalité de référence : connaissances professionnelles spécialisées</i>						
<b>Position professionnelle</b>						
Cadre supérieur	43,8	39,1	45,6	42,0	39,1	39,1
Cadre moyen	29,7	26,5	29,3	27,6	26,5	25,9
Cadre inférieur	17,1	16,5	16,4	15,0	14,9	14,6
Responsable de l'exécution des travaux	8,7	9,0	7,7	8,7	7,5	8,3
<i>Modalité de référence : sans fonction d'encadrement</i>						

(1) Les crochets indiquent que la probabilité que le paramètre estimé soit différent de zéro est plus petite que 5 %. Cela signifie que la prime salariale, estimée par rapport à la modalité de référence, ne peut pas être interprétée dans un sens positif ou négatif.

Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

<sup>6</sup> Ainsi, trois salariés sur quatre sans formation professionnelle complète exercent un travail simple et répétitif ; à l'opposé, huit postes sur dix occupés par des universitaires correspondent à l'un des deux niveaux de qualification les plus élevés.

**L'ancienneté tend à moins « payer »**

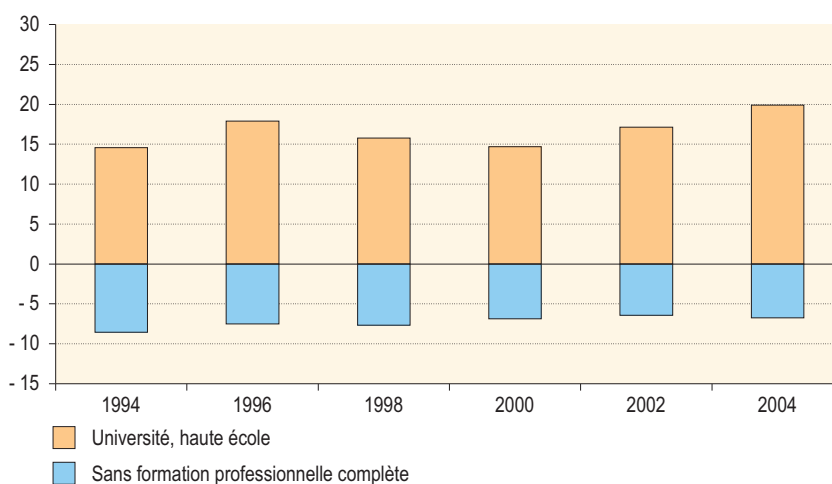
En ce qui concerne la position hiérarchique, une légère tendance à la baisse des primes associées aux divers échelons se dégage. Mais ces résultats sont délicats à interpréter de manière générale car il est impossible de déterminer si ces éventuels changements proviennent de mutations dans la structure des emplois ou s'ils reflètent des modifications dans les politiques salariales des entreprises.

Des changements se manifestent en revanche quant à la valorisation de l'ancienneté par les employeurs suisses puisque la prime associée à chaque année supplémentaire passée au sein de l'entreprise baisse en 2004 par rapport à son niveau de 1994.

**G - 21 Evolution de la prime salariale moyenne « toutes choses égales par ailleurs » associée au niveau de formation (par rapport à une personne avec un apprentissage), de 1994 à 2004**

En %

Secteur privé - Suisse

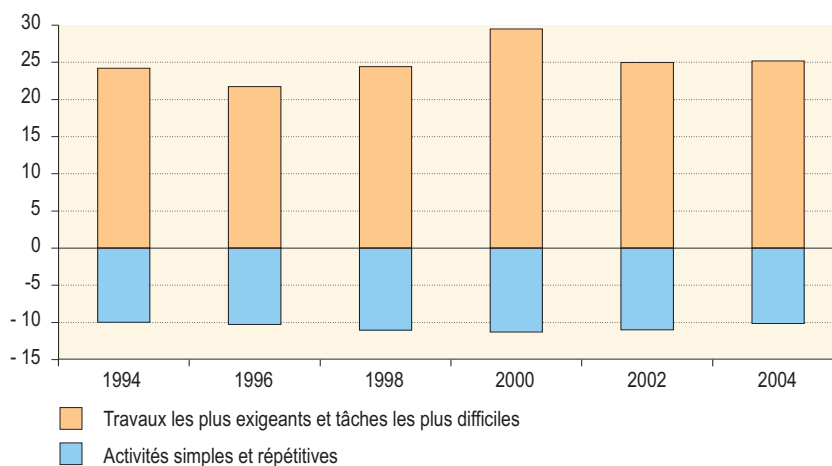


Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

**G - 22 Evolution de la prime salariale moyenne « toutes choses égales par ailleurs » associée au niveau de qualification (par rapport à une personne occupant un poste requérant des connaissances spécialisées\*), de 1994 à 2004**

En %

Secteur privé - Suisse



\* Ce niveau est celui qui correspond en général à une formation d'apprentissage.

Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

**Les écarts de salaires homme/femme diminuent en Suisse, lentement**

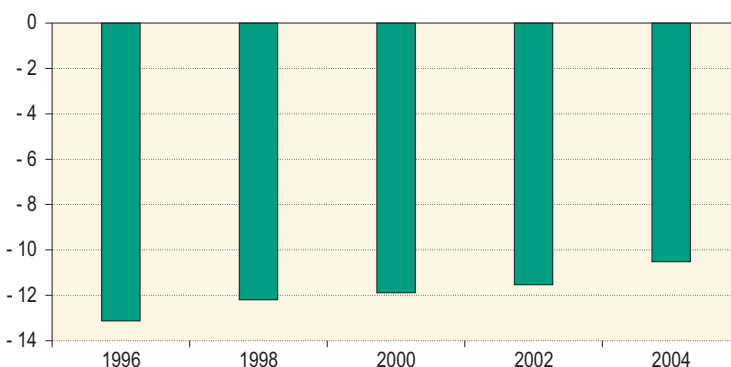
### 3.3 Autres déterminants de 1996 à 2004

Comme au chapitre 2, des résultats ont été estimés en intégrant les facteurs jusqu'ici omis, tels que le sexe, le type de permis ou l'état matrimonial. En raison d'une modification des définitions de l'état matrimonial dès 1996, toutes les analyses de ce paragraphe portent sur la période allant de 1996 à 2004 afin d'avoir une base commune.

La pénalité subie par les femmes, toutes choses égales par ailleurs, sur le marché suisse du travail diminue, et passe de 13 % à 11 % entre 1996 et 2004. A titre de comparaison, l'écart salarial brut passe, quant à lui, de 23 % à 20 % durant la même période.

#### G - 23 Pénalité salariale moyenne « toutes choses égales par ailleurs » pour les femmes par rapport aux hommes, de 1996 à 2004

En % Secteur privé - Suisse



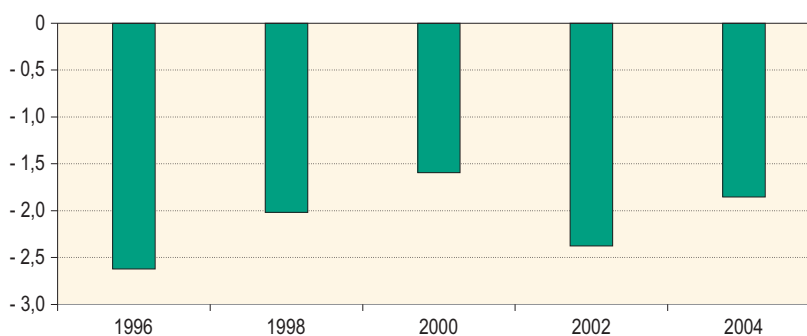
Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

De 1996 à 2004, la pénalité subie par les détenteurs de permis B diminue, passant de 2 % au début de la période à virtuellement 0 % (sachant que les valeurs obtenues dès l'année 2000 ne se distinguent plus significativement de 0).

Une évolution semblable peut être observée au niveau de la pénalité subie, dans l'ensemble du pays, par les frontaliers. En effet, celle-ci a passé de 3 %, en 1996, à 2 % en 2004 (voir G - 24 et G - 15).

#### G - 24 Pénalité salariale moyenne « toutes choses égales par ailleurs » pour les titulaires d'un permis frontalier par rapport aux Suisses, de 1996 à 2004

En % Secteur privé - Suisse



Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires / Observatoire universitaire de l'emploi (UNIGE)

## Annexes

	Page
<b>Tableau A - 1</b>	
Salaire mensuel brut médian standardisé selon le niveau de formation, le niveau des qualifications requises pour le poste, la position professionnelle ou le sexe, en 2004 . . . . .	.30
<b>Tableau A - 2</b>	
Salaire mensuel brut standardisé : principaux quantiles et rapports interquantiles, de 1994 à 2004 . . . . .	.31

**A - 1 Salaire mensuel brut médian standardisé selon le niveau de formation, le niveau des qualifications requises pour le poste, la position professionnelle ou le sexe, en 2004 (1)**

En franc	Secteur privé - Suisse et cantons								
	Berne	Fribourg	Genève	Neuchâtel	Saint-Gall	Tessin	Vaud	Zurich	Suisse
<b>Total</b>	<b>5 365</b>	<b>5 082</b>	<b>6 219</b>	<b>5 281</b>	<b>5 238</b>	<b>4 722</b>	<b>5 335</b>	<b>5 954</b>	<b>5 501</b>
<b>Formation (2)</b>									
Niveau tertiaire	7 684	7 511	8 761	7 516	7 990	6 511	7 988	8 920	<b>8 184</b>
Niveau secondaire	5 227	5 126	5 958	5 442	5 300	4 950	5 404	5 762	<b>5 442</b>
Sans formation professionnelle complète	4 262	4 343	4 795	4 471	4 365	3 983	4 414	4 505	<b>4 385</b>
Autres formations complètes	4 020	5 101	5 194	4 507	4 410	4 333	4 386	4 690	<b>4 574</b>
<b>Niveau des qualifications requises pour le poste</b>									
Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles	8 772	8 257	13 180	9 943	9 176	8 879	9 681	11 608	<b>10 069</b>
Travail indépendant et très qualifié	6 297	5 796	7 794	6 462	6 362	5 528	6 620	7 536	<b>6 743</b>
Connaissances professionnelles spécialisées	5 250	5 189	6 042	5 417	5 062	4 886	5 435	5 420	<b>5 323</b>
Activités simples et répétitives	4 199	4 225	4 592	4 355	4 230	3 793	4 282	4 307	<b>4 235</b>
<b>Position professionnelle</b>									
Cadre supérieur	8 456	7 945	13 596	9 412	8 750	8 666	9 412	12 302	<b>9 705</b>
Cadre moyen	7 522	7 034	10 129	8 032	7 489	6 608	7 754	9 595	<b>8 289</b>
Cadre inférieur	6 277	5 715	8 381	6 658	6 211	5 363	6 659	7 579	<b>6 656</b>
Responsable de l'exécution des travaux	5 658	5 370	6 338	5 579	5 489	4 983	5 636	6 525	<b>5 815</b>
Sans fonction d'encadrement	4 968	4 717	5 330	4 830	4 862	4 271	4 816	5 257	<b>4 993</b>
<b>Sexe</b>									
Hommes	5 764	5 368	6 489	5 744	5 678	5 016	5 687	6 574	<b>5 915</b>
Femmes	4 619	4 350	5 886	4 577	4 283	4 078	4 800	5 071	<b>4 733</b>

(1) Salaire standardisé à 40 heures de travail par semaine. La médiane correspond à la valeur pour laquelle la moitié des observations lui sont inférieures, l'autre moitié supérieures.

(2) Niveau tertiaire : université, haute école, école professionnelle supérieure et haute école spécialisée.

Niveau secondaire : apprentissage, maturité, brevet d'enseignement, formation professionnelle supérieure.

Sans formation professionnelle complète : scolarité obligatoire, sans formation complète et formation acquise exclusivement en entreprise.

Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires



**A - 2 Salaire mensuel brut standardisé : principaux quantiles et rapports interquantiles (1), de 1994 à 2004 (2)**

Secteur privé - Suisse

	En franc					Rapport interdécile	Rapport interquartile
	D1	Q1	Médiane	Q3	D9	D9 / D1	Q3 / Q1
1994	3 088	3 785	4 742	6 078	8 052	2,61	1,61
1996	3 222	3 922	4 902	6 250	8 230	2,55	1,59
1998	3 302	4 028	5 039	6 500	8 592	2,60	1,61
2000	3 418	4 153	5 199	6 691	8 982	2,63	1,61
2002	3 550	4 295	5 396	7 000	9 395	2,65	1,63
2004	3 659	4 381	5 501	7 156	9 696	2,65	1,63

(1) Le *salaire médian* (M) correspond à la valeur pour laquelle la moitié des salaires lui sont inférieurs, l'autre moitié supérieurs. Par comparaison avec la moyenne arithmétique, la médiane permet de réduire l'effet des valeurs extrêmes, en particulier des salaires élevés, raison pour laquelle elle lui est préférée comme indicateur du niveau général des salaires. Pour apprécier les écarts entre les salaires (c'est-à-dire, en termes statistiques, la dispersion), on recourt à d'autres découpages, à savoir les quartiles et les déciles.

Les *quartiles* partagent une distribution en quatre parties d'effectifs égaux : le premier quartile (Q1) sépare des autres les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus basses. Le deuxième quartile (Q2) est la médiane. Le troisième quartile sépare des autres les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus élevées.

Sur le même principe, les *déciles* partagent une distribution en dix parties d'effectifs égaux : le premier décile (D1) sépare des autres les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus basses. Le deuxième décile (D2) est la limite pour les 10 % suivants : 20 % des salariés ont un salaire inférieur. Et ainsi de suite, jusqu'au neuvième décile (D9), qui indique la limite entre les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus élevées et les autres 90 %. Le cinquième décile (D5) est la médiane.

Le *rapport entre D9 et D1 (rapport interdécile)* est un indicateur reconnu de la dispersion des salaires. Plus cet écart est grand, plus les disparités salariales sont fortes. Le *rapport entre Q3 et Q1 (rapport interquartile)* est souvent utilisé conjointement.

(2) Salaire standardisé à 40 heures de travail par semaine.

Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

Collection  
**Analyses**

Série

**Communications statistiques**

**Numéros parus depuis 2005**

- 18 Projections démographiques pour le canton de Genève  
*Population résidante de 2004 à 2030*
- 19 Les ménages privés dans le canton de Genève  
*Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)*
- 20 Les Genevois et le travail  
*Résultats de l'enquête suisse sur la population active (ESPA 2002)*
- 21 Comportement des habitants de Genève en matière de mobilité  
*Résultats du microrecensement des transports de 2000*
- 22 Les salaires dans le canton de Genève en 2002
- 23 Les conditions d'habitations dans le canton de Genève  
*Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)*
- 24 Les binationaux dans le canton de Genève  
*Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)*
- 25 Surfaces et loyers des logements dans le canton de Genève  
*Statistique cantonale des loyers de mai 2005*
- 26 Les familles genevoises : avec qui vit-on ?  
*Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)*
- 27 Nouveaux immigrants, où habitez-vous en 1995 ?  
*Résultats du recensement fédéral de la population 2000 (RFP 2000)*
- 28 Les genevois et leur santé  
*Enquête suisse sur la santé 2002*
- 29 Projections de ménages, de besoins en logements et de population active  
*Résultats des projections pour le canton de Genève de 2004 à 2030*
- 30 Femmes et hauts salaires dans le canton de Genève  
*Résultats de l'enquête sur la structure des salaires 2004 (LSE 2004)*
- 31 Travail non rémunéré dans le canton de Genève  
*Résultats de l'enquête suisse sur la population active 2004 (ESPA 2004)*
- 32 Enquête internationale sur la littératie et les compétences des adultes (ALL), 2003  
*Principaux résultats pour le canton de Genève*
- 33 *Les revenus à Genève en 2003*  
*Données fiscales sur les personnes physiques imposées au bat*

**Légende des signes**

- valeur nulle
- 0 valeur inférieure à la moitié de la dernière position décimale retenue
- ... donnée inconnue
- /// aucune donnée ne peut correspondre à la définition
- ( ) l'information ne peut être communiquée pour des raisons tenant à la protection des données
- [ ] valeur peu significative
- e valeur estimée
- p donnée provisoire
- r donnée révisée

# Publications de l'Office cantonal de la statistique

## Diffusion sur papier \*

### Collection *Données générales*

---

#### Annuaire statistique

Recueil détaillé des principales statistiques annuelles concernant le canton de Genève dans son ensemble, ainsi que les communes. L'annuaire couvre l'ensemble des 21 domaines de la statistique publique cantonale. Ouvrage de référence paraissant en novembre.

#### Mémento statistique

Synthèse des données essentielles sur le canton et les communes. Brochure annuelle gratuite, paraissant au printemps, éditée avec le soutien de la Banque cantonale de Genève (BCGE).

#### Bulletin statistique

Bulletin mensuel de 12 pages édité, en collaboration avec la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG). Choix des principales statistiques disponibles mensuellement.

Ce bulletin est complété (en mars, juin, septembre et décembre) de 4 pages de données trimestrielles.

### Collection *Analyses*

---

#### Coup d'œil

Deux pages d'informations synthétiques et rapides destinées au grand public; éclairage statistique sur des questions d'intérêt général.

#### Communications statistiques

Série consacrée à la diffusion, vers un large public, de résultats statistiques marquants, l'accent étant mis sur le commentaire.

#### Etudes et documents

Série consacrée à la présentation des divers types d'études réalisées par l'OCSTAT : analyses périodiques ou ponctuelles, documents de référence, méthodologie.

#### Reflets conjoncturels

Cahier trimestriel présentant une analyse commentée de la conjoncture économique pour le canton de Genève, illustré de nombreux graphiques.

### Hors collection

---

#### Chiffres clefs de l'espace lémanique

Publication trimestrielle du Conseil du Léman.

**\* A l'exception de l'Annuaire statistique, ces publications sont aussi disponibles sur le site Internet de l'OCSTAT.**

## Diffusion sur Internet

### Collection *Données générales*

---

#### Résultats statistiques

Les Résultats statistiques sont diffusés sur le site Internet de l'OCSTAT, à l'adresse suivante :

[http://www.geneve.ch/statistique/publications/dg/resultats\\_stat.asp](http://www.geneve.ch/statistique/publications/dg/resultats_stat.asp)

Ils proposent un bref commentaire des principales statistiques ou enquêtes annuelles produites ou diffusées par l'OCSTAT, complété par des liens sur les pages du site Internet présentant les résultats détaillés (tableaux, graphiques et note méthodologique).

### Collection *Tableaux de bord*

---

Les Tableaux de bord sont diffusés sur le site Internet de l'OCSTAT, à l'adresse suivante :

[http://www.geneve.ch/statistique/publications/welcome\\_tb.asp](http://www.geneve.ch/statistique/publications/welcome_tb.asp)

#### Marché du travail

Feuille mensuelle présentant les principales informations relatives à l'évolution du chômage.

Bulletin d'information trimestriel présentant des informations de nature structurelle sur le chômage.

#### Les travailleurs frontaliers à Genève

Feuille semestrielle présentant les principales informations disponibles sur les titulaires de permis frontaliers et les frontaliers actifs.

#### Indices des prix à la consommation

Feuille mensuelle : tableaux portant sur les indices suisse et genevois, avec commentaires sur l'indice genevois.

#### Indice genevois des prix de la construction

Recueil semestriel de tableaux, avec commentaires et graphique, portant sur les résultats de l'indice.

#### Masse salariale versée dans le canton de Genève

Feuille trimestrielle portant sur la masse salariale versée dans le canton de Genève. Graphiques, tableaux et commentaires.

#### Enquêtes de conjoncture

Feuilles mensuelles ou trimestrielles présentant sous forme de graphiques et de tableaux les résultats des enquêtes de conjoncture auprès d'entreprises de l'industrie, des services immobiliers, du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration et de la construction.

### Communiqués de presse

---

L'OCSTAT diffuse annuellement une cinquantaine de communiqués de presse (diffusion de résultats, annonce de publications), téléchargeables à l'adresse suivante :

<http://www.geneve.ch/statistique/publications/compresse.asp>