



22
Juin 2005

Communications statistiques

Les salaires dans le canton de Genève en 2002

Données Générales

Analyses

Tableaux de bord



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
Composition, mise en page	Noëlle Micard
Illustration de la couverture	Hermès Communication, Genève
Impression	Imprimerie Pfirter, Genève
Prix	20 F
Tirage	1 000 exemplaires
	OCSTAT, Genève 2005. Reproduction autorisée avec mention de la source
ISSN	1422-4585
Renseignements	
Centre de documentation	De 9h à 12h et de 14h à 17h (vendredi : 16h) ou sur rendez-vous. Tél. +41 (0)22 327 85 00
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

Communications statistiques

Les salaires dans le canton de Genève en 2002

Sommaire

Page

Introduction et résultats en bref	3
Quelques définitions	4
1. La dispersion des salaires : vue d'ensemble	5
2. Le niveau des qualifications requises pour le poste	7
3. La position professionnelle	9
4. La formation	10
5. Le lien entre niveau des qualifications, position professionnelle et formation	11
6. Le domaine d'activité	14
7. La branche économique	19
8. La taille de l'entreprise	20
9. Les Suisses et les étrangers	21
10. L'âge	23
11. Le sexe	24
12. Les composantes du salaire	25
Annexe : tableaux statistiques	27



D'autres publications sur les salaires à Genève

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

Les « bas salaires » à Genève, Coup d'œil n° 21, Genève, mars 2005 (2 pages).

Les salaires dans le canton de Genève. Evolution entre 1991 et 2000, Communications statistiques n°15, Genève, février 2004 (24 pages).

Le salaire des Suisses et des étrangers à Genève, Coup d'œil n° 16, Genève, novembre 2003 (2 pages).

Les salaires dans le canton de Genève en 2000, Communications statistiques n° 14, Genève, février 2003 (20 pages).

Sur le site Internet de l'OCSTAT, des tableaux détaillés pour 2002 et 2000 :
<http://www.geneve.ch/statistique/statistiques/domaines/>
puis choisir « salaires et revenus du travail » dans le « domaine 3 ».

Les résultats pour la Suisse

Publications de l'Office fédéral de la statistique (OFS)

L'enquête suisse sur la structure des salaires 2002. Résultats commentés et tableaux, Neuchâtel, 2004 (86 pages).

L'enquête suisse sur la structure des salaires 2002. Grandes régions, Neuchâtel, 2004 (90 pages).

Sur le site Internet de l'OFS

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index.html>
puis choisir le thème « vie active et rémunération du travail ».

Introduction et résultats en bref

Cette publication présente les résultats, pour le canton de Genève, de l'enquête nationale sur la structure des salaires 2002 (LSE 2002). Cette enquête est effectuée tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Depuis 2000, l'Etat de Genève finance l'élargissement de l'échantillon de l'enquête afin de disposer de résultats représentatifs à l'échelle du canton. Les questionnaires proviennent de près de 2 600 entreprises actives à Genève, représentant plus de 66 000 salariés. Ces données détaillées ne portent que sur le secteur privé.

En 2002, le salaire mensuel brut médian standardisé s'établit à 6 062 francs dans le canton de Genève, en hausse de 6 % par rapport à 2000.

Le salaire médian se monte à 6 062 francs en 2002 à Genève

Comparaison avec la Suisse et Zurich

Le salaire mensuel brut médian standardisé genevois (6 062 francs) est supérieur de 666 francs à celui observé pour l'ensemble de la Suisse, qui s'établit à 5 396 francs. Entre 2000 et 2002, l'écart s'accroît légèrement, la hausse étant plus faible à l'échelon national que pour le canton (respectivement 4 et 6 %).

En considérant les résultats du canton de Zurich, dont la structure économique se rapproche de celle du canton de Genève, la différence est faible : 96 francs par mois en faveur de Genève. A Zurich, la hausse est de 5 % entre 2000 et 2002.

Le salaire varie de manière sensible selon les caractéristiques du poste de travail (niveau des qualifications requises, position professionnelle ou domaine d'activité), du salarié (formation, sexe, permis de travail ou âge) ou de l'entreprise (branche économique, taille). Cependant, même à caractéristiques égales, les écarts de salaires médians peuvent être importants, en particulier pour les salariés à rémunérations élevées. L'analyse des principaux déterminants du salaire représente la plus grosse part de cette publication (chapitres 2 à 11).

La dispersion des salaires s'accroît

Par ailleurs, la dispersion des salaires est grande : les rémunérations vont, par exemple, du simple au triple entre les 10 % les plus basses et les 10 % les plus élevées. Poursuivant la tendance observée entre 1991 et 2000, les différences entre le haut et le bas de la distribution des salaires continuent de se creuser entre 2000 et 2002.

L'importance des composantes salariales qui s'ajoutent au salaire de base (notamment le 13^e salaire et les bonus) est en croissance. Les bonus représentent nettement la composante la plus substantielle, mais ce sont surtout les hauts salaires qui en bénéficient.

Quelques définitions

Salariés pris en compte

L'enquête porte sur les employés des entreprises de plus de deux emplois et de toute branche, 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 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 reçoivent une rente AI, de la SUVA (Caisse nationale d'assurance en cas d'accidents) ou de l'assurance militaire.

Le secteur privé uniquement

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 concernent uniquement le secteur privé car les données salariales provenant du secteur public sous enquête ne sont pas assez représentatives.

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. En outre, on y ajoute les allocations pour le travail en équipe et le travail pendant le dimanche ou de nuit, 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 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 genevois

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 du canton de Genève peuvent ne pas y travailler.

1. La dispersion des salaires : vue d'ensemble

La médiane partage les salariés en deux groupes d'effectifs égaux

Le **salairé médian** (6 062 francs en 2002) 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 que moins bien payés. 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.

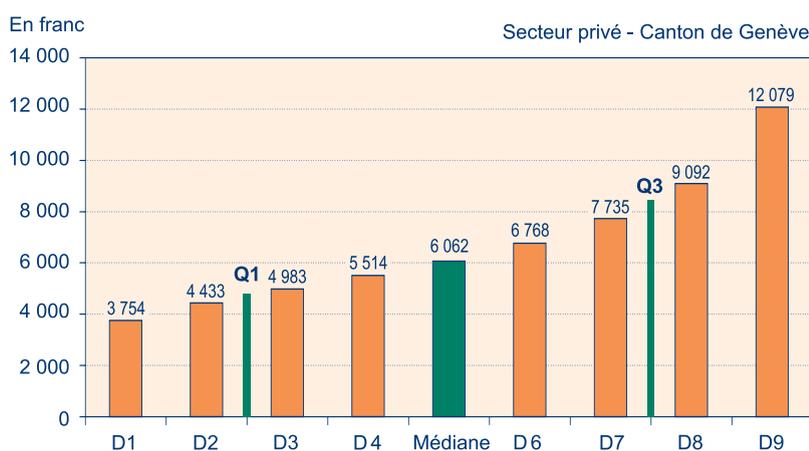
Les quartiles partagent les salariés en quatre groupes d'effectifs égaux

Si la médiane est un bon indicateur du niveau général des salaires, on recourt en revanche à d'autres **quantiles** pour mieux apprécier leur dispersion. Les **quartiles** Q1, Q2 et Q3 sont les trois valeurs qui partagent une distribution en quatre parties d'effectifs égaux. Le premier quartile (Q1) se montant à 4 713 francs par mois, cela signifie qu'un quart des salariés du secteur privé touchent un salaire mensuel brut standardisé inférieur à cette somme. Le deuxième quartile (Q2) est la **médiane**. Le troisième quartile (Q3) se montant à 8 305 francs par mois, cela signifie qu'un quart des salariés touchent un salaire supérieur à cette somme. Comme 50 % des salariés ont un salaire compris entre 4 713 et 8 305, l'**écart interquartile**, défini par ces deux bornes, s'établit à 3 592 francs.

Les déciles partagent les salariés en dix groupes d'effectifs égaux

Selon le même principe, les déciles partagent la distribution des salaires en dix parties d'effectifs égaux. Le premier **décile** (D1) est la valeur qui sépare des autres les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus basses. En 2002, un dixième des salariés du secteur privé touchent moins de 3 754 francs par mois. Le deuxième décile (D2), qui se fixe à 4 433 francs, est la limite pour les 10 % suivants : 20 % des salariés ont un salaire inférieur à 4 433 francs; 10 % ont par conséquent un salaire compris entre 3 754 et 4 433 francs. 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 %. Un dixième des salariés touche donc un salaire supérieur à 12 079 francs par mois. Le cinquième décile (D5) est la **médiane**.

G - 01 Distribution des salariés (quantiles) selon le salaire mensuel brut standardisé, en 2002



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

Le rapport interdécile et l'évolution des disparités

Dans l'analyse de l'évolution de la distribution des salaires, le rapport entre D9 et D1 (*rapport interdécile*) est souvent privilégié. Plus cet écart est grand, plus les disparités salariales sont fortes. Comme D9/D1 s'établit à 3,2 en 2002, les écarts de salaires passent du simple au triple entre D1 et D9, c'est-à-dire que les 10 % des salariés les mieux payés gagnent au minimum trois fois plus que les 10 % des salariés les moins rémunérés.

T - 01 Rapports interdéciles et interquartiles de la distribution des salaires, en 1991, 2000 et 2002

	Secteur privé - Canton de Genève		
	1991	2000	2002
D9 / D1	2,70	3,08	3,22
D5 / D1	1,52	1,58	1,61
D9 / D5	1,77	1,95	1,99
Q3 / Q1	1,62	1,71	1,76

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

Poursuivant la tendance observée entre 1991 et 2000¹, le rapport interdécile s'accroît encore entre 2000 et 2002, indiquant que les différences salariales entre le haut et le bas de la distribution des salaires continuent de se creuser.

Pour compléter l'analyse, les rapports D5/D1 et D9/D5 permettent de déterminer si l'évolution de D9/D1 concerne la moitié inférieure ou la moitié supérieure de la distribution. L'augmentation simultanée des rapports D5/D1 et D9/D5 entre 2000 et 2002 indique que la croissance est autant le fait des bas salaires qui deviennent plus bas par rapport à la médiane qu'aux hauts salaires qui deviennent plus élevés par rapport à cette même médiane². Entre 1991 et 2000, la nette augmentation du rapport D9/D1 était essentiellement due à la progression plus forte des hauts salaires par rapport à la médiane.

¹ Pour plus de détails sur la comparaison entre 1991 et 2000, voir : OCSTAT. *Les salaires dans le canton de Genève. Evolution entre 1991 et 2000*, Communications statistiques n° 15, Genève, février 2004 (24 pages).

² Une hausse similaire du rapport D9/D1 pourrait survenir à la suite d'un net accroissement du rapport D9/D5 qui serait en partie contrebalancé par une légère baisse de D5/D1.

2. Le niveau des qualifications requises pour le poste

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 en effet du degré de difficulté des tâches assignées.

Les quatre niveaux de qualifications sont les suivants, selon l'ordre décroissant :

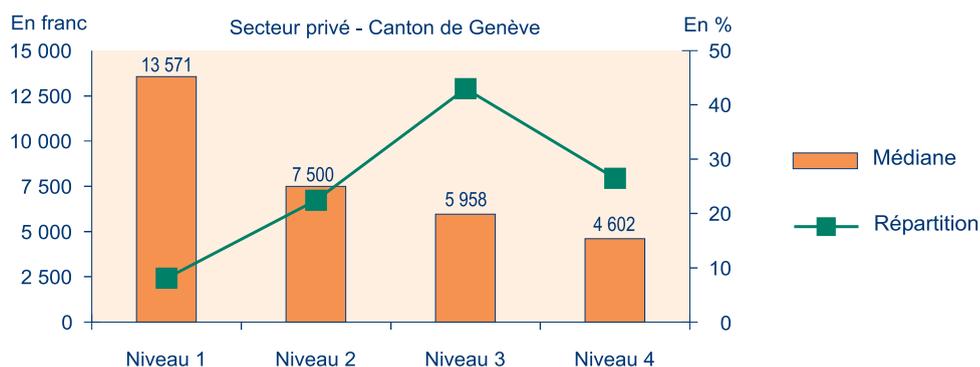
1. poste comportant les travaux les plus exigeants et les tâches les plus difficiles
2. poste requérant un travail indépendant et très qualifié
3. poste requérant des connaissances professionnelles spécialisées
4. poste comportant des activités simples et/ou répétitives

Comme les salariés correspondant aux deux niveaux de qualifications les plus élevés sont nettement moins nombreux que les autres, ils sont parfois groupés dans l'analyse.

43 % des salariés occupent un poste requérant des « connaissances professionnelles spécialisées »

Les différences de salaires liées au niveau des qualifications requises pour un poste sont particulièrement importantes entre le niveau 1 (qualifications les plus élevées) et les trois autres niveaux. Le salaire mensuel brut médian standardisé pour les postes de niveau 1 est ainsi près de trois fois plus élevé que celui des salariés rattachés au niveau 4. Mais seule une faible minorité de salariés fait partie de la première catégorie. Le niveau 3, dont le salaire est le plus proche de la médiane de l'ensemble des salariés (respectivement 5 958 et 6 062 francs), est celui qui réunit la plus grande part des salariés.

G - 02 Salaire mensuel brut médian standardisé (échelle de gauche) et répartition des salariés (échelle de droite) selon le niveau des qualifications (1), en 2002



(1) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :

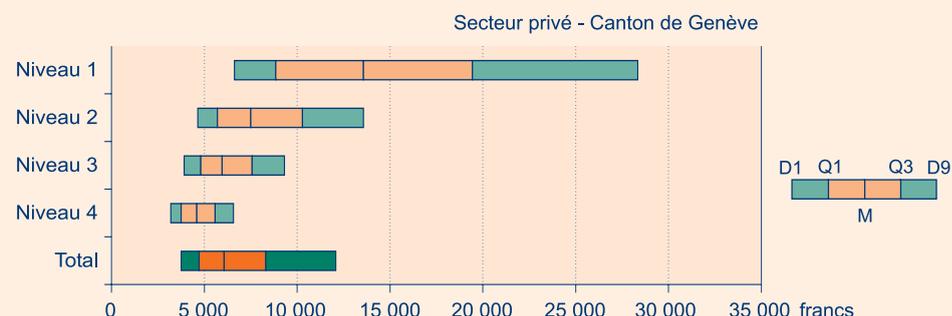
- 1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles;
- 2 = Travail indépendant et très qualifié;
- 3 = Connaissances professionnelles spécialisées;
- 4 = Activités simples et répétitives.

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

Pour comparer la dispersion des salaires à l'intérieur de certaines catégories de salariés, on recourt fréquemment à un type de graphique appelé « boîte à moustaches » (ou box plot en anglais), qui permet de visualiser les cinq quantiles principaux :

- D1 : valeur à l'extrême gauche de la « moustache », qui sépare des autres les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus basses. Elle s'établit à 6 671 francs pour les salariés de niveau 1 (voir le graphique 3).
- Q1 : limite gauche entre la zone verte et la zone orange, qui sépare des autres les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus basses (8 850 francs).
- Médiane (M) : trait central divisant la zone orange, qui partage les salariés en deux groupes de taille égale (13 571 francs).
- Q3 : limite droite entre la zone orange et la zone verte, qui sépare des autres les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus élevées (19 431 francs).
- D9 : valeur à l'extrême droite de la moustache, qui sépare des autres les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus élevées (28 334 francs).
- Q1 - Q3 : intervalle interquartile (zone orange), qui groupe les 50 % des salariés autour de la médiane.

G - 03 Dispersion des salaires mensuels bruts standardisés selon le niveau des qualifications (1), en 2002



(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 la structure des salaires

La longueur de la moustache représente l'écart interdécile (D9 - D1), qui est une mesure de la dispersion des salaires. Plus cet écart est grand, plus les disparités salariales sont fortes.

En général, plus la médiane est élevée, plus la dispersion est grande. Cette relation se retrouve dans le graphique 3, où la longueur des moustaches décroît en même temps que le niveau des qualifications.

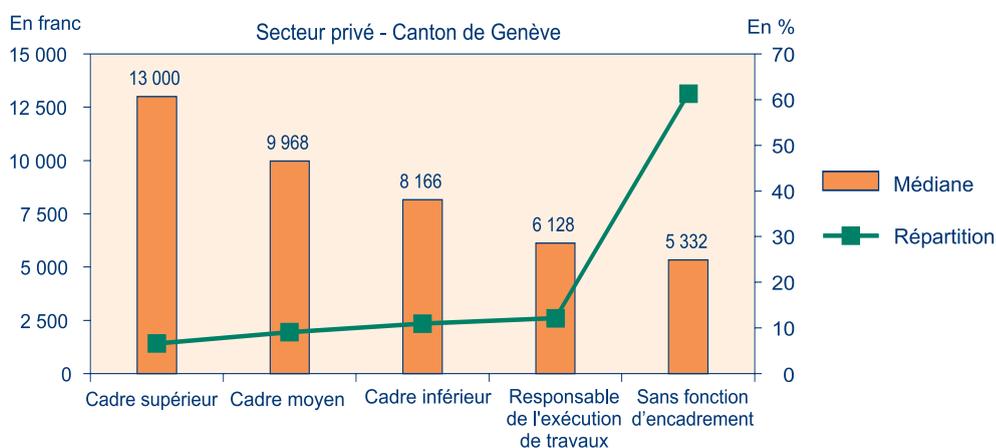
En outre, par rapport à la valeur centrale que constitue la médiane, les moustaches sont systématiquement plus allongées sur la droite que sur la gauche car c'est pour les salaires les plus élevés que la dispersion des salaires est la plus grande.

3. La position professionnelle

Six salariés sur dix n'ont pas de fonction d'encadrement

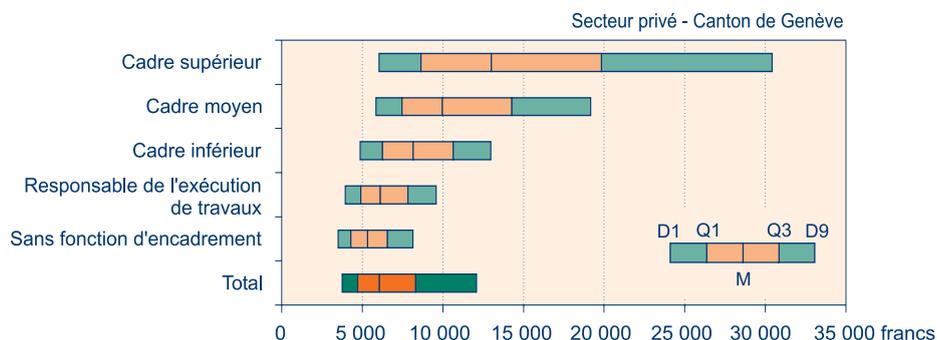
Sans surprise, plus la position professionnelle est élevée, plus le salaire est haut³. Il oscille entre 5 332 francs pour un salarié sans fonction d'encadrement et 13 000 francs pour un cadre supérieur. Les premiers sont toutefois nettement majoritaires par rapport aux quatre catégories de cadre (60 % de l'ensemble des salariés). Entre 2000 et 2002, seule la rémunération des salariés sans fonction d'encadrement a bénéficié d'une hausse supérieure à la moyenne.

G - 04 Salaire mensuel brut médian standardisé (échelle de gauche) et répartition des salariés (échelle de droite) selon la position professionnelle, en 2002



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

G - 05 Dispersion des salaires mensuels bruts standardisés selon la position professionnelle, en 2002



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

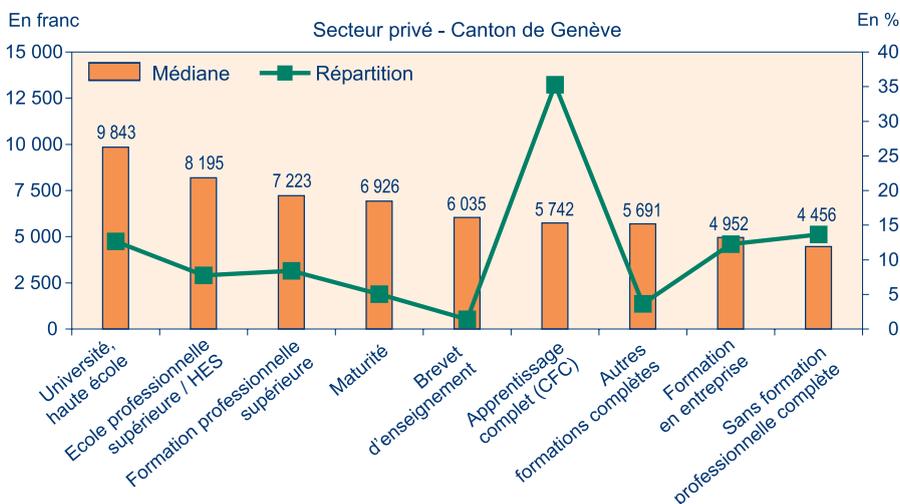
³ En annexe, le tableau A-03 donne une vue globale des salaires médians selon la position professionnelle et le niveau de formation.

4. La formation

Le CFC est la formation la plus répandue

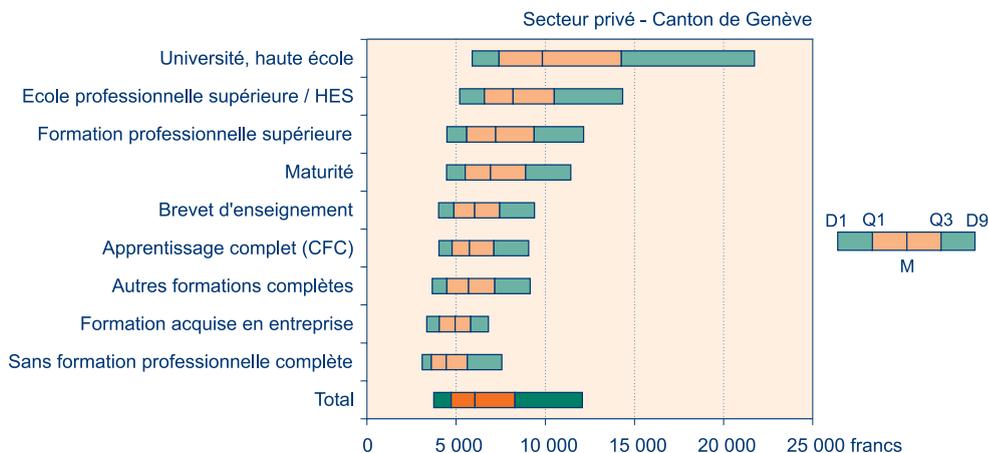
Le salaire mensuel brut médian standardisé se situe entre 4 456 francs, pour les salariés sans formation professionnelle complète, et 9 843 francs, pour les salariés avec le niveau de formation le plus élevé (université et haute école)⁴. La proportion de salariés rattachés à ces deux catégories est quasi identique (respectivement 13 % et 14 %). Le certificat fédéral de capacité (CFC) est nettement le niveau de formation le plus courant (35 %). Entre 2000 et 2002, c'est le salaire médian des personnes avec le niveau de formation le plus élevé (université, haute école) qui a enregistré la hausse la plus faible (2 %).

G - 06 Salaire mensuel brut médian standardisé (échelle de gauche) et répartition des salariés (échelle de droite) selon le niveau de formation, en 2002



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

G - 07 Dispersion des salaires mensuels bruts standardisés selon le niveau de formation, en 2002



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

⁴ Il s'agit du niveau de formation le plus élevé atteint par le salarié.

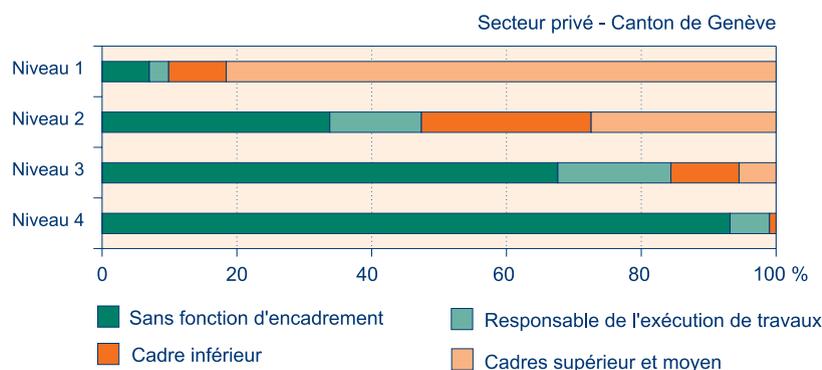
5. Le lien entre niveau des qualifications, position professionnelle et formation

Niveau des qualifications et position professionnelle sont très liés

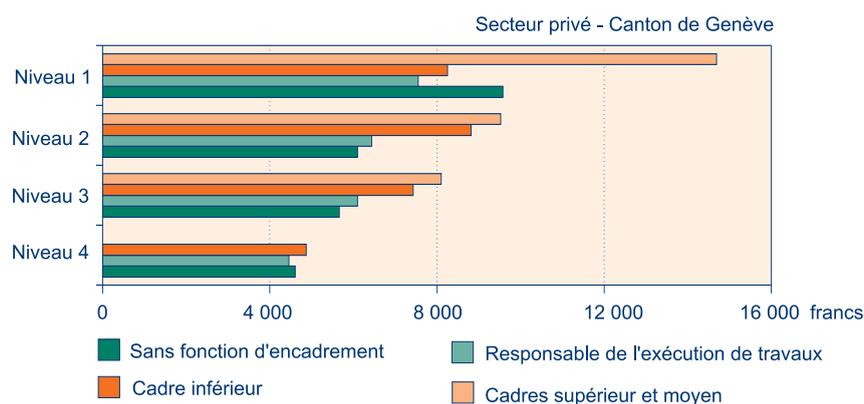
Les trois déterminants évoqués ci-dessus ne sont évidemment pas indépendants les uns des autres.

Plus le niveau des qualifications requises pour un poste est élevé, plus la proportion de cadres est forte. Ainsi, 82 % des postes de niveau 1 sont occupés par des cadres supérieurs ou moyens. Inversement, 93 % des postes de niveau 4 le sont par des salariés sans fonction d'encadrement. Nombre de salariés peuvent toutefois avoir des responsabilités importantes sans occuper de fonction de cadre : leur part se fixe à 7 % pour le niveau 1 et à 34 % pour le niveau 2.

G - 08 Répartition des salariés selon la position professionnelle, par niveau de qualifications (1), en 2002



G - 09 Salaire mensuel brut médian standardisé selon le niveau des qualifications (1) et la position professionnelle, en 2002



(1) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :

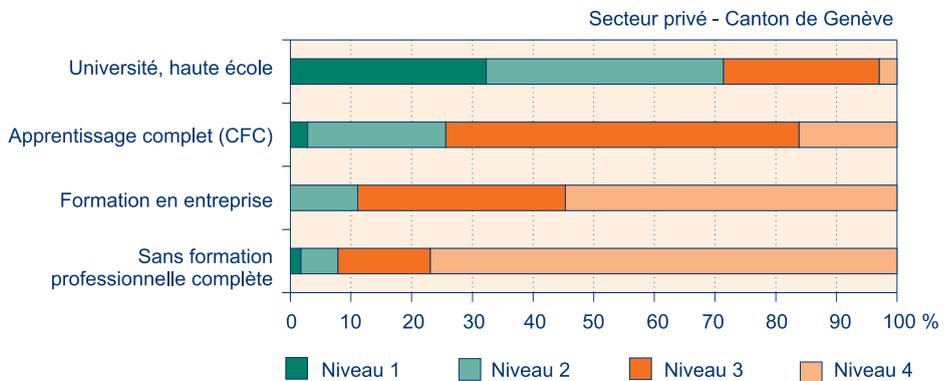
- 1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles;
- 2 = Travail indépendant et très qualifié;
- 3 = Connaissances professionnelles spécialisées;
- 4 = Activités simples et répétitives.

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

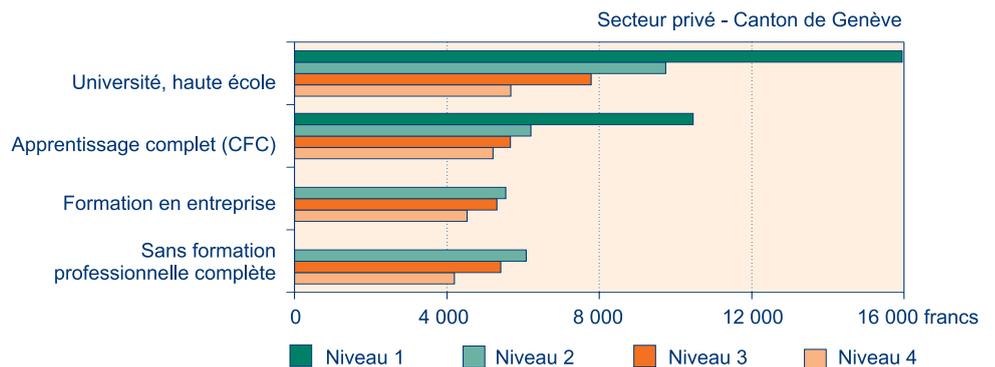
Niveau des qualifications et formation sont aussi assez liés

De même, plus le niveau des qualifications requises pour un poste est élevé, plus la proportion d'universitaires est forte. Avec la moitié des postes de niveau 1 occupés par des universitaires (ou formation équivalente), le lien est toutefois moins serré que celui entre qualifications et position professionnelle. Alors que ces deux derniers paramètres sont liés au poste, soit deux critères plus déterminants en matière de salaire, la formation est liée à la personne : une formation élevée ne conduit pas forcément à un poste exigeant les qualifications les plus élevées ou à une position de cadre supérieur, et des salariés peuvent être surqualifiés. Ainsi, 32 % des salariés avec un titre universitaire ou équivalent occupent un poste de niveau 1, 39 % un poste de niveau 2 et 26 % un poste de niveau 3.

G - 10 Répartition des salariés selon le niveau des qualifications (1), pour les niveaux de formation les plus courants, en 2002



G - 11 Salaire mensuel brut médian standardisé selon le niveau de formation et le niveau des qualifications (1), en 2002



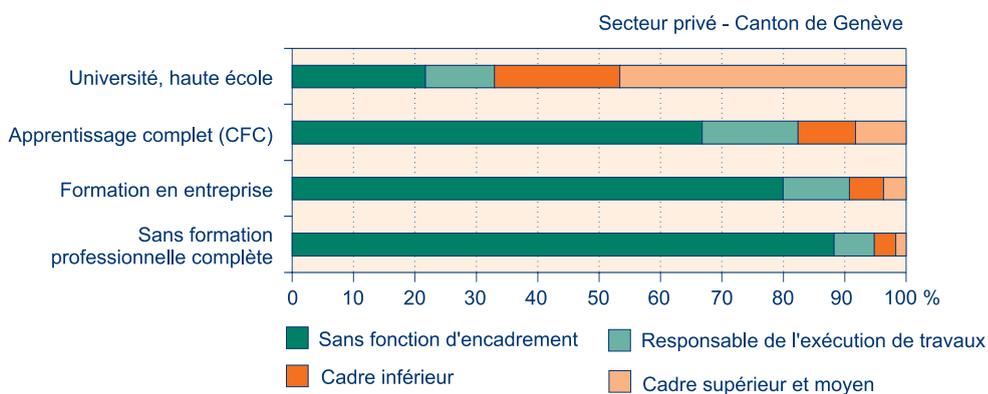
(1) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :
 1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles;
 2 = Travail indépendant et très qualifié;
 3 = Connaissances professionnelles spécialisées;
 4 = Activités simples et répétitives.

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

Formation et position professionnelle sont un peu moins liés

Le lien entre niveau de formation et position professionnelle est un peu plus lâche : 24 % des salariés ayant un titre universitaire ou équivalent sont cadres supérieurs, contre 23 % cadres moyens et 20 % cadres inférieurs. Ils sont 22 % à n'avoir aucune fonction d'encadrement. Toutefois, si avoir ce niveau de formation ne conduit pas forcément à une position de cadre supérieur ou moyen, ces derniers sont quand même 45 % à posséder un titre universitaire ou équivalent. A noter que, parmi les cadres supérieurs, le nombre de titulaires d'un CFC se monte, quant à lui, à 16 %.

G - 12 Répartition des salariés selon la position professionnelle, pour les niveaux de formation les plus courants, en 2002



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

6. Le domaine d'activité

Un ersatz de la profession

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, n'est pas possible dans les faits, car la nomenclature des professions est trop volumineuse. Le domaine d'activité permet de s'en approcher, surtout quand on le croise avec le niveau des qualifications requises pour le poste, car les catégories de salariés deviennent alors relativement homogènes.

Certains domaines sont très liés à une branche économique, d'un côté, et certaines branches emploient une palette de métiers (donc de domaines) assez large, de l'autre. Ainsi, la plupart des personnes actives dans le domaine 11 (activités spécifiques de la construction) travaillent effectivement dans cette branche. En revanche, les salariés actifs dans la banque sont disséminés dans différents domaines (notamment 25, 22 et 21).

Liste avec le libellé complet des domaines

Activités proches de la production

- 10 = Fabrication, transformation et montage de biens intermédiaires et de produits finis, activités propres à l'horticulture et à la sylviculture
- 11 = Activités spécifiques de la construction
- 12 = Entretien, réparation, maintenance, commande, réglage et mise en service de machines et d'installations techniques
- 13 = Arts manuels (travaux de conservation et de restauration)

Services

- 20 = Définition des buts et de la stratégie globale d'un département ou de l'entreprise
- 21 = Comptabilité, gestion financière, gestion du personnel
- 22 = Secrétariat, travaux de chancellerie, «backoffice»
- 23 = Autres activités commerciales et administratives
- 24 = Logistique, tâches d'état-major
- 25 = Expertises, conseils, vente (consultance, assurances, conseils en placement, octroi de crédits etc.), achat et vente (bourse, «front office»), marketing, publicité, activité judiciaire, conseils juridiques, établissement d'actes notariés
- 26 = Achat et vente de produits de base et de biens d'équipement, commerce de gros
- 27 = Vente au détail de biens de consommation et de services
- 28 = Recherche et développement
- 29 = Analyse, programmation, «operating», saisie de données
- 30 = Planification, construction, création-réalisation, dessin
- 31 = Transport de personnes et de marchandises, entreposage et expédition de biens, communications
- 32 = Services de sécurité, de surveillance (réglementation de la circulation, y compris aérienne, sécurité publique, police interne d'entreprise, etc.)
- 33 = Activités dans le domaine des soins médicaux et de l'assistance sociale, des autres thérapies et soins, et de l'assistance médicale
- 34 = Activités dans le domaine des soins corporels (coiffure, etc.) et nettoyage des vêtements (nettoyage chimique, repassage, etc.)
- 35 = Activités dans le domaine du nettoyage et de l'hygiène publique (nettoyage, balayage des routes, ramassage et élimination des ordures, etc.)

- 36 = Activités pédagogiques (enseignement, éducation, formation)
- 37 = Activités de l'hôtellerie-restauration, économie domestique (réception, hébergement, service, cuisine)
- 38 = Activités dans le domaine de la culture, de l'information, du sport, des loisirs et divertissements
- 40 = Autres activités

Une forte relation entre le niveau de la médiane et la dispersion des salaires

La *définition des buts et de la stratégie de l'entreprise (20)* présente très nettement la médiane la plus élevée⁵. C'est également dans ce domaine que l'écart interdécile (D9-D1) est maximal, au-delà de 25 000 francs, confirmant la relation généralement observée entre niveau de la médiane et dispersion des salaires. De même, le deuxième plus grand écart (13 449 francs) se situe dans les *expertises, conseils, vente, «frontoffice», marketing (25)*, également deuxième domaine le plus rémunérateur. Il y a des exceptions, tel que le cas des *activités pédagogiques (36)* : salaire médian assez élevé mais dispersion réduite (6 251 francs).

A l'autre bout du classement, l'écart interdécile le plus petit (2 348 francs) est observé dans les *soins corporels et le nettoyage des vêtements (34)*, soit le domaine avec le salaire médian le plus faible. Mais le domaine avec la deuxième plus petite dispersion est celui des *activités de la construction (11)*, pour lequel le salaire médian est relativement élevé. Cinq autres domaines avec un salaire médian inférieur présentent en effet un écart interdécile plus élevé.

Domaine d'activité et niveau des qualifications

Les cinq domaines d'activité où les salaires mensuels bruts médians standardisés sont les plus élevés affichent une proportion de salariés occupant un poste requérant l'un des deux niveaux de qualifications les plus élevés supérieure à 50 % (31 % dans l'ensemble du secteur privé). Avec une proportion de 94%, le domaine extrême à cet égard est celui de la *définition des buts et de la stratégie de l'entreprise (20)*. La situation est évidemment inverse pour les domaines qui ont des salaires médians plus bas et les postes de niveau 3 et 4 y sont largement plus nombreux.

Domaine d'activité et niveau des qualifications le plus élevé

En ne sélectionnant que les salariés occupant un poste nécessitant le niveau des qualifications le plus élevé (niveau 1), les deux caractéristiques propres aux hauts salaires s'accroissent : écarts de salaires médians entre domaines plus élevés et dispersion des salaires à l'intérieur des domaines plus importante. Le salaire médian le plus élevé se situe dans les *expertises, conseils, vente, «frontoffice», marketing (25)*, suivis de la *recherche et du développement (28)*. Vient ensuite seulement le domaine de la *définition des buts et de la stratégie de l'entreprise (20)*. C'est dans ce domaine que l'écart interdécile demeure maximal.

Domaine d'activité et bas niveaux des qualifications

En ne sélectionnant que les salariés occupant les postes requérant des qualifications moins élevées (niveau 3 et, surtout, niveau 4), la dispersion des salaires est nettement moindre en comparaison⁶. Pour ces deux niveaux, c'est dans les *activités de la construction (11)* que l'écart interdécile est le plus faible, bien que ce ne soit pas le domaine le moins rémunérateur. La relation entre niveau de la médiane et dispersion des salaires reste dominante malgré tout.

⁵ En annexe, le tableau A-02 donne une vue globale des salaires médians selon le domaine d'activité et le niveau des qualifications requises pour le poste de travail.

⁶ Les domaines où le nombre de salariés occupant un tel poste est significatif ne sont plus tout à fait les mêmes que pour le niveau de qualifications 1.

G - 13 Répartition des salariés selon le domaine d'activité, en 2002

Secteur privé - Canton de Genève

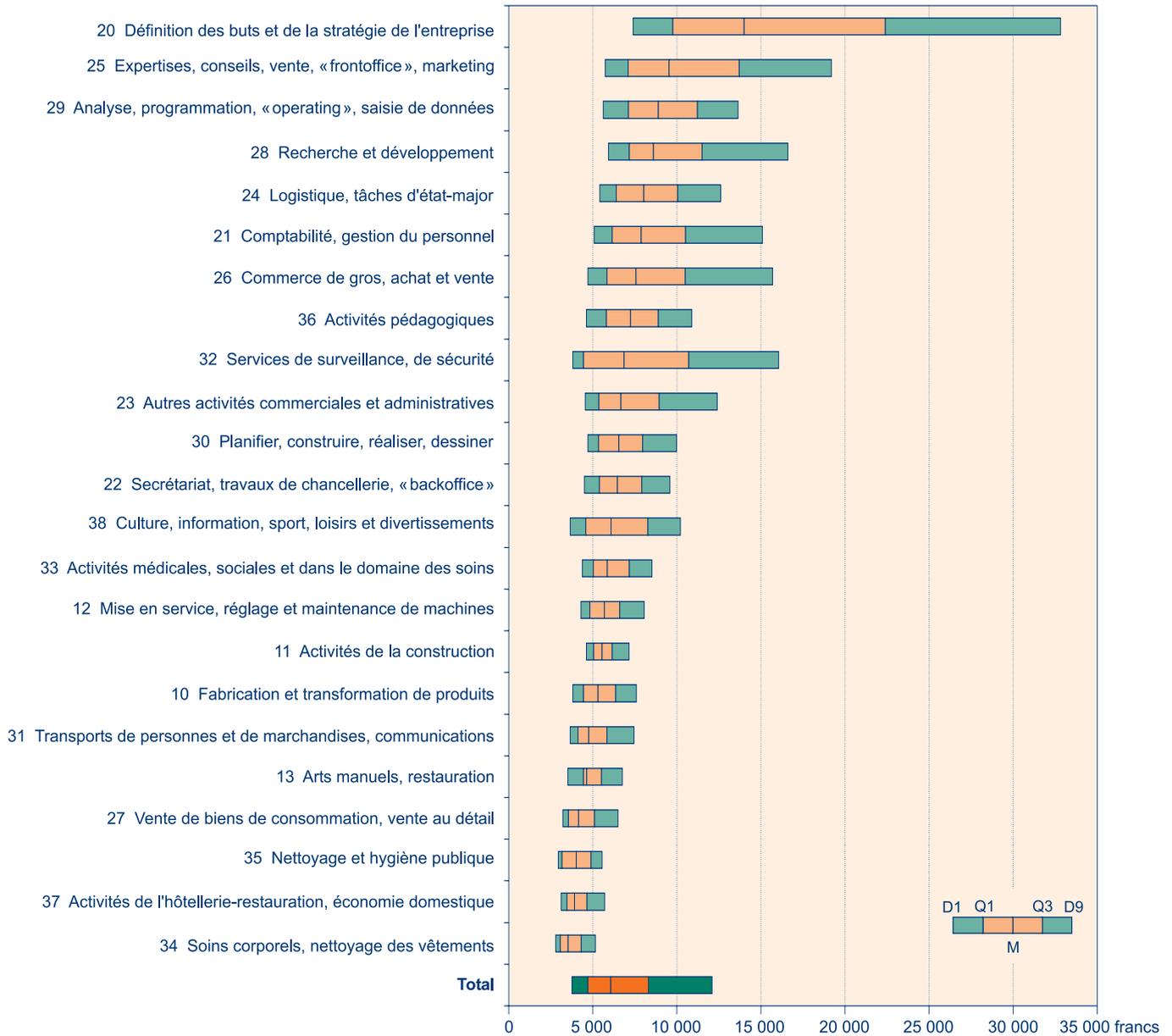


Note : les domaines sont classés selon le niveau de la médiane.

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

G - 14 Dispersion des salaires mensuels bruts standardisés selon le domaine d'activité, en 2002

Secteur privé - Canton de Genève



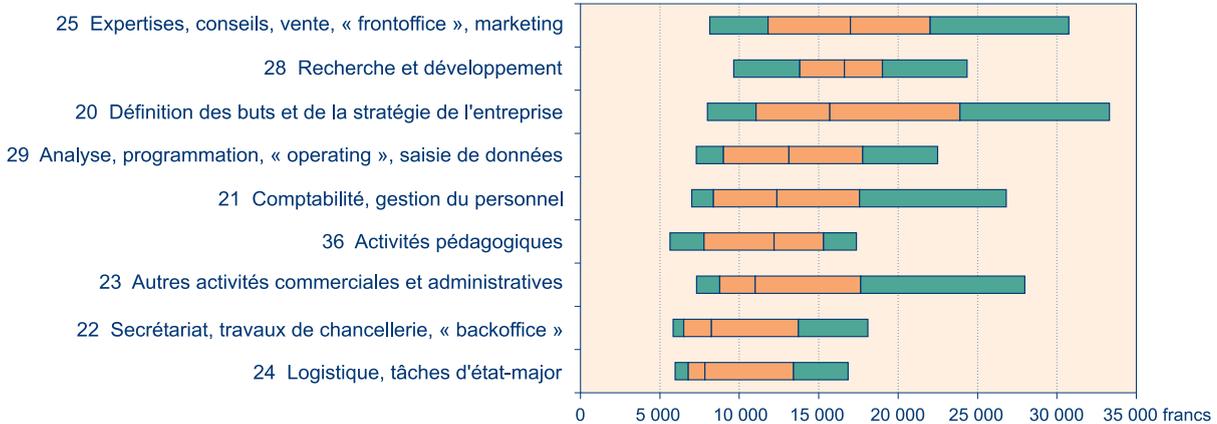
Note : les domaines sont classés selon le niveau de la médiane.

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

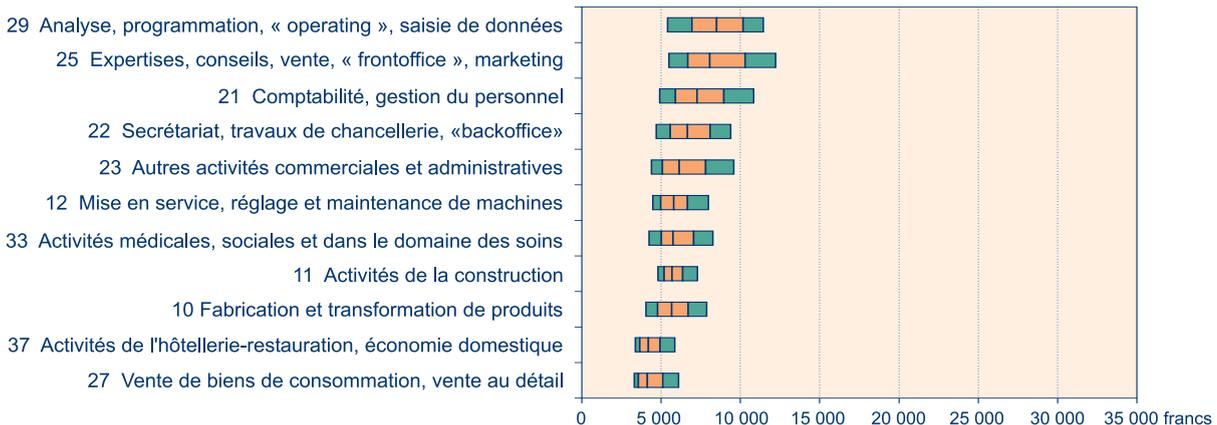
G-15-16-17 Dispersion des salaires mensuels bruts standardisés selon le niveau des qualifications (1) requises pour le poste et les principaux domaines d'activité, en 2002

Pour le niveau 1 des qualifications

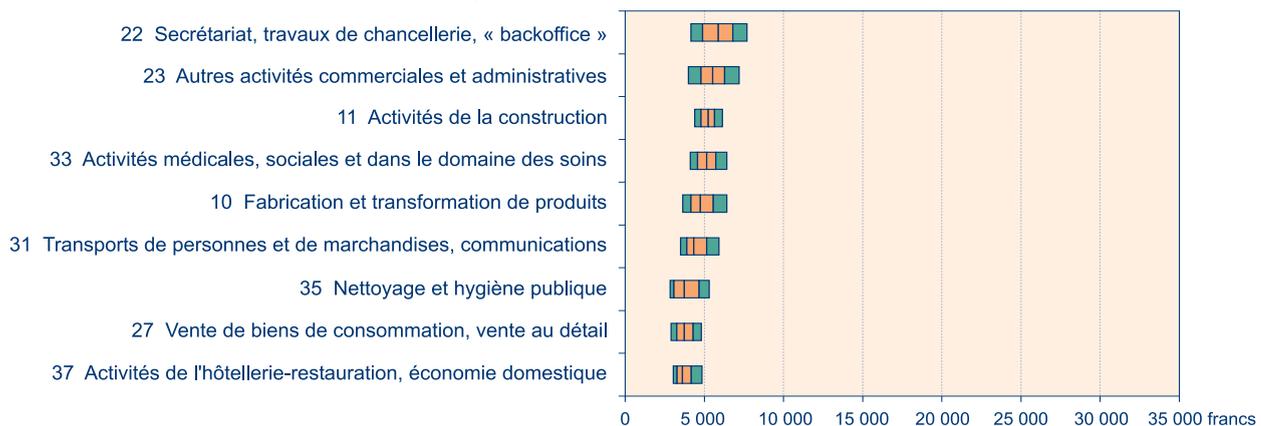
Secteur privé - Canton de Genève



Pour le niveau 3 des qualifications

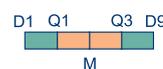


Pour le niveau 4 des qualifications



(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.



Note : les domaines sont classés selon le niveau de la médiane. En outre, seuls les domaines où le nombre de salariés occupant un tel poste est significatif figurent dans les graphiques ci-dessus.

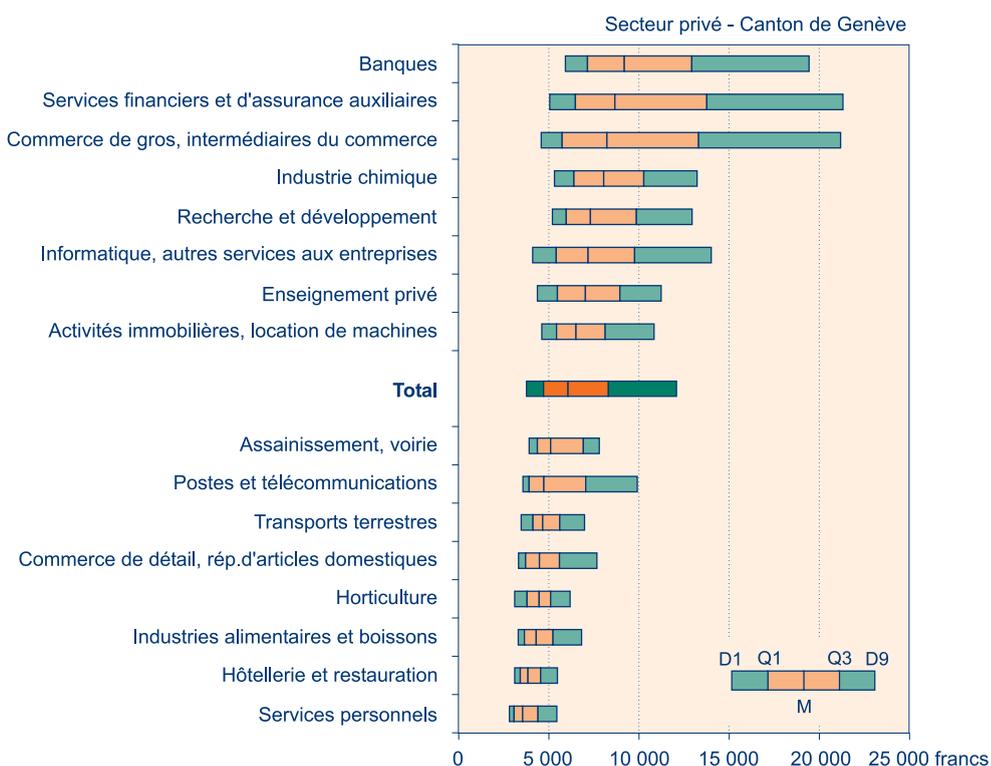
Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

7. La branche économique

Deux branches à moins de 4 000 francs par mois

Les salaires mensuels bruts médians standardisés peuvent être très différents d'une branche à l'autre, comme en témoigne l'écart de 5 636 francs qui prévaut entre les deux extrêmes (la *banque* et les *services personnels*⁷). Après la *banque*, on trouve au deuxième rang les *services financiers auxiliaires*. Viennent ensuite le *commerce de gros* (branche où se trouvent les sièges de plusieurs multinationales étrangères) et l'*industrie chimique*. Ces quatre branches, pour lesquelles le salaire médian se situe au-dessus de 8 000 francs, représentent 20 % de l'ensemble des salariés du secteur privé. Parmi les branches les moins rémunératrices, on trouve les *services personnels* ainsi que l'*hôtellerie et restauration*, qui affichent un salaire médian inférieur à 4 000 francs par mois. Le salaire médian est inférieur à 4 500 francs pour trois autres branches (*industrie alimentaire et des boissons*, *horticulture* et *commerce de détail*). Au total, ces cinq branches représentent 19 % des salariés⁸.

G - 18 Dispersion des salaires mensuels bruts standardisés pour les branches d'activité les plus ou les moins rémunératrices, en 2002



Note: les branches sont classées selon le niveau de la médiane.

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

La relation entre médiane et dispersion des salaires est nette. Les branches du secteur secondaire affichent néanmoins une dispersion des salaires réduite, même dans le cas de la plus rémunératrice d'entre elles, la *chimie*, si on la compare à la *banque* ou au *commerce de gros*.

⁷ Blanchisseries et teintureries, salons de coiffure, instituts de beauté, services funéraires, solariums et fitness.

⁸ En annexe, le tableau A-01 donne une vue globale des salaires médians selon la branche économique.

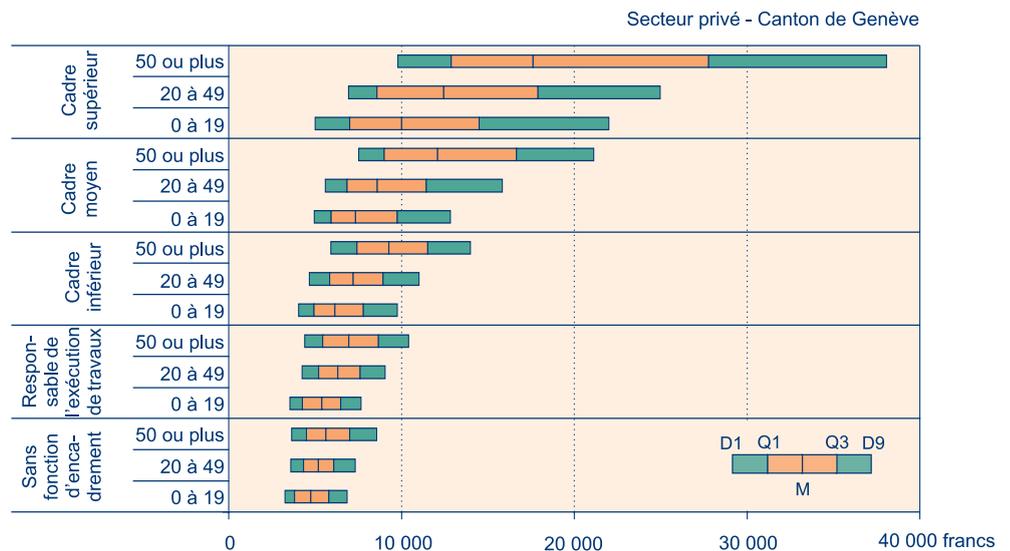
8. La taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise est un facteur qui influe sur les salaires : plus l'entreprise est grande, plus le salaire est élevé. Le salaire mensuel brut médian standardisé est inférieur à la médiane totale (6 062 francs) pour les salariés actifs dans une entreprise comptant moins de 20 emplois (5 460 francs) ou entre 20 et 49 emplois (5 742 francs). Le salaire est au contraire plus élevé pour ceux qui travaillent dans une entreprise comptant 50 emplois ou plus (6 528 francs). Ces différences sont toutefois à interpréter avec recul car derrière l'effet taille peuvent se cacher d'autres facteurs explicatifs qui rendent toute interprétation abrupte délicate.

Cette différence de rémunération selon la taille se retrouve pour toutes les positions professionnelles, mais elle est particulièrement marquée pour les cadres moyens et, surtout, supérieurs.

Les différences liées à la taille sont délicates à interpréter

G - 19 Dispersion des salaires mensuels bruts standardisés selon la position professionnelle et la taille de l'entreprise, en 2002



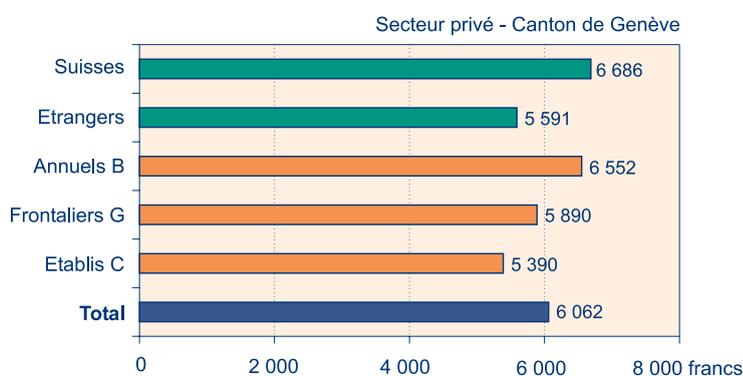
Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

A position professionnelle égale, la dispersion des salaires est plus grande dans les entreprises de 50 emplois et plus. Avec 28 275 francs, l'écart interdécile est particulièrement imposant parmi les cadres supérieurs.

9. Les Suisses et les étrangers

En 2002, le salaire mensuel brut médian standardisé des Suisses est plus élevé que celui des étrangers, quelle que soit la catégorie de permis de travail⁹. Cette différence découle du fait que, globalement, les étrangers occupent des postes qui n'ont pas des caractéristiques équivalentes à ceux des Suisses. Par exemple, ils occupent plus souvent des postes moins qualifiés ou sans fonction d'encadrement. C'est avec les salariés titulaires d'un permis annuel que l'écart est le plus ténu (134 francs).

G - 20 Salaire mensuel brut médian standardisé selon l'origine ou le permis de travail, en 2002



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

Des écarts salariaux très importants parmi les permis annuels

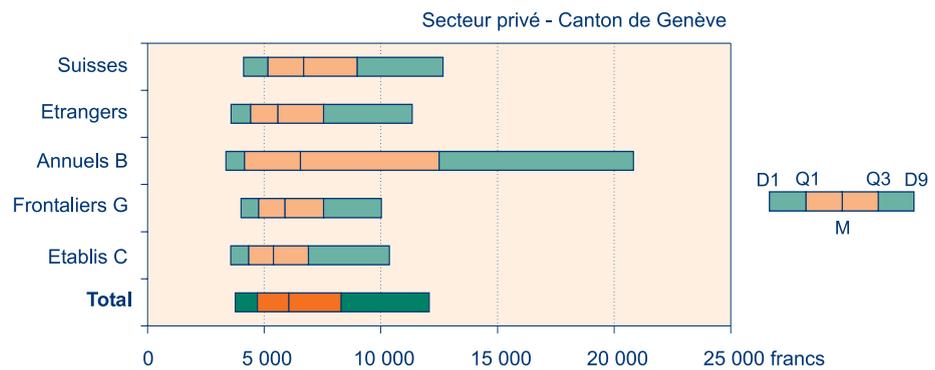
Par rapport aux Suisses et aux autres catégories de permis de travail, le cas des salariés titulaires d'un permis annuel se distingue clairement en termes de dispersion et d'évolution. Du point de vue de leur distribution, les salariés de cette catégorie de main-d'œuvre étrangère se concentrent aux deux extrêmes¹⁰. Autrement dit, les bas et les hauts salaires y sont relativement plus fréquents que les salaires proches de la médiane, au contraire de la distribution observée tant pour les Suisses que pour les autres catégories de permis de travail. Entre 2000 et 2002, la proportion de salariés titulaires d'un permis annuel proches de la médiane (salaires mensuels bruts standardisés entre 4 000 et 8 000 francs) est restée stable, mais la part des bas salaires (inférieurs à 4 000 francs) a baissé (passant de 39 % à 25 %) au profit de celle des hauts salaires (supérieurs à 8 000 francs), qui a passé de 25 % à 41 %. Ce renouvellement de la population des permis B explique pourquoi, entre 2000 et 2002, le salaire médian de cette catégorie de permis a particulièrement progressé (+ 29 %), tandis que leur nombre est resté à peu près stable.

⁹ En annexe, le tableau A-04 donne une vue globale des salaires médians selon l'origine ou le permis de travail.

¹⁰ Traditionnellement, la catégorie des permis annuels est très hétérogène. En schématisant, elle se compose, d'un côté, de salariés qui exercent des métiers peu attractifs et à bas salaire – délaissés par les Suisses et les autres étrangers – et, de l'autre, de salariés hautement qualifiés, recherchés par les entreprises qui ne trouvent pas forcément d'équivalent sur le marché du travail local. Pour plus de détails, voir : OCSTAT. *Le salaire des Suisses et des étrangers à Genève*, Coup d'œil n°16, Genève, novembre 2003 (2 pages).

Des modifications de réglementation sont sans doute en partie à l'origine de ces changements très rapides. Dès juin 2002, l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes donne notamment droit à une obtention facilitée de permis annuels pour les ressortissants de l'UE et de l'AELE. Le recrutement de main-d'œuvre qualifiée à l'étranger a pu ainsi s'accroître du côté des entreprises genevoises.

G - 21 Dispersion des salaires mensuels bruts standardisés selon l'origine ou le permis de travail, en 2002



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

G - 22 Répartition des salaires mensuels bruts standardisés par classe de salaires, selon l'origine ou le permis de travail, en 2002



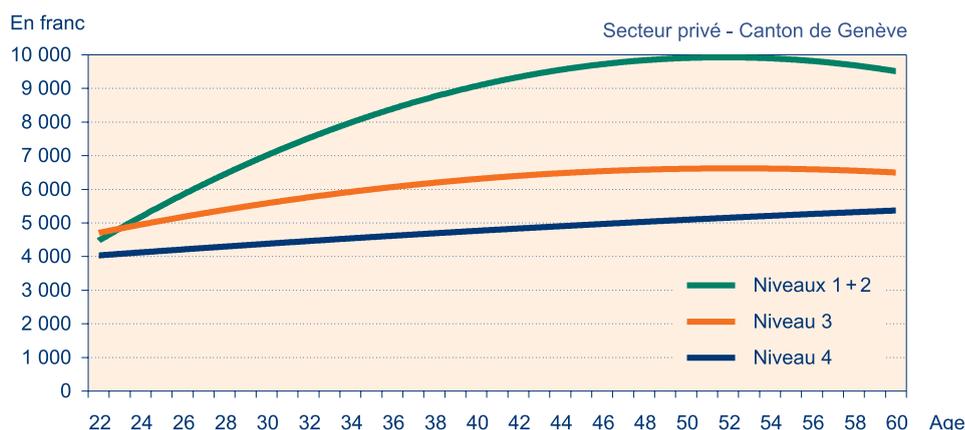
Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

10. L'âge

Les salaires augmentent peu avec l'âge pour les postes requérant peu de qualifications

Pris globalement, le salaire mensuel brut médian standardisé a tendance à augmenter régulièrement avec l'âge jusqu'à la cinquantaine, puis il se stabilise, régressant même un peu à l'approche de la soixantaine. Mais cette sorte de prime à l'âge ne touche pas tous les salariés de manière uniforme, en particulier si on les distingue selon le niveau des qualifications requises pour le poste¹¹. Pour les plus jeunes, les écarts sont minimes : les salariés occupant un poste requérant des qualifications élevées ou susceptibles d'en occuper un (niveaux 1 et 2) sont en début de carrière. En revanche, les salariés de niveaux 3 ou 4 ont déjà quelques années d'expérience et n'ont plus un salaire de débutant. Ensuite, les évolutions diffèrent et l'écart se creuse. Les salaires pour les niveaux 1 et 2 croissent de manière constante jusqu'au début de la cinquantaine (le salaire médian double), tandis que les salaires pour les niveaux 3 ou 4 ne progressent que lentement.

G - 23 Salaire mensuel brut médian standardisé selon l'âge du salarié et le niveau des qualifications requises pour le poste (1), en 2002 (courbes de tendance)



(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 la structure des salaires

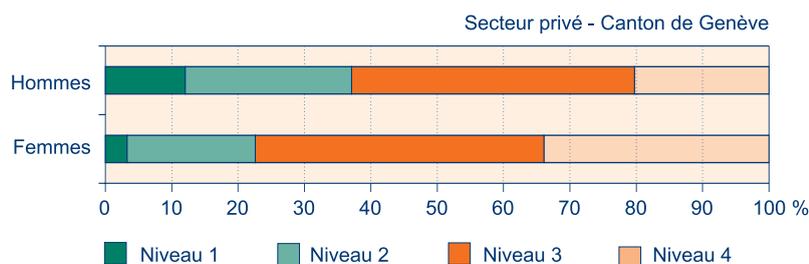
¹¹ Cette analyse est la photographie à un moment donné de la structure des salaires. Elle permet de comprendre l'impact de l'âge sur le niveau des rémunérations en 2002. En revanche, elle ne reflète pas l'évolution des carrières individuelles des salariés, sachant qu'un salarié peut, par exemple, passer au cours de sa carrière d'un niveau de qualification à un autre.

11. Le sexe

686 francs en moins par mois pour les femmes toutes caractéristiques confondues

En 2002, le salaire mensuel brut médian standardisé des femmes était de 11 % moins élevé que celui des hommes (5 700 francs, contre 6 386). Cette différence doit beaucoup au fait que les femmes occupent plutôt des postes qui cumulent des caractéristiques négatives en matière de rémunération. Si elles représentent 45 % du total des salariés du secteur privé, elles ne sont par exemple que 19 % à occuper un poste requérant les qualifications les plus élevées. De même, elles ne sont que 18 % parmi les cadres supérieurs. De manière plus générale, les femmes sont plutôt rares parmi les « hauts salaires » : 24 % parmi les salariés qui touchent plus de 10 000 francs par mois et 11 % parmi ceux qui touchent plus de 20 000 francs par mois. Ces résultats confirment que les femmes n'occupent pas la même place que les hommes sur le marché du travail. Il n'en demeure pas moins que, pour chacun des quatre niveaux de qualifications utilisés dans la LSE, le salaire médian des femmes demeure systématiquement moins élevé que celui des hommes.

G - 24 Répartition des salariés selon le sexe et le niveau des qualifications (1), en 2002

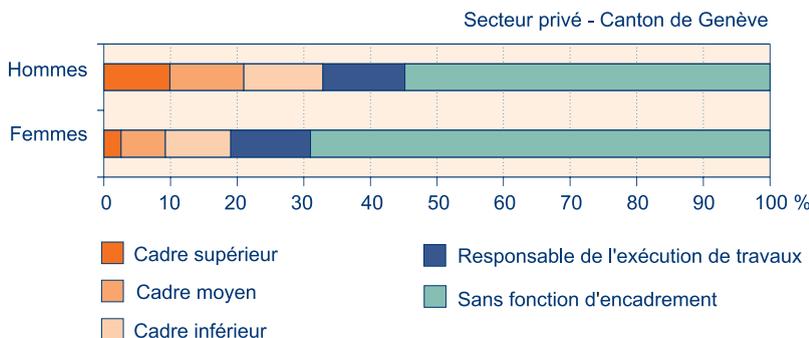


(1) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :

- 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.

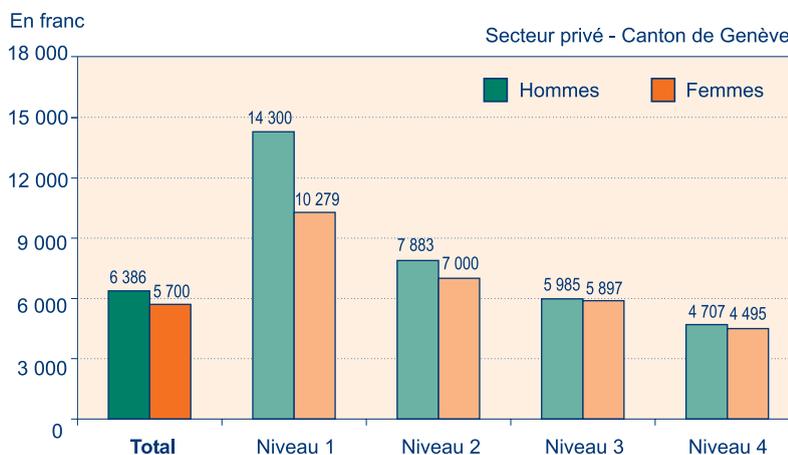
Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires

G - 25 Répartition des salariés selon le sexe et la position professionnelle, en 2002



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

G - 26 Salaire mensuel brut médian standardisé selon le niveau des qualifications requises pour le poste de travail (1) et le sexe, en 2002



(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 la structure des salaires

12. Les composantes du salaire

Outre le salaire de base, une partie de la rémunération dépend du versement de composantes salariales particulières. La LSE groupe ces versements en trois catégories. La première est constituée des *primes de pénibilité* (travail de nuit ou du dimanche, travail en équipe, etc.). Elle est relativement modeste, représentant 0,4 % de la masse salariale totale (c'est-à-dire la somme des salaires bruts non standardisés) et concernant 7,4 % de l'ensemble des salariés. Ce type de primes est plus fréquent dans les domaines caractérisés par des horaires irréguliers comme les *services de sécurité et de surveillance* ou les *activités médicales, sociales et dans les soins*, sans jamais y dépasser le seuil de 3 % de la masse salariale. Cette première catégorie de primes n'a pas de lien direct avec le niveau de salaire.

La deuxième catégorie est représentée par le *treizième (quatorzième ou énième) salaire*. Son poids par rapport à la masse salariale totale est de 5,3 % et elle concerne 62,0 % de l'ensemble des salariés. Les salariés à temps partiel¹² en bénéficiant moins (37,0 %, contre 70,0 % pour les salariés à plein temps), ce poids est presque négligeable dans des domaines d'activité où le temps partiel est fréquent (les *activités médicales, sociales et dans les soins*, les *soins corporels et le nettoyage des vêtements*, le *nettoyage* et l'*hygiène publique* ainsi que les *activités pédagogiques*). Sa part dépasse les 7 % dans les activités de production et dans la construction. Comme pour les primes de pénibilité, il n'y a pas de lien direct avec le niveau du salaire.

¹² La notion de temps partiel correspond à un taux d'occupation inférieur à 90 % de la durée habituelle de travail dans l'entreprise.

Les bonus sont accordés surtout aux hauts salaires

Dans les *paiements annuels spéciaux ou bonus*, on trouve notamment les gratifications de Noël, les primes et commissions de toute nature, les bonus, les participations au chiffre d'affaires et au bénéfice. Contrairement aux deux autres, cette catégorie présente de fortes variations en fonction du niveau de salaire et du type de poste occupé. Le plus souvent liés aux performances des entreprises et des salariés eux-mêmes, les bonus concernent avant tout ceux qui occupent des postes très qualifiés et/ou des responsabilités hiérarchiques. Si, au total, le poids relatif des bonus est de 5,7 % par rapport à la masse salariale, il se monte à près de 16 % pour les cadres supérieurs ainsi que pour les salariés occupant un poste exigeant les qualifications les plus élevées. Les bonus sont l'apanage des salaires les plus élevés.

T - 02 Importance des paiements spéciaux (ou « bonus ») selon la classe de salaire mensuel brut non standardisé, en 2002

En %		Secteur privé - Canton de Genève	
Salaire mensuel	Répartition des salariés	Part des salariés touchant un bonus	Part moyenne des bonus dans la masse salariale
Moins de 5 000 francs	46,9	19,4	1,3
5 001 à 10 000 francs	42,6	35,2	3,4
10 001 à 20 000 francs	9,3	49,3	11,6
Plus de 20 000 francs	1,3	57,1	24,3
Total	100,0	29,4	5,7

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

Légère croissance des bonus entre 2000 et 2002

Comme les bonus sont liés à la conjoncture et qu'ils sont par définition irréguliers, on aurait pu s'attendre à des variations importantes entre 2000, année faste pour l'économie genevoise, et 2002, millésime bien plus modeste. Or leur part est restée stable (5,4 % en 2000), la légère croissance de 2002 profitant entièrement aux salariés ayant les plus fortes rémunérations. On peut y voir aussi l'indice de l'importance grandissante que prend cette composante salariale pour les hauts salaires.

Annexe : tableaux statistiques

- A - 01 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon la branche économique, le niveau des qualifications requises pour le poste de travail et le sexe, en 2002
- A - 02 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon le domaine d'activité et le sexe ou le niveau des qualifications requises pour le poste de travail, en 2002
- A - 03 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon le niveau de formation et le sexe ou la position professionnelle, en 2002
- A - 04 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon l'origine, le permis de travail et le sexe ou le niveau des qualifications requises pour le poste de travail, en 2002



A- 01 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon la branche économique, le niveau des qualifications requises pour le poste de travail et le sexe, en 2002 (1) (2)

En franc

Secteur privé - Canton de Genève

	Niveau des qualifications requises pour le poste de travail (3)											
	Total			1 + 2			3			4		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total	6 386	5 700	6 062	9 205	7 333	8 407	5 985	5 897	5 958	4 707	4 495	4 602
Horticulture	4 565	()	4 466	()	()	4 780	4 496	()	4 342	4 380	()	4 333
Secteur secondaire	5 987	5 374	5 850	7 337	6 695	7 171	5 961	6 058	5 980	5 280	4 706	5 080
Industries manufacturières	6 500	5 302	6 105	8 225	6 887	7 976	6 291	6 178	6 265	5 364	4 700	4 925
Industries alimentaires et boissons	4 532	3 708	4 299	6 271	()	6 162	4 439	4 222	4 392	3 795	3 477	3 611
Trav. du bois, fabrication d'articles en bois	5 448	()	5 360	()	()	5 951	5 424	()	5 353	()	()	()
Edition, impression, reproduction	6 359	5 500	6 130	7 163	5 688	7 008	6 215	6 069	6 173	4 780	4 496	4 705
Industrie chimique	8 504	7 053	8 037	12 832	8 871	12 200	8 162	7 889	8 118	5 729	5 578	5 667
Fabr. de prod. minéraux non métalliques	5 540	()	5 540	()	()	()	5 594	()	5 594	5 159	()	5 152
Métallurgie, travail des métaux	5 776	4 550	5 610	6 741	()	6 582	5 677	()	5 633	4 604	4 117	4 401
Fabr. de machines et moyens de transport	6 542	5 797	6 410	8 157	()	8 130	6 305	6 186	6 276	5 742	()	5 586
Fabrication d'équipements électroniques; mécanique de précision	6 666	4 620	6 343	8 554	()	8 309	6 031	()	5 958	()	()	4 338
Fabrication d'instruments de précision; horlogerie	7 100	5 438	6 302	8 582	7 479	8 285	6 901	6 126	6 674	5 963	4 992	5 290
Construction	5 620	5 715	5 628	6 010	6 500	6 099	5 702	5 592	5 693	5 253	()	5 253
Secteur tertiaire	6 831	5 792	6 198	10 264	7 475	8 951	6 000	5 876	5 956	4 310	4 366	4 333
Commerce; réparation	5 914	5 035	5 525	9 885	7 025	8 802	5 238	4 714	5 035	4 398	3 964	4 217
Commerce, réparation véhicules automobiles	5 210	4 937	5 170	6 608	()	6 500	5 179	5 338	5 200	4 604	4 035	4 532
Commerce de gros, interm. du commerce	9 330	7 133	8 225	14 050	9 208	12 502	6 601	6 933	6 800	4 634	5 173	4 835
Commerce de détail, rép.d'art. domestiques	4 834	4 091	4 476	6 250	5 638	6 002	4 722	4 043	4 334	4 275	3 714	3 925
Hôtellerie et restauration	4 064	3 638	3 837	4 963	4 660	4 833	4 283	3 970	4 127	3 644	3 490	3 543
Transports et communications	5 850	5 417	5 655	7 973	6 659	7 509	5 744	5 285	5 524	4 132	4 388	4 227
Transports terrestres	4 629	5 027	4 652	4 783	5 742	4 783	4 692	()	4 767	()	()	3 897
Transports aériens	7 662	4 735	5 542	8 215	()	8 241	()	4 368	4 543	()	()	()
Services auxiliaires des transports; agences de voyage	6 761	5 647	6 307	8 666	6 546	7 583	6 700	5 285	5 960	4 364	5 155	4 722
Postes et télécommunications	5 000	4 484	4 730	()	()	()	6 684	()	6 673	3 956	4 143	4 000
Activités financières; assurances	10 728	7 362	8 662	14 270	10 505	13 168	8 662	7 222	7 917	6 390	6 393	6 393
Banques	10 942	7 767	9 175	14 801	11 469	13 842	8 944	7 757	8 407	6 602	6 666	6 621
Assurances	7 488	5 598	6 193	9 647	7 900	9 073	6 348	5 542	5 834	()	()	5 163
Services auxiliaires d'activités financières et d'assurances	12 105	6 895	8 667	15 030	8 613	13 083	8 395	6 933	7 250	()	5 710	5 742
Immobilier, autres services aux entreprises	7 738	6 500	7 086	10 000	8 010	9 342	6 948	6 693	6 782	4 640	4 880	4 748
Activités immobilières; location de machines et équipement sans opérateur	7 400	6 067	6 500	9 737	6 983	8 380	7 077	6 075	6 500	5 200	5 417	5 346
Services informatiques; services fournis aux entreprises	7 791	6 600	7 171	10 000	8 190	9 479	6 874	6 815	6 825	4 500	4 746	4 600
Recherche et développement	()	()	7 298	()	()	()	()	()	()	()	()	()
Enseignement privé	7 467	6 780	7 033	8 840	7 875	8 192	6 251	6 229	6 231	4 625	4 366	4 386
Santé et activités sociales	6 777	5 828	6 000	7 623	6 906	7 104	6 000	5 855	5 903	4 784	4 999	4 980
Autres services collectifs et personnels	6 260	4 939	5 633	8 251	6 424	7 539	5 948	5 533	5 801	4 428	4 000	4 137
Assainissement, voirie	5 128	()	5 098	7 720	5 122	7 611	()	()	5 125	()	()	()
Activités associatives	7 151	6 055	6 479	9 010	7 649	8 333	6 100	6 300	6 190	5 081	4 693	4 827
Activités récréatives, culturelles, sportives	5 741	5 590	5 684	7 342	6 414	7 000	6 126	6 173	6 173	4 240	4 215	4 215
Services personnels	4 651	3 349	3 539	5 500	4 000	4 094	()	3 535	3 652	()	3 192	3 200

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

(2) La médiane correspond à la valeur pour laquelle la moitié des observations lui sont inférieures ou égales, l'autre moitié supérieures ou égales.

(3) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :

1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles;

3 = Connaissances professionnelles spécialisées;

2 = Travail indépendant et très qualifié;

4 = Activités simples et répétitives.

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

A- 02 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon le domaine d'activité et le sexe ou le niveau des qualifications requises pour le poste de travail, en 2002 (1) (2)

En franc

Secteur privé - Canton de Genève

	Total	Sexe		Niveau des qualifications requises pour le poste de travail (3)			
		Hommes	Femmes	1	2	3	4
Total	6 062	6 386	5 700	13 571	7 500	5 958	4 602
Activités proches de la production	5 490	5 602	4 758	7 400	5 761	5 707	4 958
10 Fabrication et transformation de produits	5 315	5 632	4 661	7 774	5 870	5 667	4 758
11 Activités de la construction	5 553	5 558	5 157	()	5 723	5 693	5 249
12 Mise en service, réglage et maintenance de machines	5 684	5 701	5 481	()	5 746	5 796	4 770
13 Arts manuels, restauration,	4 635	5 283	4 478	()	()	()	4 488
Services	6 397	7 313	5 817	13 916	8 014	6 102	4 381
20 Définition des buts et de la stratégie de l'entreprise	14 000	14 690	11 158	15 700	10 028	8 749	()
21 Comptabilité, gestion du personnel	7 883	9 208	7 071	12 366	8 667	7 258	5 958
22 Secrétariat, travaux de chancellerie, «backoffice»	6 465	7 485	6 229	8 251	7 367	6 663	5 892
23 Autres activités commerciales et administratives	6 673	7 804	6 025	10 992	8 010	6 146	5 524
24 Logistique, tâches d'état-major	8 028	8 125	7 367	7 831	9 151	7 980	5 873
25 Expertises, conseils, vente, «frontoffice», marketing	9 526	11 250	7 740	16 994	10 604	8 068	6 088
26 Commerce de gros, achat et vente	7 565	7 800	7 167	15 944	8 350	6 345	()
27 Vente de biens de consommation, vente au détail	4 153	4 651	3 900	7 937	5 165	4 126	3 733
28 Recherche et développement	8 600	8 998	7 978	16 612	9 364	7 950	5 684
29 Analyse, programmation, "operating", saisie de données	8 902	9 096	8 084	13 121	9 757	8 500	5 741
30 Planifier, construire, réaliser, dessiner	6 558	6 650	6 051	9 260	7 179	5 897	()
31 Transports de personnes et de march., communications	4 763	4 865	4 242	()	5 829	4 938	4 333
32 Services de surveillance, de sécurité	6 867	6 593	8 011	14 840	()	5 469	5 050
33 Activités médicales, sociales et dans le domaine des soins	5 856	5 866	5 847	9 603	6 776	5 759	5 154
34 Soins corporels, nettoyage des vêtements	3 539	4 330	3 418	()	()	3 602	3 302
35 Nettoyage et hygiène publique	4 019	3 987	4 059	()	()	4 806	3 741
36 Activités pédagogiques	7 236	7 965	6 972	12 182	8 350	6 711	4 160
37 Activités de l'hôtellerie-restauration, économie domestique	3 919	4 153	3 694	6 249	4 550	4 205	3 611
38 Culture, information, sport, loisirs et divertissements	6 088	6 759	5 738	()	7 288	6 033	3 660

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

(2) La médiane correspond à la valeur pour laquelle la moitié des observations lui sont inférieures ou égales, l'autre moitié supérieures ou égales.

(3) Niveau des qualifications requises pour le poste de travail :

1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles;

3 = Connaissances professionnelles spécialisées;

2 = Travail indépendant et très qualifié;

4 = Activités simples et répétitives.

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

A- 03 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon le niveau de formation et le sexe ou la position professionnelle, en 2002 (1) (2)

	Sexe			Position professionnelle				
	Total	Hommes	Femmes	Cadre supérieur	Cadre moyen	Cadre inférieur	Responsable de l'exécution de travaux	Sans fonction de cadre
Total	6 062	6 386	5 700	13 000	9 968	8 166	6 128	5 332
Université, haute école	9 843	11 209	8 020	15 740	11 834	9 367	7 895	7 112
Ecole professionnelle supérieure/HES	8 195	8 601	7 375	10 866	9 486	8 524	7 367	7 059
Formation professionnelle supérieure	7 223	7 678	6 586	9 764	8 542	7 963	6 800	6 033
Brevet d'enseignement	6 035	5 860	6 230	()	6 727	7 031	6 290	5 658
Maturité	6 926	7 583	6 513	10 573	9 409	8 233	6 933	6 124
Apprentissage complet (CFC)	5 742	5 820	5 615	9 208	8 010	7 097	5 834	5 471
Formation acquise en entreprise	4 952	5 098	4 694	8 802	6 500	5 417	5 404	4 851
Sans formation prof. complète	4 456	4 660	4 251	()	16 858	10 082	3 791	4 388
Autres formations complètes	5 691	6 081	4 975	13 000	8 640	7 000	6 000	5 417

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

(2) La médiane correspond à la valeur pour laquelle la moitié des observations lui sont inférieures ou égales, l'autre moitié supérieures ou égales.

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

A- 04 Salaire mensuel brut médian standardisé, selon l'origine, le permis de travail et le sexe ou le niveau des qualifications requises pour le poste de travail, en 2002 (1) (2)

	Secteur privé - Canton de Genève						
	Total	Sexe		Niveau des qualifications requises pour le poste de travail (3)			
		Hommes	Femmes	1	2	3	4
Total	6 062	6 386	5 700	13 571	7 500	5 958	4 602
Suisses	6 686	7 540	6 086	13 000	7 918	6 321	5 000
Etrangers total	5 591	5 790	5 158	14 552	6 985	5 649	4 416
Permis d'établissement - C	5 390	5 633	4 821	15 607	6 831	5 546	4 653
Permis annuel - B	6 552	7 566	5 617	17 996	9 548	5 914	3 793
Permis frontalier - G	5 890	6 004	5 633	10 686	6 659	5 786	4 727
Permis saisonnier - A	4 226	4 614	3 301	()	6 500	4 810	3 453
Autres	5 150	4 880	5 662	()	()	5 983	3 378

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

(2) La médiane correspond à la valeur pour laquelle la moitié des observations lui sont inférieures ou égales, l'autre moitié supérieures ou égales.

(3) 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 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
- 14 Les salaires dans le canton de Genève
Résultats de l'enquête sur le niveau et la structure des salaires en Suisse en 2000 (LSE)
- 15 Les salaires dans le canton de Genève
Evolution entre 1991 et 2000
- 16 Les multinationales à Genève. *Recensement fédéral des entreprises 2001*
- 17 Les mouvements pendulaires de personnes actives entre les cantons de Genève et Vaud
- 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

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 tous 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 de 20 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;
- travailleurs frontaliers;
- commerce extérieur ;
- élections et votations;
- organisations internationales;
- locaux vacants;
- logements vacants;
- transactions immobilières.
- établissements de santé non hospitaliers.

Analyses

Coup d'oeil

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

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

Bulletin d'information trimestriel (8 pages) présentant des informations de nature structurelle sur le chômage.

Les travailleurs frontaliers à Genève

Feuille semestrielle présentant les principales informations disponibles sur les travailleurs frontaliers.

Marchés des affaires

Feuilles mensuelles ou trimestrielles présentant sous forme de graphiques et de tableaux les résultats des enquêtes conjoncturelles :

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

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.

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 graphiques, portant sur les résultats de l'indice.

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

