République
et Canton
de Genève

POST TENEBRAS LUX

Département de l'Economie,
de l'Emploi
et des affaires Extérieures

14
Fév. 2003

Communications statistiques

Les salaires dans le canton de Genève

Résultats de l'enquête sur le niveau et la structure des salaires en Suisse en 2000 (LSE)

Tableaux de bord | Analyses | Données Générales

StatistiqueGenève

StatistiqueGenève

Edition	Office cantonal de la statistique (OCSTAT) Genève
Responsable de la publication	Dominique Frei, Directeur
Rédaction	Didier Benetti, tél. + 41 (0)22 327 85 36
Réalisation	
Composition, mise en page, illustration graphique	Dominique Felsenheimer
Illustration de la couverture	Hermès Communication, Genève
Impression	SRO Kundig, Genève
Prix	15 F
Tirage	700 exemplaires

© OCSTAT, Genève 2003. Reproduction autorisée avec mention de la source

ISSN	1422-4585
Renseignements	
Centre de documentation	Tél. + 41 (0)22 327 85 51 Ouvert au public de 14 h à 17 h
Indice des prix à la consommation	Répondeur téléphonique : + 41 (0)22 327 85 55
Liste des publications	Voir dernières pages de couverture
Charte de la statistique publique de la Suisse	L'OCSTAT s'est engagé à respecter la charte dans la conduite de ses activités statistiques

14
Fév. 2003

Communications statistiques

Les salaires dans le canton de Genève

Résultats de l'enquête sur le niveau et la structure des salaires en Suisse en 2000 (LSE)

Sommaire Page

Introduction 3
1. Résultats en bref 4
2. La distribution des salaires 5
3. La branche économique 6
4. Le niveau des qualifications requises pour le poste 8
5. La formation 9
6. La position professionnelle et le salaire des cadres 10
7. La taille de l'entreprise 12
8. Le domaine d'activité 13
9. L'âge des salariés 14
10. Les différences entre hommes et femmes 15
L'Observatoire genevois du marché du travail (OGMT) 16
Annexes 17

StatistiqueGenève

Introduction

Cette publication présente une analyse des résultats, pour le canton de Genève, de l'*enquête sur le niveau et la structure des salaires en Suisse* (LSE 2000). Cette enquête est effectuée tous les deux ans, au mois d'octobre, par l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la base d'un questionnaire envoyé aux entreprises. En plus des salaires, elle fournit des données sur les entreprises (branche économique, taille, ...) et sur les caractéristiques individuelles des salariés et de leur poste de travail (formation, position professionnelle, niveau de qualifications, âge, etc.). En 2000, pour l'ensemble de la Suisse, les données de quelque 17 700 entreprises et 560 000 salariés ont pu être exploitées.

Besoin de chiffres dans le contexte des accords bilatéraux

Dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes instituée par les accords bilatéraux et afin de suivre l'évolution du marché du travail, en particulier celle des salaires, l'Etat de Genève a financé un élargissement de l'échantillon de l'enquête. L'enquête 2000 est donc la première à fournir des données représentatives à l'échelon du canton[1].

Un salarié sur deux sous enquête

En 2000, les questionnaires provenant d'environ 5 600 entreprises actives dans le canton ont pu être exploités. En fournissant des données sur quelque 74 000 salariés, soit plus de la moitié des salariés du secteur privé, on dispose donc de résultats détaillés et représentatifs. Les données salariales collectées pour le secteur public ne sont pas concernées. En effet, l'élargissement de l'échantillon ne porte pas sur le secteur public et les données salariales collectées ne sont pas suffisamment représentatives pour être analysées de manière aussi détaillée.

Quelques définitions

- Les salariés pris en compte

L'enquête porte sur les employés des entreprises de toute taille et de toute branche, à l'exception de l'agriculture, qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel. Les frontaliers, les saisonniers et les personnes touchées par des réductions d'horaire de travail (chômage partiel) sont inclus dans l'enquête.

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 touchent une rente AI, de la SUVA ou de l'assurance militaire).

- Le secteur privé uniquement

Pour le secteur public, l'enquête nationale relève des données auprès de l'administration fédérale, des administrations cantonales et des établissements autonomes de droit public. En revanche, les administrations communales sont actuellement exclues du champ de l'enquête.

Toutefois, les résultats pour le canton de Genève présentés dans cette publication concernent uniquement le secteur privé. Pour des raisons de représentativité, les données salariales provenant du secteur public sous enquête ont en effet dû être écartées de l'analyse.

[1] Précisons que c'est dans le canton de Genève qu'une enquête pilote sur les salaires a eu lieu en 1991. Sur cette base, l'enquête nationale de l'OFS, menée tous les deux ans depuis 1994, a été ensuite mise sur pied. Il existe donc des données comparables entre 1991 et 2000 pour Genève, qui feront l'objet d'une publication spécifique à paraître en 2003, également dans la série « Communications statistiques ».

- Les entreprises genevoises

Le lieu de travail des salariés correspond au canton où travaille la majorité des employés de l'entreprise. Par conséquent, dans certains cas, des salariés compris dans les résultats du canton de Genève peuvent ne pas y travailler.

- Les composantes du salaire mensuel

Le salaire mensuel, tel que défini dans l'enquête, 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 prestations en nature, les versements réguliers de primes, de participations au chiffre d'affaires et de commissions. En outre, on y ajoute les allocations pour le travail en équipe et le travail le dimanche ou de nuit et les autres primes de pénibilité, un douzième de l'éventuel treizième (quatorzième ou énième) salaire et un douzième des paiements spéciaux annuels irréguliers (gratifications de Noël, primes de toute nature, 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.

- Le salaire médian

Le salaire médian correspond à la valeur pour laquelle la moitié des salaires lui sont inférieurs, l'autre moitié supérieurs. Autrement dit, le salaire médian est celui pour lequel on compte autant de salariés mieux payés que moins bien. 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 dans les calculs de revenus.

En résumé, quand on parle de **salaire**, il s'agit toujours du **salaire mensuel brut médian standardisé pour le secteur privé**.

1. Résultats en bref

Le salaire mensuel brut médian standardisé (ci-après salaire mensuel – voir la définition) varie de manière sensible d'une **branche économique** à l'autre. Les six branches les plus rémunératrices affichent un salaire mensuel de plus de 7 000 francs, avec en tête les banques, puis l'industrie chimique. A l'opposé, six branches présentent un salaire mensuel inférieur à 5 000 francs, le minimum étant atteint dans les services personnels et l'hôtellerie et restauration.

Les salaires varient beaucoup selon le **niveau des qualifications** requises pour le poste. Ainsi, dans une même branche, les salariés occupant les postes nécessitant les qualifications les plus élevées ont un salaire jusqu'à quatre fois plus élevé que ceux de l'autre bout de l'échelle.

La **formation** est un autre facteur qui influe sur le niveau des salaires, qui oscillent entre presque 10 000 francs pour les universitaires et moins de 4 300 francs par mois pour les salariés sans formation professionnelle complète.

Les **cadres** ont des salaires plus élevés. Par exemple, le salaire des cadres supérieurs dépasse les 12 300 francs, contre à peine 5 000 pour les salariés sans fonction d'encadrement.

A caractéristiques égales, mieux vaut travailler dans une grande entreprise que dans une petite. Le salaire augmente en effet avec la **taille de l'entreprise**. La différence est particulièrement forte pour les salariés occupant les postes requérant les qualifications les plus élevées.

Comparaison avec la Suisse et le canton de Zurich

Dans le canton de Genève, en 2000, le salaire mensuel brut médian standardisé s'établit à 5 714 francs pour l'ensemble du secteur privé. Il est supérieur de 551 francs à celui enregistré pour l'ensemble de la Suisse, qui se fixe à 5 163 francs.

En prenant les résultats du canton de Zurich, dont la structure économique se rapproche plus de celle du canton de Genève, on observe que la différence est ténue : avec 5 706 francs par mois, le salaire médian zurichois n'est inférieur que de 8 francs.

Les salariés plus **âgés** ont un salaire supérieur aux plus **jeunes**. C'est vers la moitié de la cinquantaine que le salaire culmine. Mais la progression est surtout marquée pour les salariés occupant les postes requérant les qualifications les plus élevées, dont le salaire fait plus que doubler au cours de leur carrière.

Les **femmes** ont des salaires plus bas que les **hommes**. Elles occupent plutôt des postes qui cumulent les caractéristiques négatives en matière de rémunération : branches économiques moins rémunératrices, postes nécessitant moins de qualifications, formation moins élevée, rarement cadres supérieurs ou moyens.

2. La distribution des salaires

La *médiane* nous indique que la moitié des salariés du canton de Genève ont un salaire mensuel brut standardisé supérieur à 5 714 francs et l'autre moitié un salaire inférieur.

Pour mieux apprécier dans quelle mesure les salaires s'écartent de la valeur centrale choisie en référence, en l'occurrence la médiane, on recourt à des répartitions plus fines.

Les *quartiles* partagent les salariés en quatre groupes contenant chacun un quart des salariés, le deuxième quartile étant la médiane. Un quart des salariés ont un salaire mensuel brut standardisé inférieur à 4 500 francs (premier quartile). Un quart des salariés ont un salaire supérieur à 7 688 francs (troisième quartile). La moitié des salariés a un salaire compris entre ces deux bornes.

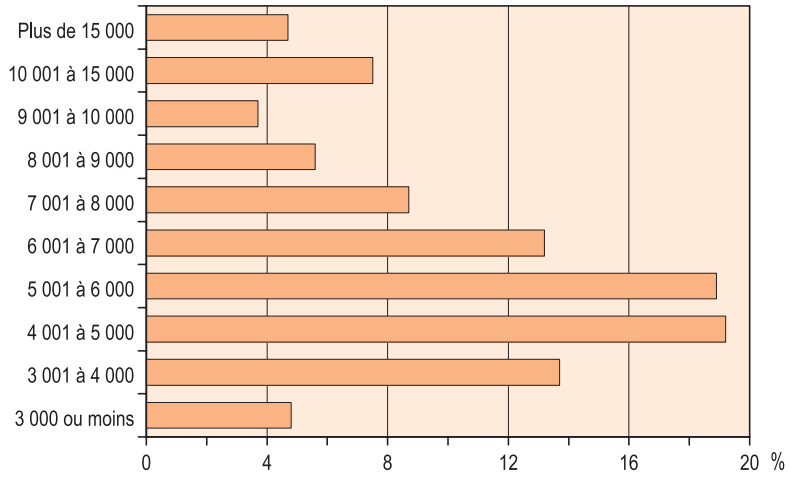
Un salarié sur 10 gagne moins de 3 620 francs par mois

Les *déciles* partagent la série en dix parties, chacune contenant un dixième des salariés. Les salaires inférieurs au premier décile et ceux supérieurs au neuvième décile sont considérés comme des valeurs relativement extrêmes. Un dixième des salariés ont un salaire mensuel brut standardisé inférieur à 3 619 francs de salaire (premier décile). Un dixième des salariés ont un salaire supérieur à 11 145 francs (neuvième décile). Quatre salariés sur cinq ont un salaire compris entre ces deux bornes.

En découpant le salaire mensuel brut standardisé en tranches de 1 000 francs, c'est celle couvrant les salaires entre 4 001 et 5 000 qui compte le plus de salariés, suivie de la tranche 5 001 à 6 000 francs.

G - 01 Répartition, en %, des salariés selon le salaire mensuel brut standardisé, en 2000

Situation en octobre — Canton de Genève



***Source** : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires, secteur privé*

3. La branche économique

Pour la classification des salariés selon leur activité, l'OFS se base sur la nomenclature générale des activités économique (NOGA), qui est utilisée pour les statistiques économiques. Pour garantir la représentativité des résultats nationaux, l'OFS a regroupé certaines activités pas assez importantes en termes de salariés ou d'entreprises pour arriver à un total de 41 branches. Cependant, l'économie genevoise ayant une structure différente de celle de l'ensemble de la Suisse, certaines de ces 41 branches n'ont pas une représentativité suffisante à l'échelon du canton. C'est surtout le cas dans le secteur secondaire, de taille restreinte à Genève. Dix branches ont donc été écartées d'office dans les commentaires, tableaux et graphiques de cette publication. S'ils ne figurent en tant que tels dans aucune branche, les salariés qui leur sont rattachés sont néanmoins pris en compte dans les divers agrégats plus larges.

Les salaires les plus élevés dans les banques

Les salaires mensuels peuvent être très différents d'une branche économique à l'autre. Entre les deux extrêmes, soit les *banques* (8 821 francs) et les *services personnels* [2] (3 446 francs), l'écart est de 5 375 francs. Dans la branche classée au deuxième rang, le salaire médian est inférieur de 909 francs aux *banques* (*industrie chimique* : 7 912 francs).

Les écarts entre branches sont ensuite plus faibles. Le salaire médian dépasse les 7 000 francs pour six branches, qui représentent 22 % de l'ensemble des salariés. En revanche, il est inférieur à 5 000 francs pour six branches, qui représentent 23 %

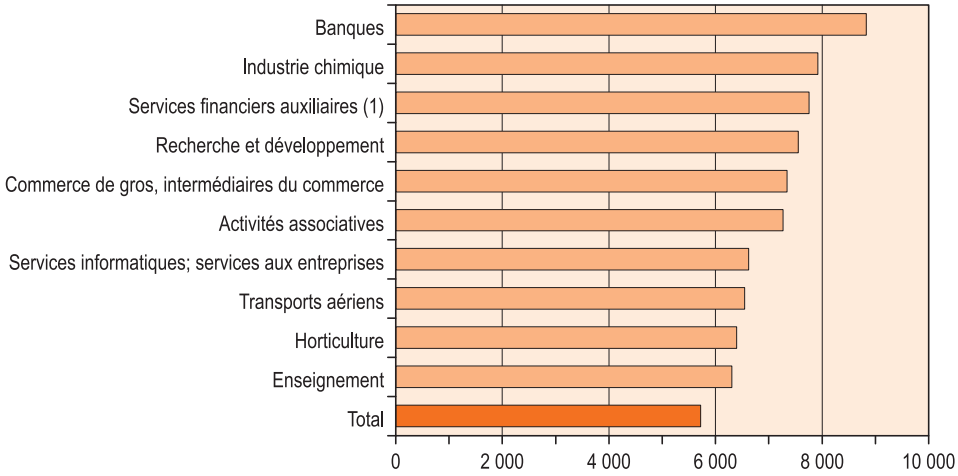
[2] Les *services personnels* groupent notamment les blanchisseries et teintureries, les salons de coiffure, les instituts de beauté, les services funéraires, les solariums et les fitness.

de l'ensemble des salariés. Pour les autres branches, soit 55 % des salariés, le salaire médian est compris entre 5 000 et 7 000 francs par mois.

C'est dans la *santé et activités sociales*, les *assurances* ainsi que la *métallurgie et travail des métaux* que le salaire se rapproche le plus proche de la valeur centrale de l'ensemble du secteur privé.

G - 02 Les dix branches d'activité avec le salaire mensuel brut médian standardisé le plus élevé, en 2000

Situation en octobre, en franc — Canton de Genève

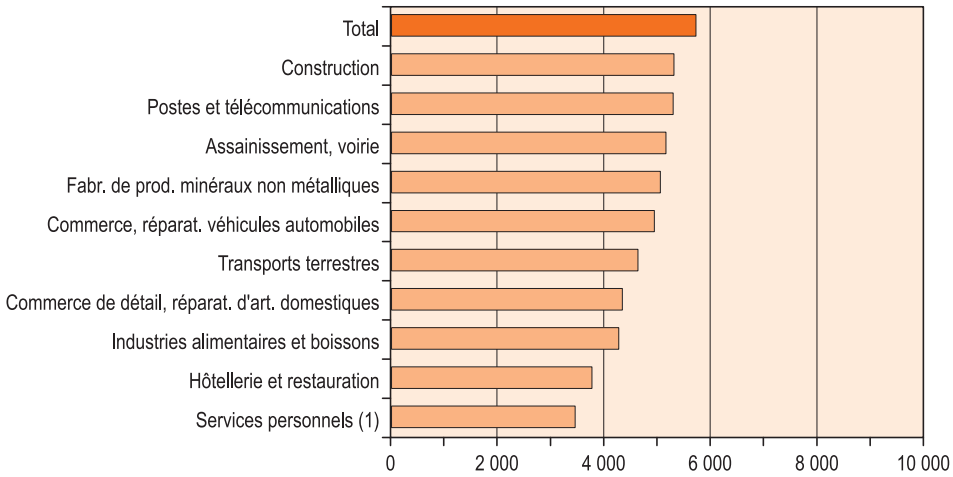


(1) Notamment administration de marchés financiers, courtage financier et gestion de portefeuilles.

Source *: Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires, secteur privé*

G - 03 Les dix branches d'activité avec le salaire mensuel brut médian standardisé le plus bas, en 2000

Situation en octobre, en franc — Canton de Genève



(1) Notamment blanchisseries et teintureries, salons de coiffure, instituts de beauté, services funéraires, solariums et fitness.

Source *: Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires, secteur privé*

4. Le niveau des qualifications requises pour le poste

Le niveau des qualifications requises pour le poste de travail ne correspond pas nécessairement à la formation du salarié : des qualifications ont pu être acquises par une longue expérience ou, encore, le titulaire du poste peut être surqualifié. Les qualifications requises dépendent du degré de difficulté des tâches assignées. Comme les salariés correspondant aux deux classes de qualifications les plus élevées sont nettement moins nombreux que les autres, ces deux classes sont parfois groupées pour l'analyse.

Les quatre niveaux de qualifications sont les suivants :

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

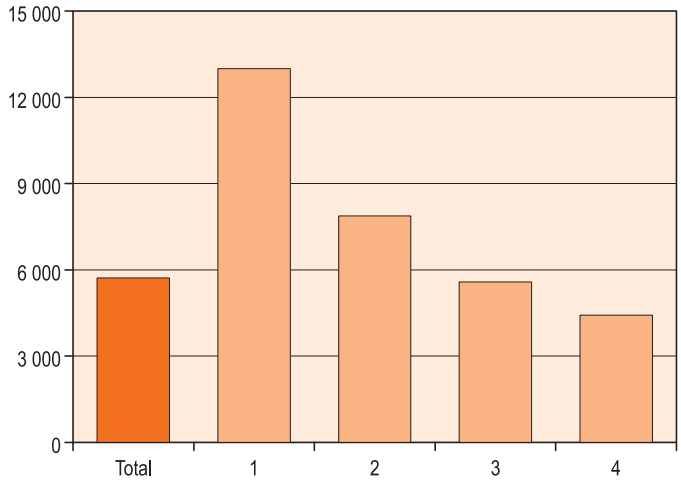
Des différences de 1 à 3 selon le niveau des qualifications requises

Le niveau des qualifications requises pour le poste étant un facteur clé dans la détermination du salaire, le salaire varie sensiblement selon lui, quelle que soit la branche économique. Globalement, la différence de salaires est de 8 582 francs entre la première catégorie, c'est-à-dire celle qui englobe les salariés dont le poste répond aux qualifications les plus élevées (13 000 francs), et la quatrième (4 418 francs). En d'autres termes, les salaires des premiers sont presque trois fois plus élevés.

Avec 5 583 francs, c'est la troisième catégorie (c'est-à-dire les *postes exigeant des connaissances professionnelles spécialisées*) qui se rapproche le plus du salaire mensuel médian de l'ensemble du secteur privé (5 714 francs).

G - 04 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon le niveau des qualifications requises pour le poste de travail (1), en 2000

Situation en octobre, en franc — Canton de Genève



(1) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :
1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles;
2 = Travail indépendant et très qualifié;
3 = Connaissances professionnelles spécialisées;
4 = Activités simples et répétitives.

***Source** : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires, secteur privé*

Près de trois quarts des salariés se trouvent dans la troisième ou quatrième catégorie (48 % pour la troisième et 28 % pour la quatrième), alors qu'ils sont seulement 7 % dans la première et 17 % dans la deuxième. Si les salaires pour les postes les plus rémunérés peuvent impressionner, il faut garder à l'esprit qu'ils représentent un nombre de salariés relativement limité.

A l'intérieur d'une même branche économique, on observe des différences de salaires substantielles selon le niveau des qualifications. Dans les *banques*, le *commerce de gros et intermédiaires du commerce*, les *services auxiliaires des activités financières et d'assurances*, les *services informatiques et services fournis aux entreprises*, les salaires sont trois à quatre fois plus élevés entre les deux niveaux de qualifications extrêmes.

Les écarts de salaires les plus réduits dans la construction

C'est dans la *construction* que cette différence est la plus faible, tant en termes absolus que relatifs. Les écarts sont aussi relativement faibles (environ du simple au double) pour les *services auxiliaires des transports et agences de voyage*, le *commerce de détail et réparation d'articles domestiques*, l'*hôtellerie et restauration* ainsi que la *santé et activités sociales*.

Entre les branches économiques, à niveaux de qualifications requises égales, les salaires varient aussi parfois sensiblement. De manière générale, les branches les plus rémunératrices offrent les salaires les plus élevés quel que soit le niveau des qualifications et inversement pour les branches avec les salaires médians les plus bas. Les écarts sont cependant plus marqués pour la catégorie exigeant les qualifications les plus élevées.

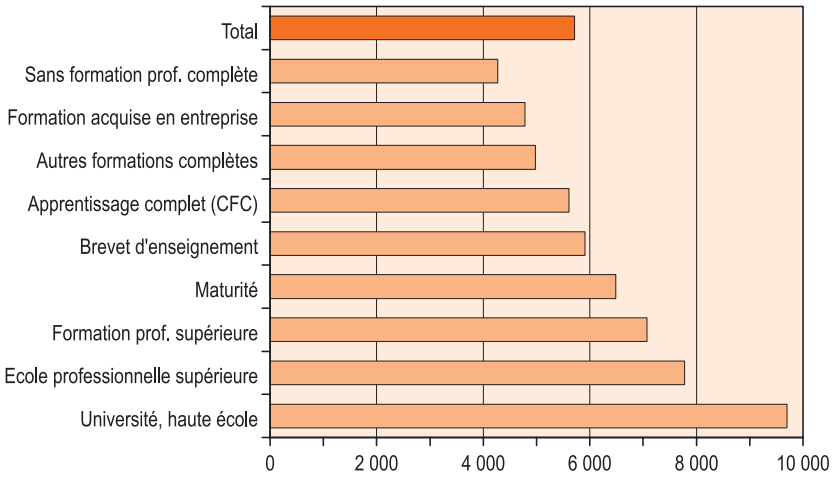
5. La formation

Le niveau de formation exerce une grande influence sur le niveau des salaires. La différence de salaire entre les salariés qui ont les niveaux de formation les plus hauts *(université, haute école)* et ceux qui ont les plus bas *(sans formation professionnelle complète)* atteint 5 426 francs.

Les écarts sont toutefois inférieurs à ceux observés selon le niveau des qualifications requises pour le poste. Ce dernier paramètre est vraisemblablement plus déterminant pour l'entreprise, donc plus en rapport avec le niveau du salaire versé.

G - 05 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon le niveau de formation, en 2000

Situation en octobre, en franc — Canton de Genève



***Source** : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires, secteur privé*

En revanche, la relation entre formation et salaire est moins forte, car la formation du salarié n'est pas forcément en adéquation avec les qualifications requises pour le poste. D'une part, une formation universitaire ne conduit pas forcément aux postes exigeant les qualifications les plus élevées et, d'autre part, certains salariés peuvent être surqualifiés.

Le CFC, la formation la plus courante

Avec 5 608 francs par mois, les salariés dotés d'un *certificat fédéral de capacité* (CFC) sont ceux dont le salaire se rapproche le plus de la médiane de l'ensemble (5 714 francs). Ils sont également les plus nombreux : 36 % des salariés, contre 17 % pour ceux sortant de l'*université, d'une haute école ou d'une école professionnelle supérieure* et 13 % pour ceux *sans formation professionnelle complète*. Les autres formations sont moins représentées. A noter toutefois que 12 % des salariés ont une *formation professionnelle acquise en entreprise*, non attestée par un certificat officiel. Ils gagnent 829 francs de moins que les titulaires d'un *CFC*.

6. La position professionnelle et le salaire des cadres

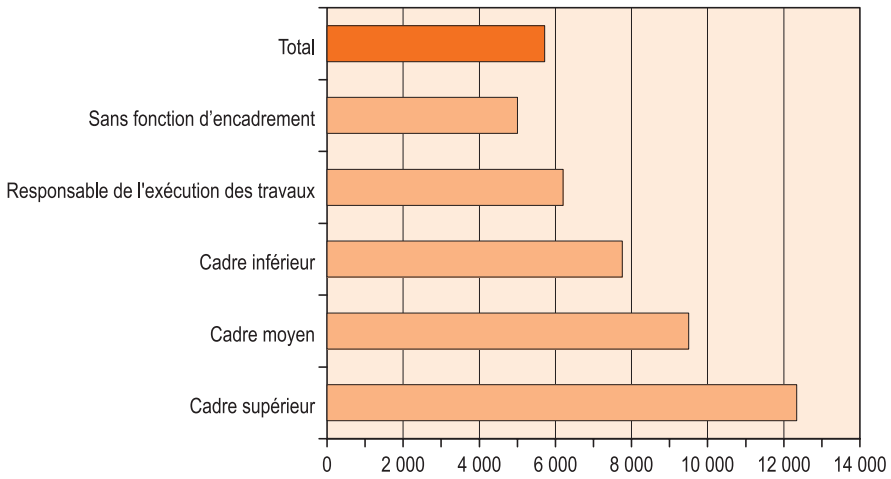
La position professionnelle, c'est-à-dire le fait d'être cadre ou non, influe fortement sur le salaire. Ce facteur est évidemment lié au niveau des qualifications requises pour le poste et à la formation.

Deux salariés sur trois sans fonction d'encadrement

La salaire oscille entre 12 343 francs pour un *cadre supérieur* et 5 006 francs pour un salarié *sans fonction d'encadrement*. Avec près de deux tiers des salariés (64 %), ceux-ci sont nettement majoritaires. En comparaison, les *cadres supérieurs* représentent 6 % des salariés et les *cadres moyens* 9 %.

G - 06 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon la position professionnelle, en 2000

Situation en octobre, en franc — Canton de Genève



***Source** : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires, secteur privé*

En général, les *cadres supérieurs* ont la formation la plus élevée : 46 % ont un diplôme universitaire ou équivalent (15 924 francs de salaire mensuel) et 14 % celui d'une école professionnelle supérieure (10 600 francs). Quatre sur dix ne sont donc pas dans ce cas et 14 % des cadres supérieurs sont simplement titulaires d'un CFC (9 308 francs).

De même, les cadres supérieurs occupent généralement les postes requérant les qualifications les plus élevées (65 % d'entre eux, avec un salaire de 14 000 francs). Pour un peu plus d'un tiers, tel n'est pas le cas. Mais occuper un poste requérant des qualifications élevées ne signifie pas forcément être cadre : 19 % des salariés figurant dans l'une des deux catégories avec un poste exigeant les qualifications les plus élevées n'ont aucune fonction d'encadrement. Sur le plan de la rémunération, la différence est toutefois nette : le salaire de ces derniers est de 6 226 francs, contre 12 746 francs pour les cadres supérieurs avec le même niveau de qualifications.

En résumé, parmi les cadres supérieurs, 39 % sont universitaires et aux postes exigeant les qualifications les plus élevées, pour un salaire de 17 193 francs par mois. Ce cas typique vaut pour 2 % du total des salariés.

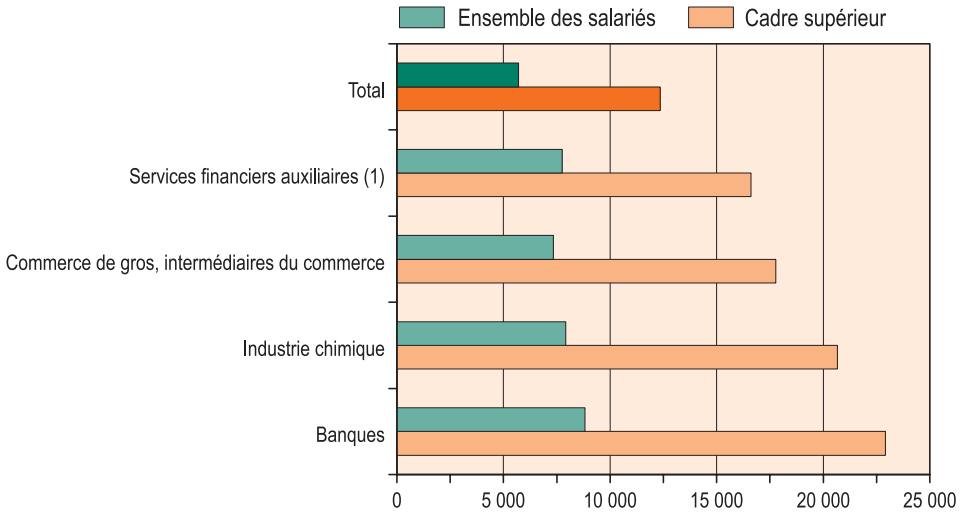
Outre la formation et le niveau des qualifications requises pour le poste, deux autres facteurs influent sur le salaire : la branche économique et la taille de l'entreprise, qui est traitée dans le chapitre suivant [3]. Ce constat est valable pour toutes les positions professionnelles, y compris les non-cadres, mais dans une mesure moindre que pour les cadres supérieurs, car les salaires de ceux-ci sont les plus variables.

En 2000, les cadres «sup» les mieux payés travaillent dans les banques

Le salaire des cadres supérieurs varie beaucoup selon la branche économique. Les branches les plus rémunératrices sont, dans l'ordre, les *banques* puis l'*industrie chimique*, soit les deux branches qui arrivent en tête en matière de salaire pour l'ensemble des salariés (voir le graphique 2) [4].

G - 07 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon la position professionnelle, pour les branches économiques les plus rémunératrices, en 2000

Situation en octobre, en franc — Canton de Genève



(1) Notamment administration de marchés financiers, courtage financier et gestion de portefeuilles.

***Source** : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires, secteur privé*

[3] Ces paramètres étant interdépendants, il n'est guère possible d'estimer l'influence précise de chacun sur le niveau des salaires.

[4] Comme indiqué dans *quelques définitions*, le salaire mensuel se compose également d'un douzième des primes annuelles (énième salaire, participation au bénéfice, etc.), qui ont pu être élevées dans certaines branches en 2000 et qui peuvent expliquer en partie le niveau des salaires relevés.

Parmi les branches les moins rémunératrices pour les cadres supérieurs, on retrouve celles arrivant déjà en queue de classement pour les salaires totaux, telles que le *commerce de détail et réparation d'articles domestiques* (8 775 francs), la *construction* (8 667 francs) et l'*hôtellerie et restauration* (6 687 francs) [5].

Les « poids lourds » de l'économie genevoise paient le mieux

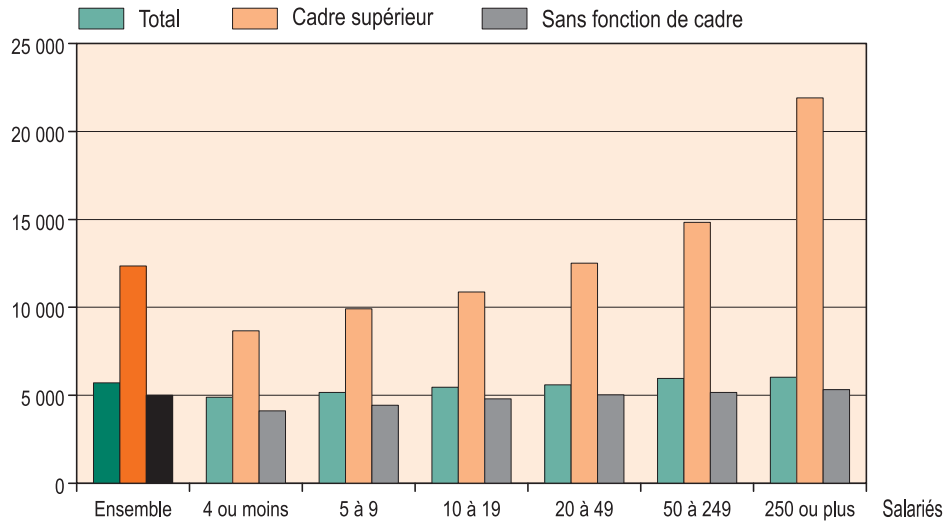
Il est logique de retrouver en tête des branches les plus rémunératrices celles à forte valeur ajoutée, qui rassemblent bon nombre de « poids lourds » de l'économie genevoise, à l'image du secteur financier, de la chimie ou du commerce de gros, ce dernier regroupant entre autres plusieurs sièges de multinationales d'origine étrangère.

7. La taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise est également un facteur qui influe sur les salaires des cadres. Il est évident qu'un cadre supérieur d'une petite entreprise n'a pas la même fonction, en particulier en termes de responsabilités, que celui d'une entreprise de plusieurs centaines d'employés, et cette différence se répercute sur le niveau des salaires : 8 667 francs pour les cadres supérieurs d'entreprises de moins de 5 salariés, contre 21 899 francs pour ceux des entreprises de plus de 250 salariés.

G - 08 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon la taille de l'entreprise et la position professionnelle du salarié, en 2000

Situation en octobre, en franc — Canton de Genève



***Source** : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires, secteur privé*

Le salaire croît avec la taille de l'entreprise

Le facteur taille n'intervient pas seulement pour les cadres supérieurs, même si la différence est la plus marquée pour ces derniers. Pour des salariés présentant les mêmes caractéristiques, plus l'entreprise est grande, plus les salaires sont élevés. Mais derrière cet effet taille peuvent se cacher d'autres facteurs explicatifs qui rendent toute interprétation directe délicate. En l'état, il n'est pas possible de mesurer cet effet de taille « toutes choses égales par ailleurs ».

[5] Ces classements ne tiennent pas compte des branches pour lesquelles le nombre de cadres supérieurs n'est pas assez grand pour obtenir des résultats représentatifs.

8. Le domaine d'activité

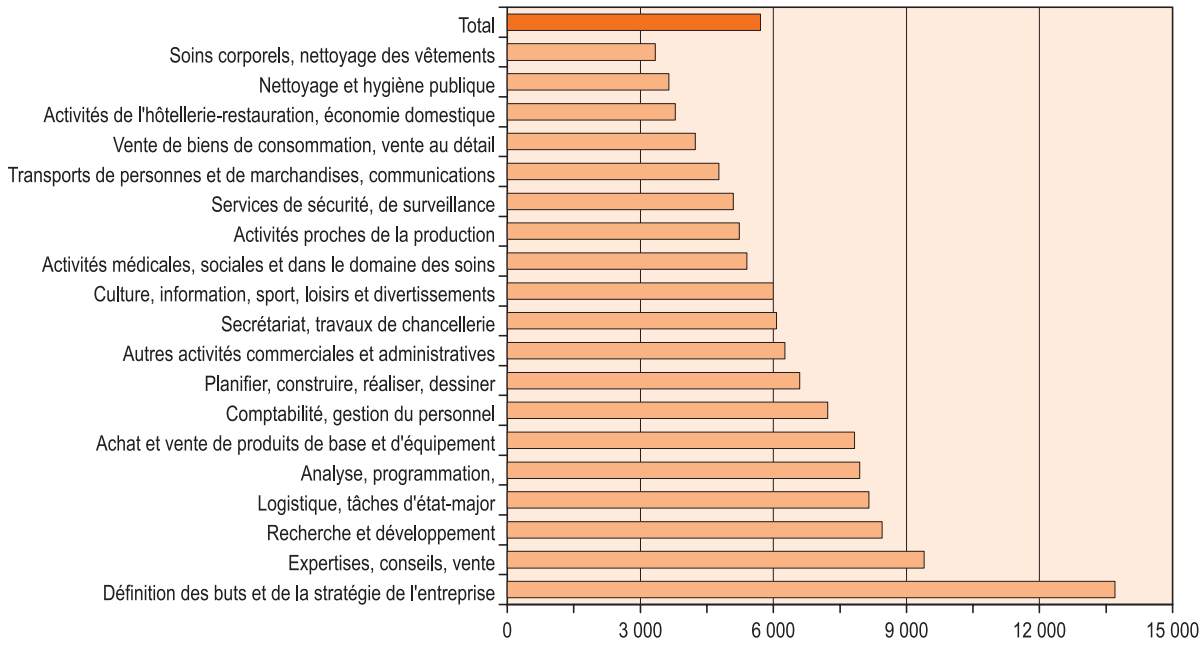
Le domaine d'activité se rapporte à l'activité principale effectivement exercée par le salarié, indépendamment de la branche économique de l'entreprise. Connaître la profession du salarié, ce qui serait idéal dans l'absolu, n'est pas possible dans les faits, car la nomenclature des professions est si volumineuse que cela occasionnerait une charge trop lourde pour les entreprises qui remplissent les questionnaires. Le domaine d'activité s'approche de la notion de profession, surtout si l'on croise ce facteur avec le niveau des qualifications requises pour le poste et la branche économique.

Salaires moins élevés pour les professions liées à la production

De manière générale, les *activités proches de la production* ont des salaires inférieurs aux *services* (respectivement 5 234 et 5 924 francs) et les écarts entre domaines y sont plutôt faibles. A l'intérieur des *services*, qui couvrent une série d'activités très composites, les écarts de rémunération sont plus marqués : de 3 333 francs pour les *soins corporels et nettoyage des vêtements* à 13 700 francs pour la *définition des buts et de la stratégie de l'entreprise*. Cependant, ce dernier domaine fait figure d'exception, tant le salaire médian y est élevé par rapport aux autres. Avec 9 400 francs par mois, le deuxième domaine le plus rémunérateur, soit les *expertises, conseils et vente*, affiche un salaire inférieur de 4 300 francs.

G - 09 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon le domaine d'activité, en 2000

Situation en octobre, en franc — Canton de Genève



***Source** : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires, secteur privé*

Les différences qui apparaissent sont en grande partie liées au niveau des qualifications requises pour le poste. Il est évident que les salariés occupant les postes requérant les qualifications les plus élevées se préoccupent plus de *définition des buts et de la stratégie de l'entreprise, d'expertise ou de recherche et développement* que, par exemple, de *nettoyage et hygiène publique*.

Autrement dit, les domaines où les salaires médians sont les plus bas sont souvent ceux où le nombre de salariés les plus qualifiés est proportionnellement le moins élevé. Il existe néanmoins des domaines d'activité qui se recoupent avec des branches économiques dans lesquelles les salaires sont plus bas, toutes catégories de qualifications confondues (voir le graphique 3). C'est par exemple le cas des *activités de l'hôtellerie et restauration et économie domestique* ou de la *vente de biens de consommation, vente au détail*.

9. L'âge des salariés

Le salaire croît avec l'âge...

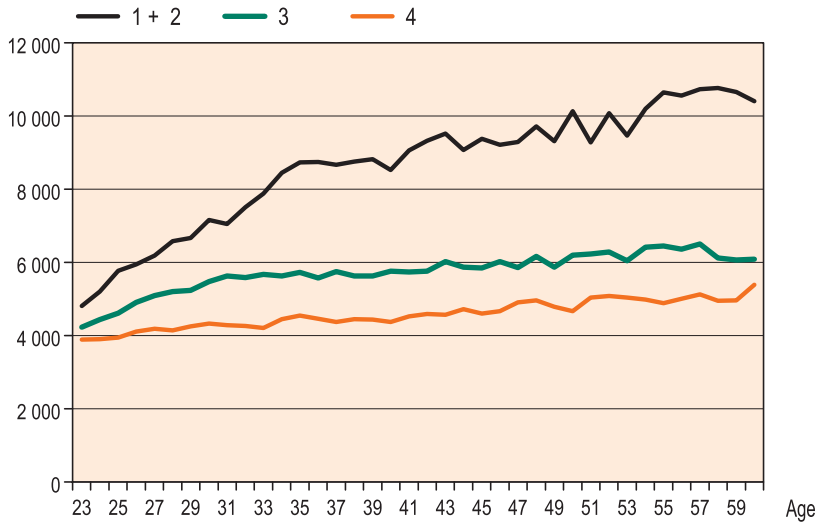
Le salaire mensuel n'est pas le même selon l'âge des salariés. Une sorte de prime à l'âge est observée. Mais l'augmentation du salaire avec l'âge ne touche pas toutes les catégories de salariés de manière uniforme. Une nette différence existe en effet selon le niveau des qualifications requises pour le poste. Autour de 23 ans, les écarts sont réduits [6]. Les salariés occupant un poste requérant des qualifications élevées ou susceptibles d'en occuper un sont en début de carrière ou ne sont pas encore entrés sur le marché du travail. En revanche, les salariés avec un niveau plutôt bas ont déjà quelques années d'expérience et ont profité de plusieurs augmentations salariales avant d'atteindre cet âge. Mais les évolutions vont ensuite nettement différer. Les salariés occupant un poste requérant des qualifications élevées vont profiter de salaires de plus en plus élevés jusque tard dans leur carrière, tandis que les salariés avec un niveau plutôt bas vont rapidement voir leur salaire stagner. Le différentiel entre les salaires des premiers (niveaux 1 et 2) et ceux des seconds (niveau 4) passe de 910 francs à 23 ans à 3 677 francs à 33 ans, puis à 4 960 francs à 43 ans.

...surtout pour les salariés très qualifiés

A l'échelon individuel, par ailleurs, un salarié peut passer au cours de sa carrière d'une catégorie à l'autre en terme de qualifications requises.

G - 10 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon l'âge du salarié et le niveau des qualifications requises pour le poste (1), en 2000

Situation en octobre, en franc — Canton de Genève



(1) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :
1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles;
2 = Travail indépendant et très qualifié;
3 = Connaissances professionnelles spécialisées;
4 = Activités simples et répétitives.

***Source** : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires, secteur privé*

[6] Les salariés occupant des postes requérant des qualifications élevées âgés de moins de 23 ans ne sont pas assez nombreux pour qu'on dispose de résultats représentatifs.

10. Les différences entre hommes et femmes

Le salaire médian des femmes est globalement inférieur de 601 francs à celui des hommes. Cette différence est en partie due au fait que les femmes occupent des postes qui cumulent des caractéristiques défavorables en matière de rémunération. Alors que la proportion des femmes dans l'ensemble des salariés du secteur privé est de 43 %, elles représentent :

- 17 % des postes exigeant le **niveau des qualifications** le plus élevé et 25 % avec le deuxième plus élevé, mais 56 % des postes avec le niveau le plus bas;
- 33 % des salariés avec l'un des deux **niveaux de formation** les plus élevés *(université, haute école et école professionnelle supérieure)*, mais 53 % avec le niveau le plus bas (sans formation professionnelle complète);
- 15 % des **cadres supérieurs** et 26 % des **cadres moyens**, mais 50 % des salariés sans fonction de cadre;
- une faible proportion des salariés parmi les domaines d'activité les plus rémunérateurs, à savoir la *définition des buts et de la stratégie de l'entreprise* (14 % des salariés), les *expertises, conseils et vente* (36 %) et la *recherche et développement* (22 %), mais une majorité dans les moins rémunérateurs, comme les *soins corporels et nettoyage des vêtements* (81 %), le *nettoyage et hygiène publique* (61 %), la *vente de biens de consommation et vente au détail* (64 %).

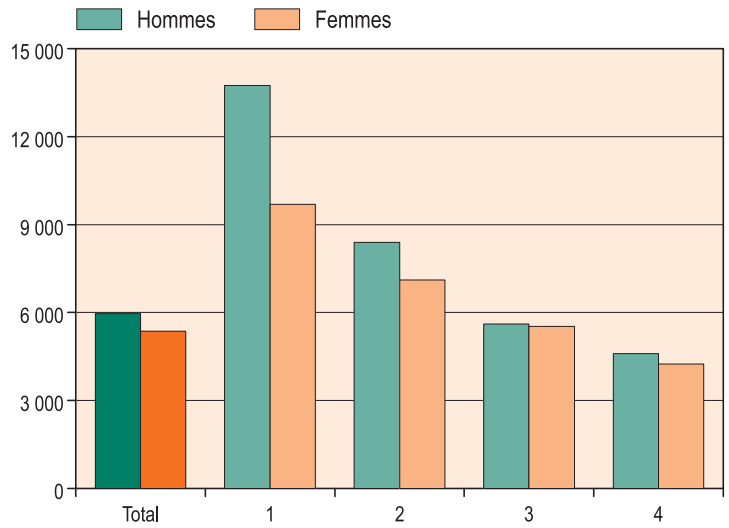
Le salaire des femmes inférieur à celui des hommes

La rémunération des femmes reste systématiquement inférieure à celle des hommes quel que soit le niveau des qualifications exigé. Mais c'est pour l'échelon le plus élevé que la différence est la plus sensible, avec 4 062 francs de différence.

Les résultats de l'enquête confirment que les femmes n'occupent pas la même place que les hommes sur le marché de travail, mais ils ne permettent pas de trancher la question de la discrimination, entendue ici comme l'écart de salaire « toutes choses égales par ailleurs ».

G - 11 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon le niveau des qualifications requises pour le poste de travail (1) et le sexe, en 2000

Situation en octobre, en franc — Canton de Genève



(1) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :
1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles;
2 = Travail indépendant et très qualifié;
3 = Connaissances professionnelles spécialisées;
4 = Activités simples et répétitives.

***Source** : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires, secteur privé*

L'Observatoire genevois du marché du travail (OGMT)

Un organe technique défini dans le cadre des mesures d'accompagnement

Etant donné sa situation à la frontière de l'Union européenne (UE) et l'emploi traditionnel de main-d'œuvre en provenance de la France voisine, le canton de Genève est directement concerné par la libre circulation des personnes prévue par les accords bilatéraux entre l'UE et la Suisse. L'un des effets les plus redoutés de l'ouverture des frontières sur le marché du travail local est la sous-enchère salariale, qui n'est admissible ni pour les travailleurs, ni pour les entreprises, qui seraient alors confrontés à une situation de concurrence déloyale. C'est pourquoi, conformément à la loi et dans l'intérêt de chacun, le canton a mis en place des mesures d'accompagnement. Avec l'appui des partenaires sociaux, l'Observatoire genevois du marché du travail (OGMT) a été mis sur pied par le Département de l'Economie, de l'Emploi et des affaires Extérieures (DEEE) afin de suivre l'évolution du marché du travail et plus particulièrement celle des salaires et des conditions de travail. Sa source statistique de référence est l'enquête sur le niveau et la structure des salaires (LSE), dont l'échantillon a d'ailleurs été étendu, dès 2000, dans la perspective de disposer de résultats cantonaux exploitables à l'échelon des branches économiques et pour des catégories relativement détaillées de salariés.

Trois partenaires

L'OGMT mobilise les compétences respectives de trois partenaires : l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT), l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) ainsi que le Laboratoire d'économie appliquée (LEA), de l'Université de Genève. Organe technique, il est rattaché au Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), autorité compétente pour la politique générale du marché du travail dans le canton.

Une méthode d'estimation des salaires en usage

En amont des problèmes de sous-enchère salariale, il y a la question des salaires en usage à traiter. Pour ce faire, l'OGMT propose d'utiliser une méthode basée sur une équation économétrique des salaires, développée par le LEA. A la différence d'une approche plus classique basée sur les écarts à la médiane, cette méthode a l'avantage de prendre en compte tous les éléments entrant en jeu dans la fixation du salaire (niveau des qualifications requises pour le poste, formation, ancienneté, âge, etc.) et disponibles dans la LSE. L'équation permet de mesurer l'effet de chacun de ces éléments. Il n'y a donc pas un salaire usuel qui s'appliquerait à une catégorie d'employés, mais un salaire personnalisé pour chaque salarié, compte tenu de ses caractéristiques propres, de celles du poste de travail et de l'entreprise, ainsi que des pratiques salariales de cette dernière. Comme le calcul du salaire est basé sur toutes les observations recueillies par la LSE, les résultats sont particulièrement précis.

L'inconvénient de cette méthode est lié aux limites inhérentes à un modèle théorique, l'équation des salaires restant une représentation simplifiée de la réalité. En outre, l'équation ne peut tenir compte de tous les déterminants supposés du salaire. Par exemple, la maîtrise de certaines langues n'est pas estimable au travers d'une variable figurant dans la LSE. Mais globalement les résultats peuvent être jugés de manière très positive car le modèle utilisé « explique » 82 % du salaire.

Dans un proche avenir, il est prévu de mettre au point un programme automatisé qui permette d'estimer des salaires individualisés selon les déterminants retenus. Il sera alors possible de fournir au public une estimation personnalisée des salaires.

A - 01 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon le niveau des qualifications requises pour le poste de travail et la branche économique, en 2000

Situation en octobre, en franc — Secteur privé - Canton de Genève

		Niveau des qualifications requises pour le poste de travail (1)					
	Total	1 + 2	3 + 4	1	2	3	4
Total	**5 714**	**8 719**	**5 151**	**13 000**	**7 875**	**5 583**	**4 418**
Horticulture	6 390	[ ]	5 910	-	[ ]	6 221	[ ]
Secteur secondaire	**5 532**	**7 286**	**5 287**	**9 279**	**6 891**	**5 599**	**4 823**
Industries manufacturières	5 866	7 822	5 417	10 458	7 430	5 850	4 689
Industries alimentaires et boissons	4 267	6 368	4 060	[ ]	6 315	4 337	3 570
Travail du bois, fabrication d'articles en bois	5 330	5 747	5 265	[ ]	5 600	5 330	[ ]
Edition, impression, reproduction	6 131	8 000	5 761	9 833	7 112	6 129	4 983
Industrie chimique	7 912	10 780	6 886	[ ]	10 344	7 794	5 558
Fabrication de prod. minéraux non métalliques	5 045	[ ]	4 958	[ ]	[ ]	4 937	4 976
Métallurgie, travail des métaux	5 713	6 810	5 407	[ ]	6 585	5 731	4 765
Fabrication de machines et moyens de transport	5 893	7 749	5 658	[ ]	7 563	5 828	4 839
Fabrication d'équipements électroniques; mécanique de précision	6 162	8 323	5 374	9 283	7 491	6 006	4 049
Fabrication d'instruments de précision; horlogerie	5 970	8 388	5 677	11 156	7 993	6 399	5 040
Construction	5 299	6 500	5 201	8 150	6 179	5 417	4 875
Secteur tertiaire	**5 827**	**9 256**	**5 031**	**14 083**	**8 205**	**5 559**	**4 149**
Commerce; réparation	5 119	8 983	4 651	15 152	7 453	5 000	4 010
Commerce, réparation de véhicules automobiles	4 931	7 292	4 783	9 244	6 392	4 952	4 389
Commerce de gros, intermédiaires du commerce	7 333	13 067	6 000	18 734	10 450	6 825	4 848
Commerce de détail, réparation d'articles domestiques	4 331	5 990	4 124	7 901	5 663	4 434	3 667
Hôtellerie et restauration	3 762	5 833	3 663	6 930	5 472	4 073	3 341
Transports et communications	5 365	7 396	5 073	10 559	6 759	5 373	4 577
Transports terrestres	4 622	7 229	4 439	[ ]	[ ]	4 756	4 184
Transports aériens	6 539	9 013	5 704	[ ]	[ ]	5 811	[ ]
Services auxiliaires des transports; agences de voyage	5 373	6 500	5 121	9 661	6 073	5 254	4 850
Postes et télécommunications	5 286	[ ]	4 997	[ ]	[ ]	5 654	4 487
Activités financières; assurances	8 417	14 062	7 017	20 450	12 728	7 450	5 950
Banques	8 821	14 502	7 258	21 500	13 163	7 945	5 984
Assurances	5 748	8 922	5 379	[ ]	8 500	5 325	5 561
Services auxiliaires des activités financières et d'assurances	7 745	12 508	6 383	18 824	12 000	6 788	5 072
Immobilier, autres services aux entreprises	6 563	9 389	5 525	13 712	8 500	6 164	4 333
Activités immobilières; location de machines et équipement	6 100	8 450	5 579	12 800	7 992	6 139	4 991
Services informatiques; services fournis aux entreprises	6 611	9 500	5 500	13 854	8 500	6 127	4 098
Recherche et développement	7 546	10 867	6 792	[ ]	[ ]	6 933	[ ]
Enseignement	6 298	7 050	6 065	10 228	6 381	6 378	4 111
Santé et activités sociales	5 749	7 373	5 127	9 665	7 111	5 610	4 562
Autres services collectifs et personnels	5 695	8 220	4 892	11 984	7 174	5 346	4 106
Assainissement, voirie	5 151	[ ]	5 092	[ ]	[ ]	5 735	[ ]
Activités associatives	7 258	9 196	6 417	13 180	8 125	6 798	5 633
Activités récréatives, culturelles, sportives	5 333	7 367	4 965	9 308	6 904	5 373	4 112
Services personnels	3 446	4 651	3 383	[ ]	4 000	3 535	3 017

(1) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :
1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles;
2 = Travail indépendant et très qualifié;
3 = Connaissances professionnelles spécialisées;
4 = Activités simples et répétitives.

***Source** : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires*

A - 02 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon le niveau des qualifications requises pour le poste de travail, le sexe et la branche économique, en 2000

Situation en octobre, en franc — Secteur privé - Canton de Genève

	Total			Niveau des qualifications requises pour le poste de travail (1)								
				1 + 2			3			4		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total	**5 959**	**5 358**	**5 714**	**9 629**	**7 324**	**8 719**	**5 616**	**5 525**	**5 583**	**4 605**	**4 250**	**4 418**
Horticulture	6 458	[ ]	6 390	[ ]	[ ]	[ ]	6 205	[ ]	6 221	[ ]	[ ]	[ ]
Secteur secondaire	**5 605**	**5 160**	**5 532**	**7 448**	**6 505**	**7 286**	**5 603**	**5 576**	**5 599**	**4 921**	**4 394**	**4 823**
Industries manufacturières	6 169	5 146	5 866	8 056	6 860	7 822	5 881	5 713	5 850	5 038	4 391	4 689
Industries alimentaires et boissons	4 436	3 704	4 267	[ ]	[ ]	6 368	4 432	3 831	4 337	3 745	3 283	3 570
Travail du bois, fabrication d'articles en bois	5 353	[ ]	5 330	5 747	[ ]	5 747	5 353	[ ]	5 330	[ ]	[ ]	[ ]
Edition, impression, reproduction	6 401	5 556	6 131	8 267	[ ]	8 000	6 300	5 802	6 129	5 136	4 640	4 983
Industrie chimique	8 498	6 711	7 912	10 780	[ ]	10 780	8 450	6 620	7 794	[ ]	5 608	5 558
Fabr. de prod. minéraux non métalliques	5 045	[ ]	5 045	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	4 937	4 976	[ ]	4 976
Métallurgie, travail des métaux	5 778	5 381	5 713	6 810	[ ]	6 810	5 713	[ ]	5 731	4 959	[ ]	4 765
Fabr. de machines et moyens de transport	5 955	5 441	5 893	7 749	[ ]	7 749	5 828	5 882	5 828	4 983	[ ]	4 839
Fabrication d'équipements électroniques; mécanique de précision	6 629	4 098	6 162	8 374	[ ]	8 323	6 042	[ ]	6 006	[ ]	[ ]	4 049
Fabrication d'instruments de précision; horlogerie	6 649	5 181	5 970	8 476	7 643	8 388	6 463	6 127	6 399	5 610	4 701	5 040
Construction	5 298	5 333	5 299	6 586	5 968	6 500	5 420	5 363	5 417	4 887	4 643	4 875
Secteur tertiaire	**6 390**	**5 396**	**5 827**	**10 688**	**7 432**	**9 256**	**5 609**	**5 519**	**5 559**	**4 133**	**4 167**	**4 149**
Commerce; réparation	5 605	4 546	5 119	10 521	6 722	8 983	5 182	4 706	5 000	4 203	3 857	4 010
Commerce, réparation véhicules automobiles	4 952	4 690	4 931	7 692	[ ]	7 292	4 929	5 153	4 952	4 436	3 786	4 389
Commerce de gros, interm. du commerce	8 333	6 542	7 333	14 408	9 500	13 067	6 946	6 671	6 825	4 506	5 139	4 848
Commerce de détail, rép.d'art. domestiques	4 824	3 994	4 331	6 405	5 432	5 990	4 750	4 148	4 434	3 900	3 593	3 667
Hôtellerie et restauration	3 948	3 534	3 762	5 751	6 094	5 833	4 211	3 770	4 073	3 380	3 332	3 341
Transports et communications	5 400	5 296	5 365	8 889	6 110	7 396	5 373	5 334	5 373	4 574	4 595	4 577
Transports terrestres	4 545	4 968	4 622	[ ]	[ ]	7 229	4 651	5 633	4 756	4 129	[ ]	4 184
Transports aériens	8 790	5 781	6 539	[ ]	[ ]	9 013	[ ]	[ ]	5 811	[ ]	[ ]	[ ]
Services auxiliaires des transports; agences de voyage	5 477	5 157	5 373	7 746	5 871	6 500	5 501	5 107	5 254	4 952	4 595	4 850
Postes et télécommunications	6 085	4 699	5 286	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	5 654	[ ]	[ ]	4 487
Activités financières; assurances	10 410	6 999	8 417	14 992	11 440	14 062	8 242	7 020	7 450	6 200	5 708	5 950
Banques	10 688	7 227	8 821	15 603	11 865	14 502	8 638	7 392	7 945	6 256	5 868	5 984
Assurances	7 179	5 417	5 748	10 965	[ ]	8 922	5 739	5 196	5 325	[ ]	[ ]	5 561
Services auxiliaires des activités financières et d'assurances	9 821	6 495	7 745	13 929	[ ]	12 508	7 041	6 667	6 788	[ ]	5 003	5 072
Immobilier, autres services aux entreprises	7 310	5 958	6 563	10 238	7 841	9 389	6 333	6 029	6 164	4 249	4 442	4 333
Activités immobilières; location de machines et équipement	6 925	5 526	6 100	9 176	7 223	8 450	6 717	5 519	6 139	4 983	5 092	4 991
Services informatiques; services fournis aux entreprises	7 367	6 000	6 611	10 292	7 917	9 500	6 175	6 088	6 127	4 018	4 213	4 098
Recherche et développement	8 541	7 070	7 546	[ ]	[ ]	10 867	[ ]	[ ]	6 933	[ ]	[ ]	[ ]
Enseignement	6 952	6 065	6 298	9 276	6 381	7 050	6 700	6 342	6 378	5 047	3 987	4 111
Santé et activités sociales	6 570	5 421	5 749	7 663	7 229	7 373	6 003	5 513	5 610	4 800	4 512	4 562
Autres services collectifs et personnels	6 266	5 200	5 695	8 777	7 137	8 220	5 828	5 119	5 346	4 333	3 900	4 106
Assainissement, voirie	5 143	[ ]	5 151	[ ]	-	[ ]	[ ]	[ ]	5 735	[ ]	[ ]	[ ]
Activités associatives	8 461	6 850	7 258	9 933	8 259	9 196	7 180	6 645	6 798	5 507	5 662	5 633
Activités récréatives, culturelles, sportives	5 500	5 214	5 333	7 867	6 667	7 367	5 350	5 373	5 373	4 150	3 961	4 112
Services personnels	4 214	3 256	3 446	[ ]	[ ]	4 651	4 509	3 383	3 535	[ ]	2 947	3 017

(1) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :
1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles;
2 = Travail indépendant et très qualifié;
3 = Connaissances professionnelles spécialisées;
4 = Activités simples et répétitives.

***Source** : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires*

A - 03 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon le sexe ou la position professionnelle, et le niveau de formation, en 2000

Situation en octobre, en franc — Secteur privé - Canton de Genève

		Sexe		Position professionnelle				
	Total	Hommes	Femmes	Cadre supérieur	Cadre moyen	Cadre inférieur	Responsable de l'exécution de travaux	Sans fonction de cadre
Total	**5 714**	**5 959**	**5 358**	**12 343**	**9 500**	**7 757**	**6 202**	**5 006**
Université, haute école	9 697	10 942	7 583	15 924	11 719	8 852	7 227	6 700
Ecole professionnelle supérieure	7 779	8 326	6 866	10 600	9 475	7 974	7 134	6 213
Formation prof. supérieure	7 069	7 608	6 500	10 546	8 476	7 671	6 807	5 984
Brevet d'enseignement	5 905	6 355	5 598	[ ]	6 988	7 100	6 366	5 336
Maturité	6 483	7 292	6 140	10 021	9 479	8 125	6 603	5 523
Apprentissage complet (CFC)	5 608	5 702	5 441	9 308	8 302	7 162	5 927	5 280
Formation acquise en entreprise	4 779	4 923	4 442	9 080	6 650	5 990	5 200	4 679
Sans formation prof. complète	4 271	4 500	4 000	[ ]	[ ]	6 500	4 382	4 270
Autres formations complètes	4 979	5 386	4 154	10 000	8 562	6 921	5 770	4 600

Source *: Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires*

A - 04 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon le sexe ou le niveau des qualifications requises pour le poste de travail, et le domaine d'activité, en 2000

Situation en octobre, en franc — Secteur privé - Canton de Genève

		Sexe		Niveau des qualifications requises pour le poste de travail (1)			
	Total	Hommes	Femmes	1	2	3	4
Total	**5 714**	**5 959**	**5 358**	**13 000**	**7 875**	**5 583**	**4 418**
Activités proches de la production	**5 234**	**5 323**	**4 318**	**7 638**	**6 283**	**5 426**	**4 726**
Fabrication et transformation de produits	5 162	5 476	4 288	[ ]	6 663	5 500	4 391
Activités de la construction	5 232	5 233	5 000	7 638	6 056	5 398	4 887
Mise en service, réglage et maintenance de machines	5 407	5 417	4 717	[ ]	6 130	5 452	4 921
Restauration, arts manuels	5 238	5 238	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Services	**5 924**	**6 716**	**5 389**	**13 446**	**8 169**	**5 700**	**4 197**
Définition des buts et de la stratégie de l'entreprise	13 700	14 317	11 178	15 539	9 457	7 763	[ ]
Comptabilité, gestion du personnel	7 223	8 591	6 578	14 286	8 800	6 756	5 463
Secrétariat, travaux de chancellerie	6 066	7 156	5 938	[ ]	7 669	6 390	5 290
Autres activités commerciales et administratives	6 263	7 042	5 713	15 093	8 100	6 000	5 111
Logistique, tâches d'état-major	8 151	8 450	7 219	10 617	8 780	7 023	5 688
Expertises, conseils, vente	9 400	10 958	7 407	16 126	10 951	7 607	6 043
Achat et vente de produits de base et d'équipement	7 833	7 954	7 700	[ ]	10 238	7 020	5 574
Vente de biens de consommation, vente au détail	4 235	4 829	3 907	7 180	5 600	4 446	3 608
Recherche et développement	8 448	8 616	7 500	11 083	8 503	7 858	[ ]
Analyse, programmation, "operating"	7 946	8 262	6 821	11 592	9 000	7 388	5 517
Planifier, construire, réaliser, dessiner	6 593	6 727	5 793	10 196	7 421	5 852	[ ]
Transports de personnes et de marchandises, communications	4 767	4 764	4 852	[ ]	7 042	4 875	4 492
Services de sécurité, de surveillance	5 100	5 159	[ ]	[ ]	[ ]	4 952	4 693
Activités médicales, sociales et dans le domaine des soins	5 400	5 603	5 337	8 772	6 822	5 400	4 647
Soins corporels, nettoyage des vêtements	3 333	3 721	3 262	[ ]	[ ]	3 383	3 071
Nettoyage et hygiène publique	3 640	3 823	3 450	[ ]	[ ]	4 333	3 379
Activités pédagogiques	6 425	7 133	6 102	[ ]	6 564	6 479	3 677
Activités de l'hôtellerie-restauration, économie domestique	3 792	3 945	3 593	6 615	5 068	4 058	3 452
Culture, information, sport, loisirs et divertissements	6 000	6 488	5 549	9 371	7 200	5 936	4 130

(1) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :
1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles;
2 = Travail indépendant et très qualifié;
3 = Connaissances professionnelles spécialisées;
4 = Activités simples et répétitives.

Source *: Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires*

Collection

Analyses

Série

Communications statistiques

Numéros parus

1 Evolution de l'emploi dans le canton 1985-1991-1995
Résultats du recensement fédéral des entreprises de 1995

2 Evolution de l'emploi dans les communes genevoises 1985-1991-1995
Résultats du recensement fédéral des entreprises de 1995

3 La participation électorale aux élections cantonales de 1997

4 Les organisations internationales à Genève
Résultats de l'enquête 1998

5 Mouvements migratoires extérieurs du canton de Genève, de 1989 à 1997

6 Le revenu cantonal genevois de 1990 à 1996

7 Le tourisme à Genève et en Suisse

8 Les organisations internationales à Genève et en Suisse
Résultats de l'enquête 1999

9 Le parc des bâtiments et des locaux non résidentiels à Genève
Principaux résultats du recensement cantonal de 1995 des bâtiments et locaux destinés à des activités économiques ou autres (RBAE 1995)

10 L'emploi dans le canton de Genève
Résultats du recensement fédéral des entreprises 1998 (RFE 98)

11 Les organisations internationales à Genève et en Suisse
Résultats de l'enquête 2000

12 Projections des ménages et besoins en logements
Résultats des projections pour le canton de Genève, de 2000 à 2025

13 Les Genevois et leur santé
Principaux résultats de l'enquête suisse sur la santé 1997

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

Données générales

Annuaire statistique

Recueil détaillé des principales statistiques annuelles concernant le canton dans son ensemble, ainsi que les communes. L'annuaire couvre un maximum de domaines : en principe toux ceux pour lesquels on dispose de statistiques fiables et pertinentes. Ouvrage d'environ 470 pages; parution fin novembre.

Mémento statistique

Synthèse des données essentielles sur le canton et les communes. Brochure annuelle gratuite de 16 pages, 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 et d'industrie de Genève (CCIG). Choix des principales statistiques genevoises disponibles mensuellement.

Ce bulletin est complété (en février, mai, août et novembre) de 4 pages de données trimestrielles.

Données statistiques

Série permettant la diffusion rapide de résultats (statistiques annuelles, enquêtes), sous la forme de tableaux statistiques brièvement commentés. Cette série s'adresse en priorité à des publics spécialisés.

Principaux sujets présentés annuellement :

- Bilan et état de la population;
- Main d'œuvre étrangère et marché du travail;
- Commerce extérieur ;
- Elections et votations;
- Organisations internationales;
- Niveau des loyers;
- Locaux vacants;
- Logements vacants;
- Transactions immobilières.

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, illustrée de nombreux graphiques.

Tableaux de bord

Marché du travail

Recueil mensuel de 12 pages résumant l'information statistique disponible sur le chômage, les offres d'emploi et les travailleurs étrangers.

Indices des prix à la consommation

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

Marches des affaires

Feuilles mensuelles ou trimestrielles présentant sous forme de graphiques et de tableaux les résultats des tests conjoncturels :

Industrie; services immobiliers; commerce de détail; hôtellerie et restauration; construction.

Indice genevois des prix de la construction de logements

Recueil de tableaux, avec commentaires et graphiques, portant sur les résultats de l'indice au 1er avril. Parution en juin.

Population résidante du canton de Genève

Feuille mensuelle : tableaux portant sur l'effectif de la population et le mouvement démographique, par commune.

Travailleurs frontaliers

Recueil semestriel de tableaux résumant l'information statistique disponible sur les travailleurs frontaliers.

Masse salariale

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

Office cantonal de la statistique (OCSTAT)
82, route des Acacias 1227 Les Acacias • Case postale 1735 CH-1211 Genève 26
Tél. +41 (0)22 327 85 00 • Fax +41 (0)22 327 85 10 • statistique@etat.ge.ch • www.geneve.ch/deee • www.geneve.ch/statistique

Département de l'Economie,
de l'Emploi
et des affaires Extérieures