

numerus

courrier statistique
www.stat.vd.ch
36^e année n°1 février 2019

SI ON PARLAIT SALAIRE ?

En 2016, le salaire médian du secteur privé vaudois atteint 5990 francs. En dix ans, la hausse réelle des salaires est de 8,0%. La dispersion des salaires est en diminution. Alors que la moitié des salariés gagnent entre 4860 et 7850 francs mensuels, un salarié sur dix touche moins de 4000 francs. La Recherche et développement scientifique ainsi que les Activités informatiques et services d'information offrent les salaires les plus élevés. L'écart salarial entre hommes et femmes recule à 9,3% (ou 570 francs). Il était de 17,2% en 2008.

En 2016, le salaire mensuel brut médian standardisé s'élève à 5990 francs dans le secteur privé du canton de Vaud. Celui-ci est en progression de 60 francs (ou +1,1%) par rapport à 2014. En l'espace de dix ans, les salaires nominaux ont augmenté de 9,1%. Si l'on tient compte de l'inflation – les prix ont augmenté de 1,0% sur la période – la hausse réelle des salaires est de 8,0%.

Le salaire médian vaudois est inférieur de 240 francs au salaire médian suisse. Au niveau national, les salaires ont progressé de 9,9% en dix ans (8,8% en termes réels), pour atteindre 6235 francs en 2016.

DISPERSION SALARIALE EN DIMINUTION

Dans le canton, un quart des salariés touche un salaire standardisé inférieur à 4860 francs et un quart gagne plus de 7850 francs. Ces deux bornes – appelées premier et troisième quartile – contiennent donc la moitié des salariés. L'écart interquartile – la différence entre le troisième et le premier quartile – est de 2990 francs. Il s'agit de la dispersion la plus faible depuis 2008. L'écart interquartile était alors de 3070 francs et a même atteint 3230 francs en 2012 [F1].

9% DE BAS SALAIRES...

Selon la définition de l'OFS, sont considérés comme postes à bas salaire les emplois dont le salaire standardisé est inférieur aux deux tiers du salaire médian. En 2016, cette limite se situe à 4000 francs dans le canton. Les salariés vaudois sont 9,1% à percevoir une rémunération inférieure à ce montant. Les femmes occupent plus souvent des postes à bas salaire (12,4%) que les hommes (6,5%). La proportion de postes à bas salaire est en diminution depuis 2008; 12,5% des salariés percevaient alors un bas salaire.

...INÉGALEMENT RÉPARTIS SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ

La répartition des branches économiques selon la proportion de postes à bas salaire montre des réalités contrastées. Sept branches sur 38 comptent une proportion de bas salaires supérieure à la moyenne cantonale. Au sein des entreprises actives dans le *Commerce de détail*, 19% des salariés occupent des postes à bas salaires. Cette proportion atteint 28% dans l'*Industrie du textile et de l'habillement*, 38% dans l'*Hébergement et restauration* et dépasse la moitié dans les *Autres services personnels* (51%). Cette dernière catégorie

1-4 Si on parlait salaire ?

» www.stat.vd.ch/salaires

© Statistique Vaud
Rue de la Paix 6 - 1014 Lausanne
T +41 21 316 29 99
info.stat@vd.ch

Abonnement: CHF 49.–

Rédacteur responsable: Gilles Imhof

Responsable d'édition: Sylviane Brandt

Rédaction: Hugo Mabillard

Mise en page: Statistique Vaud

Imprimé en Suisse



STATISTIQUE VAUD

Département des finances
et des relations extérieures

regroupe les activités de blanchisserie-teinturerie, de coiffure et soins de beauté ainsi que les services funéraires. Ces quatre branches regroupent 46% des postes à bas salaires du canton.

LES BRANCHES SCIENTIFIQUES PAIENT MIEUX...

En termes de rémunération, la branche *Autres services personnels* se retrouve tout en bas du classement. Le salaire mensuel brut standardisé, de 3820 francs, y est 36% moins élevé que le salaire médian cantonal. Cette branche est précédée par l'*Hébergement et restauration* (4220 francs) et l'*Industrie du textile et de l'habillement* (4490 francs). Parmi les branches qui offrent les rémunérations les plus élevées, on trouve la *Recherche et développement scientifique* et les *Activités informatiques et services d'information* (8880 francs, soit +48% par rapport au salaire médian du secteur privé vaudois), devant l'*Industrie pharmaceutique* (8800 francs) [T1].

... ET EMPLOIENT LES SALARIÉS LES MIEUX FORMÉS

Le salaire d'un employé est lié à de nombreux facteurs que l'on peut classer en trois catégories: le profil individuel du salarié qui regroupe l'âge, le sexe, l'origine, le niveau de formation et l'ancienneté dans l'entreprise; les facteurs relatifs au poste de travail, à savoir la position hiérarchique et le niveau de compétence requis; les caractéristiques de l'entreprise, notamment sa taille et sa branche économique.

Les écarts constatés dans les rémunérations, que ce soit entre les branches économiques ou selon le sexe des salariés, s'expliquent en partie par des structures d'emploi différentes. Ainsi, les branches offrant les salaires médians standardisés les plus élevés comptent une part plus grande de salariés diplômés du degré tertiaire que la moyenne du secteur privé vaudois (30%): 32% dans l'*Industrie pharmaceutique* et presque 80% pour les *Activités informatiques et services d'information* et la *Recherche et développement scientifique*.

A l'inverse, alors que 18% des salariés ne sont pas allés au-delà de l'école obligatoire, cette proportion est deux fois plus élevée parmi les travailleurs actifs dans les *Autres services personnels* et atteint 55% dans la branche *Hébergement et restauration*. Les *Autres services personnels* et les *Activités liées à l'emploi* (principalement les agences de placement et de travail temporaire) comptent les plus grandes proportions d'employés qui n'exercent pas de fonction d'encadrement (respectivement 85% et 98%). De plus, alors que 36% des postes dans le secteur privé vaudois impliquent des tâches physiques ou manuelles simples ou des tâches pratiques, cette proportion est supérieure à la moitié pour le *Commerce de détail* (51%) et les *Autres services personnels* (69%).

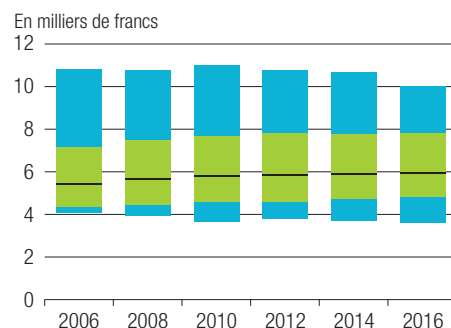
ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES EN DIMINUTION

Au fil des années, l'écart salarial entre les sexes diminue dans le secteur privé vaudois. En 2016, le salaire médian des hommes s'élève à 6210 francs contre 5640 pour les femmes, soit un écart de 9,3% (ou 570 francs). L'écart entre la rémunération des hommes et des

femmes a atteint son maximum en 2008. Il était alors de 17,2% (ou 1050 francs) [F2]. Au niveau suisse, la tendance est également à la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes. Alors qu'il était encore de 19,1% en 2006, l'écart atteint 14,6% en 2016, le salaire médian des hommes étant de 6590 francs contre 5630 pour les femmes.

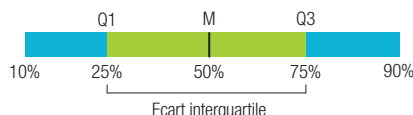
Les écarts exprimés ici englobent tous les hommes et femmes sans tenir compte du niveau de formation, de la position hiérarchique, ni des caractéristiques individuelles des travailleurs et de leur entreprise.

[F1] DISPERSION DU SALAIRE¹, VAUD



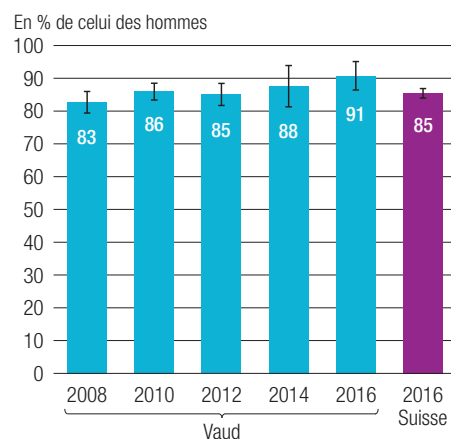
¹ Salaire mensuel brut standardisé; secteur privé uniquement.

Comment lire: les quartiles partagent la distribution en quatre parties d'effectifs égaux. Le premier quartile (Q1) est la valeur qui sépare les 25% des salariés avec les rémunérations les plus basses des autres. Le troisième quartile (Q3) est la limite qui sépare des autres les 25% des salariés avec les rémunérations les plus élevées.



La médiane (M) est la valeur centrale des salaires classés par ordre croissant ou décroissant; en d'autres termes, la moitié des salariés gagnent plus et l'autre moitié moins que la médiane.

[F2] SALAIRE¹ DES FEMMES



I Intervalle de confiance à 95%.

¹ Salaire brut médian standardisé; secteur privé uniquement.

[T1] SALAIRE¹ DANS QUELQUES BRANCHES, VAUD, 2016

	Médiane	Part des emplois (%)	Ecart homme-femme (%)	Proportion de postes à bas salaires (%)
En tout	5 990	100,0	9,3	9,1
Salaires les plus élevés				
Recherche et développement scientifique	8 880	0,5	6,0	2,4
Activités informatiques et services d'information	8 880	2,2	20,8	1,3
Industrie pharmaceutique	8 800	0,3	9,7	0,4
Services financiers	8 210	3,4	28,3	1,1
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture et d'ingénierie	8 140	7,6	17,7	2,9
Salaires les moins élevés				
Activités de services administratifs et de soutien	5 400	7,8	1,0	4,1
Activités liées à l'emploi	5 060	7,5	8,5	19,5
Commerce de détail	4 650	8,0	8,9	19,0
Hébergement et restauration	4 220	5,7	7,9	37,9
Autres services personnels	3 820	0,9	15,8	50,9

¹ Salaire mensuel brut standardisé, en francs; secteur privé uniquement.

UN ÉCART QUI S'EXPLIQUE EN PARTIE...

Les femmes sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes à occuper des postes à bas salaire. Cette surreprésentation des femmes dans les emplois à faible rémunération s'explique en partie par des profils différents entre les salariés masculins et féminins.

Les différences restent en effet marquées au niveau de la position hiérarchique: les hommes sont deux fois plus nombreux (13 % contre 6,6 %) à occuper des postes de cadres supérieurs et moyens. Dans l'ensemble, les hommes exercent plus souvent des fonctions d'encadrement (30 %) que les femmes (21 %).

Par contre, il n'y a plus de différence de niveau de formation en fonction du sexe en 2016. Ainsi, 28 % des salariés sont titulaires d'un diplôme du degré tertiaire, proportion identique tant pour les hommes que pour les femmes. En dix ans, la progression a été plus forte pour les femmes (+9,9 points de pourcent) que pour les hommes (+3,7 points).

... MAIS QUI GARDE UN CERTAIN MYSTÈRE

L'écart salarial entre les sexes s'explique en partie par des effets de structure. Ceux-ci sont notamment liés aux caractéristiques de la personne, du poste occupé et de la branche économique de l'entreprise [T2].

Il est dès lors possible de décomposer l'écart entre le salaire moyen¹ des hommes et celui des femmes en une part expliquée par ces différences structurelles et une part inexpliquée. En 2016, dans le secteur privé vaudois, les femmes gagnent en moyenne 1180 francs (16 %) de moins que les hommes (le salaire standardisé mensuel moyen des hommes est de 7550 francs contre 6370 francs pour les femmes). A caractéristiques égales, les femmes gagnent en moyenne 290 francs (4 %) de moins que les hommes. Cette part inexpliquée représente 24 % de l'écart moyen [F3].

Bien que la part inexpliquée recouvre potentiellement une discrimination à l'égard des femmes (qui n'est pas mesurable en tant que telle), elle indique surtout quelle proportion de la différence de rémunération ne peut pas être expliquée avec les variables à disposition. Les résultats étant issus d'une enquête par échantillon, il manque des informations sur les caractéristiques individuelles qui ne sont pas mesurées ou mesurables, telles que l'expérience professionnelle effective, les savoirs et compétences réels des salariés ainsi que leur personnalité. Sur l'entreprise, on ne connaît que le nombre d'employés et la branche d'activité. Il n'y a, par exemple, pas d'information sur leur rentabilité.

PART INEXPLIQUÉE PLUS BASSE POUR LES MIEUX FORMÉS

L'écart de salaire moyen est inférieur à la moyenne cantonale (16 %) uniquement pour les salariés dont le niveau de formation correspond au degré secondaire II (11 %). A ce niveau de formation, la part inexpliquée atteint 43 %, soit 290 francs en défaveur des femmes. Les salariées diplômées du degré tertiaire gagnent en moyenne 22 % de moins que leurs homologues masculins. La part inexpliquée étant de 11 %, cela signifie qu'à

Enquête suisse sur la structure des salaires

Depuis 1994, l'Office fédéral de la statistique réalise une enquête sur la structure des salaires, tous les deux ans, au mois d'octobre. Depuis 2002, le canton de Vaud élargit son échantillon afin de disposer de suffisamment d'observations pour une exploitation au niveau cantonal. En 2016, l'échantillon porte sur 147 400 observations, dont 92 600 pour le secteur privé. Ces informations proviennent de 2770 entreprises. Ce qui représente 41 % des salariés actifs dans le canton.

Salaire médian standardisé

Les montants présentés dans cette publication sont recalculés sur la base d'un équivalent plein-temps de 4 semaines 1/3 de travail par mois, à raison de 40 heures hebdomadaires. Les salaires mensuels bruts intègrent les cotisations sociales à charge du salarié, les éventuels treizième ou énième salaire ainsi que les compléments salariaux (travail de nuit, bonus, etc.).

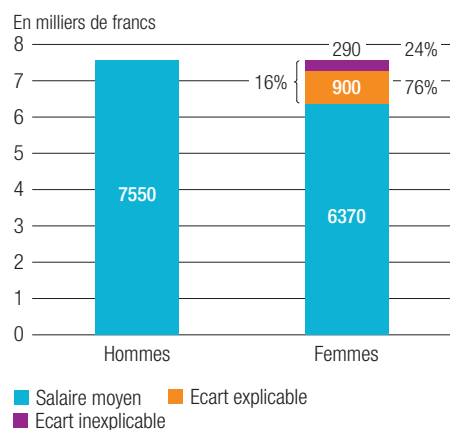
La médiane est la valeur centrale des salaires classés par ordre croissant ou décroissant, de telle manière que la moitié des salariés se situent au-dessus de la médiane et l'autre moitié en-dessous.

[T2] SALAIRE¹ SELON LE SEXE, LE PERMIS DE SÉJOUR, VAUD, 2016

	En tout	Hommes	Femmes	Suisses et étrangers résidents	Frontaliers
En tout	5 990	6 210	5 640	6 020	5 810
Formation					
Haute école (UNI, EPF, HES, HEP)	8 670	9 740	7 740	8 750	7 900
Formation professionnelle supérieure	7 780	8 220	7 070	7 920	6 830
Maturité, brevet d'enseignement	6 400	6 750	6 030	6 500	5 850
Apprentissage complet (CFC)	5 720	5 900	5 420	5 740	5 590
Sans formation complète ou acquise en entreprise	4 870	5 220	4 420	4 860	5 000
Position professionnelle					
Cadre supérieur ou moyen	10 080	10 800	8 500	10 100	9 710
Cadre inférieur	8 770	9 170	7 990	8 770	8 820
Responsable de l'exécution des travaux	6 880	6 980	6 680	6 930	6 520
Sans fonction d'encadrement	5 500	5 620	5 270	5 490	5 540

¹ Salaire mensuel brut médian standardisé, en francs; secteur privé uniquement.

[F3] DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL¹, VAUD, 2016



¹ Salaire mensuel brut moyen standardisé; secteur privé uniquement.

caractéristiques égales, les femmes titulaires d'un diplôme du degré tertiaire gagnent en moyenne 260 francs de moins.

Au niveau hiérarchique, l'écart hommes-femmes est moindre pour les salariés sans fonction d'encadrement et les responsables de l'exécution des travaux. Toutefois pour ces deux niveaux, la part inexpliquée est élevée, respectivement 63 % et 67 %. Pour les positions de cadres supérieurs et moyens, si l'écart salarial est le plus élevé (25 %), la part qui ne s'explique pas avec les variables à disposition est relativement faible (27 %) [F4].

LE SALAIRE DES FRONTALIERS EN FORTE CROISSANCE

Entre 2006 et 2016, le salaire médian des frontaliers a augmenté de 11 % (ou de 570 francs) pour atteindre 5810 francs. Cette croissance est supérieure de 1,7 point de pourcent à celle de l'ensemble des salaires du secteur privé.

La différence de salaire entre les salariés suisses ou étrangers résidents (6020 francs) et les frontaliers (5810 francs) est de 3,6 % dans le secteur privé vaudois en 2016 [T2].

En examinant les caractéristiques des travailleurs, on constate que l'écart augmente avec le niveau de formation et atteint 11 % pour les salariés titulaires d'un diplôme du degré tertiaire. L'écart s'accroît également en fonction de l'âge des salariés : pour les 25 à 34 ans, il est de 1,1 % en défaveur des frontaliers, et atteint 6,8 % pour les plus de 55 ans. L'ancienneté ne joue un rôle que lorsque le salarié compte vingt années de service ou plus au sein de l'entreprise. Le différentiel atteint 14 %, alors qu'il ne dépasse pas 3 % avant [F5]. Dans les entreprises employant plus de 250 salariés, la rémunération des frontaliers est en retrait de 5,8 % par rapport aux résidents, alors que l'écart est moindre dans les entreprises de plus petite taille.

SALAIRE MÉDIAN PLUS ÉLEVÉ DANS LE SECTEUR PUBLIC

Dans le secteur public vaudois, le salaire mensuel brut médian standardisé s'élève à 7410 francs en 2016; 7840 francs pour les hommes et 7090 francs pour les femmes. Sont pris en compte

les administrations communales et cantonales, les unités de la Confédération localisées dans le canton ainsi que les établissements de droit public.

La structure des emplois entre secteur public et secteur privé est différente, tout comme les compétences requises pour de nombreux postes. Le salaire médian plus élevé dans le secteur public s'explique entre autres par des salariés mieux formés – 59 % sont diplômés du degré tertiaire contre 28 % dans le secteur privé.

En outre, les salariés du secteur public sont plus âgés et présents dans leur entreprise depuis plus longtemps (37 % cumulent dix ans ou plus d'ancienneté contre 23 %). Ces deux derniers critères sont déterminants dans la mesure où la progression salariale est la plupart du temps linéaire dans les administrations publiques.

¹ Pour des raisons méthodologiques, la décomposition de l'écart salarial s'effectue sur la moyenne.

Source des données : OFS, Enquête suisse sur la structure des salaires.



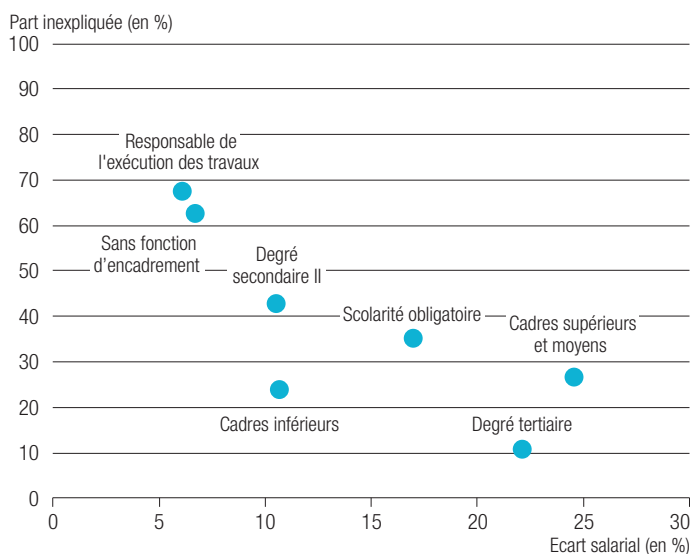
Et mon salaire ?

Pour standardiser son salaire et le rendre comparable avec les chiffres présentés dans cet article, il faut additionner à son salaire mensuel brut : la prime de pénibilité (travail en équipe, de nuit ou le dimanche), un douzième du treizième (et énième salaire), un douzième des bonus perçus pour l'ensemble de l'année. Finalement, il faut diviser par le nombre d'heures hebdomadaires travaillées et multiplier par 40.

Par exemple, un salarié travaillant 42 heures par semaine, qui gagne 5690 francs bruts par mois, touche un 13^e salaire, un bonus de 1500 francs pour l'année entière, mais aucune indemnité de pénibilité aura un salaire standardisé de 5990 francs.

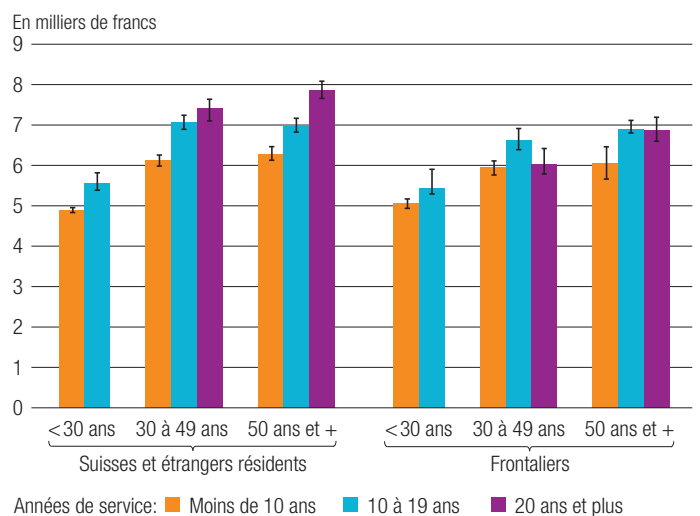
$$\text{Salaire mensuel brut standardisé} = \frac{\left(5690 + \frac{5690}{12} + \frac{1500}{12}\right) \times 40}{42} = 5990$$

[F4] ÉCART SALARIAL¹ ET PART INEXPLIQUÉE, VAUD, 2016



¹ Salaire mensuel brut moyen standardisé; secteur privé uniquement.

[F5] SALAIRE¹ SELON L'ÂGE ET L'ANCIENNETÉ, VAUD, 2016



I Intervalle de confiance à 95%.

¹ Salaire mensuel brut médian standardisé; secteur privé uniquement.