

PANEL SOCIO-ECONOMIQUE

"LIEWEN ZU LËTZEBUERG"

DOCUMENT PSELL N° 124

FEVRIER 2001

LES DIFFERENCES SALARIALES EN 1995

par

Blandine LEJEALLE

**CEPS/Instead
Differdange
Grand-Duché de Luxembourg**

2001

Présentation du programme P S E L L . 2

Les informations présentées dans ce cahier proviennent du programme PSELL.2 développé par la Division "Population et Ménages" du C.E.P.S./Instead. Le Grand-Duché de Luxembourg dispose d'un instrument exceptionnel permettant de connaître les conditions d'existence des personnes et des ménages qui y vivent depuis 1985 : le panel socio-économique "Liewen zu Lëtzebuerg" (PSELL).

Dans le cadre de ce programme, de nombreuses informations sont récoltées chaque année sur les principaux aspects de la vie de la population du pays :

- conditions de logement, équipement et composition des ménages
- principales dépenses
- précarité
- endettement
- position scolaire des enfants
- position socioprofessionnelle des adultes
- revenus, ...

En 1994, cette étude a fêté son dixième anniversaire. Sur le plan scientifique, cet événement représentait certainement un succès parce qu'il est très rare qu'un même programme de recherche puisse être développé sur une période aussi longue. Une large part de ce succès revient toutefois aux milliers de personnes qui, au fil des années, ont accepté de recevoir chez elles nos enquêteurs et de participer à ce vaste programme ; par leur contribution, elles ont permis de réunir un capital de connaissances inestimable, couvrant dix ans de la vie de la population de notre pays.

Les données récoltées ont déjà fait l'objet de nombreuses études publiées pour la plupart au CEPS/Instead dans les séries suivantes :

- ☞ Documents PSELL (voir liste en annexe)
- ☞ Notes de Recherche
- ☞ PSELL INFO
- ☞ ECOCEPS.
- ☞ Population & Emploi - Série "Conditions de vie"

A partir de 1994, l'échantillon de l'étude a été rénové. Il compte désormais 8232 personnes réparties dans 2978 ménages (avant pondération). Cet échantillon évolue comme la population du pays. Il prend en compte les naissances, l'immigration, les mariages, les décès et l'émigration.

Pour plus d'informations

(I. BOUVY)

Tel: (00 352) 58 58 55- 513

Fax: (00 352) 58 55 60

Document produit par le

CEPS/Instead

*Centre d'études de populations, de pauvreté et de politiques socio-économiques
B.P. 48 - L 4501 Differdange*

Président : Gaston Schaber

Sommaire

INTRODUCTION	5
CHAPITRE I	DE LA THEORIE ECONOMIQUE A LA DETERMINATION DES FACTEURS EXPLICATIFS	11
1.	QUELQUES ELEMENTS DE THEORIE	13
2.	SELECTION DES FACTEURS EXPLICATIFS	18
3.	METHODOLOGIE	22
4.	UN PROBLEME METHODOLOGIQUE : L'ESTIMATION BIAISEE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE POUR LES FEMMES ...	26
CHAPITRE II	LES DISPARITES SALARIALES APPARENTES ENTRE GROUPES DE PROFESSIONS	27
CHAPITRE III	LES DISPARITES SALARIALES "EFFECTIVES" ENTRE GROUPES DE PROFESSIONS	33
1.	LES SALARIES DES PROFESSIONS INTELLECTUELLES ET SCIENTIFIQUES	36
	1.1. Présentation du groupe des professions intellectuelles et scientifiques	36
	1.2. Neutralisation des effets de structure	36
2.	LES SALARIES DES PROFESSIONS INTERMEDIAIRES	44
	2.1. Présentation du groupe des professions intermédiaires	44
	2.2. Neutralisation des effets de structure	44
3.	LES EMPLOYES DE TYPE ADMINISTRATIF	47
	3.1. Présentation du groupe des employés de type administratif	47
	3.2. Neutralisation des effets de structure	47
4.	LE PERSONNEL DE SERVICES ET LES VENDEURS	49
	4.1. Présentation du groupe du personnel de services et des vendeurs ..	49
	4.2. Neutralisation des effets de structure	49
5.	LES OUVRIERS QUALIFIES DE TYPE ARTISANAL OU SUR MACHINES	51
	5.1. Présentation du groupe des ouvriers qualifiés de type artisanal ou sur machines	51
	5.2. Neutralisation des effets de structure	51
6.	LES OUVRIERS ET EMPLOYES NON QUALIFIES	53
	6.1. Présentation du groupe des ouvriers et employés non qualifiés ...	53
	6.2. Neutralisation des effets de structure	53
CHAPITRE IV	SYNTHESE COMPARATIVE DES RESULTATS	55
1.	DISPARITES DANS LA POPULATION SALARIEE TOTALE	57
2.	ANALYSE DE L'IMPACT DE LA NEUTRALISATION DES EFFETS DE STRUCTURE SUR LE RAPPORT SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES	58
	2.1. Effet du secteur d'activité de l'entreprise	60
	2.2. Effet du niveau de formation	60
	2.3. Effet de la supervision de salariés	61
	2.4. Effet de la nationalité et du lieu de résidence	61
	2.5. Effet de la rémunération d'heures supplémentaires	62
	2.6. Effet de la taille de l'entreprise	62
	2.7. Effet de l'existence d'une convention collective	62

3.	ESSAI DE VERIFICATION EMPIRIQUE D'HYPOTHESES ISSUES DE LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA THEORIE DES MARCHES INTERNES	63
	3.1. Essai de vérification d'hypothèses issues de la théorie du capital humain	63
	3.2. Essai de vérification d'hypothèses issues de la théorie des marchés internes	66
4.	COMPARAISON DU POIDS DES CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES ET DES CARACTERISTIQUES DE L'ENTREPRISE DANS LA FIXATION DES SALAIRES	70
CHAPITRE V	TENTATIVE D'UNE MEILLEURE ESTIMATION DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	71
1.	CONSTRUCTION D'UN FACTEUR CORRECTIF	73
	1.1. Méthodologie	73
	1.2. Résultats	76
2.	SELECTION DES SALAIRES DE MOINS DE 30 ANS	78
	2.1. Méthodologie	78
	2.2. Résultats	78
CONCLUSION	81
	LIMITES DE L'ETUDE	83
	PERSPECTIVES DE L'ETUDE	83
	RESUME DE L'ETUDE	83
ANNEXES	87
	ANNEXE 1 :	89
	La Classification Internationale Type des Professions du BIT	89
	ANNEXE 2:	91
	Les modalités des variables testées et les modalités de référence	91
	ANNEXE 3	92
	Les modèles de régression linéaire multiple avec et sans interactions : .	92
	Tableau 1 : Modèle pour les professions intermédiaires	92
	Tableau 2 : Modèle pour les employés de type administratif	93
	Tableau 3 : Modèle pour le personnel de services et les vendeurs	94
	Tableau 4 : Modèle pour les ouvriers qualifiés de type artisanal ou sur machines	95
	Tableau 5 : Modèle pour les ouvriers et employés non qualifiés	96
	Tableau 6 : Modèle sans interaction pour l'ensemble des salariés avec et sans les variables "profession"	97

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes a été proclamé de façon autonome dans le règlement Grand-Ducal du 10 juillet 1974 : "Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes".

Cette loi est-elle respectée dans la pratique ? Il est encore courant d'entendre ce type de déclaration : "Les femmes ne touchent pas toujours le même salaire que les hommes"¹. La remarque est rarement entourée de précautions pour vérifier que la comparaison porte sur des actifs et des postes aux caractéristiques équivalentes. Toute la difficulté dans ce type de comparaison est de s'assurer qu'il y a parfaite équivalence des compétences et des postes occupés.

La difficulté de constater la "valeur égale" d'un travail est sans doute à l'origine du peu d'affaires portées devant les tribunaux luxembourgeois concernant des discriminations fondées sur le sexe. Devant les tribunaux, comme dans cette étude, la définition d'un travail de valeur égale est une opération délicate.

L'objectif de cette étude réside essentiellement dans la recherche d'une éventuelle discrimination salariale entre hommes et femmes en éliminant au mieux les effets de structure liés à ces deux populations².

Il n'est donc pas question de présenter un aperçu descriptif des différences de rémunérations entre les salariés. Ce travail a déjà été réalisé dans les documents suivants (le contenu de ces études va d'ailleurs plus loin que l'analyse descriptive) :

- Bulletin du STATEC n°7/97 : Structure des salaires et statistiques des gains
- Population et Emploi n°3/97 : Enquête 1995 sur la structure des salaires – J. Langers – STATEC
- ECOCEPS n°2/98 : La discrimination salariale entre les femmes et les hommes employés privés : un phénomène apparent ou réel ? P. Hausman – B. Lejealle – CEPS/Instead

La base de données utilisée dans cette étude est l'Enquête sur la Structure des Salaires réalisée par le STATEC en 1995 (cf. encadré 1). Outre des restrictions liées à l'enquête elle-même, le champ de cette étude a été volontairement restreint à la population suivante :

¹ Extrait d'un entretien réalisé dans le cadre d'une étude qualitative concernant les femmes quant aux avantages, inconvénients et arrangements de leur vie familiale, personnelle, sociale ou professionnelle. PSELL n°118 : Activité professionnelle, activité familiale : les choix des femmes luxembourgeoises - AUBRUN A., BREULHEID S., BORSENBERGER M., HENTGES F., LEJEALLE B., MENARD G., PELS M., SCHMIT M., ZANARDELLI M.

² Dans la limite des informations disponibles.

- au niveau des entreprises, seules les **entreprises privées** (c'est-à-dire les entreprises dont plus de 50% de la participation est détenue par le secteur privé) ont été retenues car trop peu d'entreprises publiques sont concernées par les secteurs d'activité sélectionnés ; de plus, la rémunération dans ces secteurs observe des règles strictes dont l'analyse n'offre aucun intérêt par rapport à notre sujet d'étude¹ ;
- au niveau des salariés, ceux ayant un **contrat à durée indéterminée** sont sélectionnés car nous supposons que les salariés couverts par d'autres contrats (CDD ou contrat d'apprentissage) bénéficient d'un système de rémunération différent ; de plus, très peu de salariés sont concernés par ce type de contrat et ne pas en tenir compte ne nuit aucunement à la représentativité statistique des effectifs.

ENCADRE 1

L'enquête sur la Structure des Salaires en 1995

Cette enquête communautaire commanditée par EUROSTAT est réalisée, au Luxembourg, par le STATEC. Elle porte sur les informations de 1995. Le champ de l'étude s'étend aux entreprises **de plus de dix salariés** et couvre les **secteurs** suivants :

- Industrie manufacturière
- Construction
- Commerce de gros et de détail, réparations automobiles et domestiques
- Hôtels, Cafés, Restaurants
- Transports, entreposage et Communications
- Banques et Assurances
- Services fournis aux entreprises (Immobilier, locations et activités de services aux entreprises).

L'échantillon interrogé rassemble 800 entreprises installées sur le territoire luxembourgeois et quelque 18 000 salariés, résidents ou frontaliers.

L'enquête, complétée par un responsable de l'entreprise, comporte 2 volets :

- un volet consacré à l'unité légale de production contenant les informations suivantes : activité économique, taille de l'entreprise, nombre de salariés à temps partiel, nombre minimum de jours de congé par salarié, existence d'une convention collective salariale et d'un système de rémunération pour les heures supplémentaires ;
- un volet consacré à un échantillon de salariés dans l'entreprise contenant des informations personnelles et liées au poste de travail :
 - **personnelles** : sexe, âge, nationalité (luxembourgeois/étranger) et lieu de résidence (territoire/étranger), niveau de formation, ancienneté dans l'entreprise ;
 - **liées au poste de travail** : profession, statut professionnel, supervision d'autres salariés, type de contrat, temps de travail et heures supplémentaires.

¹ Dans le secteur public, les femmes perçoivent des rémunérations quasi-équivalentes à celles des hommes : en moyenne, les salaires féminins représentent environ 98% du salaire masculin (sans neutralisation d'effets de structure).

L'étude s'articule en cinq parties :

- **la première partie** est consacrée aux éléments de la théorie économique sur la fixation des salaires et à la présentation de la méthodologie utilisée pour l'analyse ; cette partie étant principalement théorique, le lecteur peut en faire l'impasse sachant qu'il peut s'y référer à tout moment pour connaître les hypothèses de base utilisées dans cette étude ;
- **la deuxième partie** dresse le bilan des disparités salariales apparentes entre hommes et femmes ;
- **la troisième partie** dresse le bilan des disparités effectives ;
- **la quatrième partie** présente une synthèse comparative des analyses précédentes ;
- enfin, **la cinquième partie** tente de remédier à un obstacle méthodologique afin d'optimiser la spécification du modèle statistique utilisé.

CHAPITRE I

**DE LA THEORIE ECONOMIQUE A LA DETERMINATION DES
FACTEURS EXPLICATIFS**

I. DE LA THEORIE ECONOMIQUE A LA DETERMINATION DES FACTEURS EXPLICATIFS

L'Enquête sur la Structure des Salaires a été élaborée sur la base de concepts issus de la théorie économique du marché du travail. Les caractéristiques des salariés ainsi que celles de l'entreprise ont donc fait l'objet d'hypothèses préalables quant à leur impact sur la détermination des salaires. Cependant, la théorie économique considère la force de travail comme un bien *homogène*¹, elle ne suppose donc pas de différence entre hommes et femmes. Par conséquent, cette enquête et la problématique à laquelle elle répond ne rendent pas forcément compte de la situation féminine.

Remarque : L'offre de travail dans la théorie économique correspond à l'offre de la *force de travail*, c'est-à-dire à l'offre qui émane des individus. Dans le langage courant, l'offre de travail est souvent assimilée à l'offre de travail qui émane des entreprises. Pour éviter toutes confusions, on parle d'offre *d'emplois* de la part des entreprises et d'offre de *travail* de la part des travailleurs ; inversement, on parle de demande *d'emploi* de la part des travailleurs et de demande de *travail* de la part des employeurs.

1. QUELQUES ELEMENTS DE THEORIE

L'inventaire partiel des théories économiques sur le marché du travail développé ci-dessous a pour objectif de déterminer les caractéristiques ayant un impact dans la détermination des salaires et notamment dans la distinction des salaires entre hommes et femmes.

Globalement, ces théories se sont penchées sur les raisons pour lesquelles le salaire diffère de la productivité marginale du travail.

¹ L'hypothèse d'homogénéité des biens d'échange est nécessaire, d'un point de vue mathématique, pour la construction des courbes d'offre et de demande. L'homogénéité du facteur travail signifie qu'une unité de travail peut être remplacée par n'importe quelle autre unité de travail, qu'un salarié peut être remplacé par n'importe quel autre salarié, quelles que soient ses caractéristiques : homme, femme, qualifié, non qualifié, originaire de telle région ou d'une autre, etc. Cette théorie est bien loin de la réalité car, si la discrimination à l'embauche des femmes est plus ou moins limitée ou cachée, la qualification de la main-d'œuvre est un critère essentiel et déclaré de sélection à l'embauche.

- *Théorie du capital humain*

La théorie du capital humain remet en cause l'hypothèse *d'homogénéité*¹ de l'offre de travail. A chaque type de qualification correspond un marché autonome. La qualification est prise en compte dans la détermination du salaire et devient un facteur à part entière au même titre que le capital ou le travail. Le niveau de qualification, appelé *capital humain*, est alors négociable dans la détermination du salaire. Il s'agit d'un investissement tant du côté de l'offreur de travail – puisque cela lui permet d'améliorer son salaire pour la même quantité de travail – que du côté de l'employeur qui dispose d'une main-d'œuvre qualifiée et adaptée aux tâches qu'il propose. L'entreprise n'engage de tels coûts que parce qu'elle anticipe des gains futurs.

Deux types de capital humain sont négociables dans la détermination des salaires et dans la valorisation de la main-d'œuvre :

- le capital humain *général*, transférable d'une entreprise à une autre (connaissances minimales requises pour la compréhension générale du fonctionnement d'un emploi)
- et le capital humain *spécifique*, non transférable car lié à des compétences propres à une entreprise, voire à un secteur d'activité (connaissances particulières sur le fonctionnement spécifique d'une machine dans une entreprise, par exemple).

→ Les indicateurs les plus fréquemment utilisés pour mesurer le capital humain *général* sont le *diplôme* (parfois la profession) et *l'expérience professionnelle totale* ou *l'âge*. Ainsi, le diplôme rend compte d'un certain niveau de connaissances générales acquies de façon **initiale**, alors que l'expérience professionnelle totale ou l'âge rendent compte de l'acquisition de connaissances générales tout au long de la vie active sous forme de **formation continue professionnelle** (deuxième voie de qualification) mais également par la pratique et l'acquisition d'un certain savoir-faire.

→ Le capital humain *spécifique* à l'entreprise dans laquelle le salarié travaille est fréquemment appréhendé de façon approximative et restrictive par la durée de carrière du salarié au sein de l'entreprise (*ancienneté*). Ce capital est non négociable en dehors de l'entreprise.

Pour prendre en compte ce capital-formation lié à chaque individu, il est fréquent également d'y inclure le patrimoine socioculturel du salarié, c'est-à-dire l'éducation familiale et le milieu social dans lequel il a grandi. Ces éléments contribuent à modifier le capital humain du salarié. Ils sont souvent appréhendés, de façon approximative, par le milieu social des parents et notamment par la profession du père.

Ces éléments du patrimoine socioculturel du salarié faisant fréquemment défauts dans les bases de données, ils interviennent toutefois par le biais du niveau de formation qui en est fortement dépendant.

¹ Cf. note 1 page précédente.

- ***Théorie du dualisme***

La théorie du dualisme, issue de la théorie de la segmentation du marché du travail, prend en compte un élément essentiel : le marché du travail n'est pas un marché unique ; il existe plusieurs marchés du travail et chacun de ces marchés est cloisonné. Cette segmentation peut être liée à la *qualification, au sexe, à la race, à la nationalité...* Ces théories ont, pour la première fois, rendu compte des discriminations tant raciales que sexistes.

Certains économistes associent cette discrimination à l'imperfection de *l'information sur le marché du travail* : l'employeur ne connaissant pas la vraie productivité d'un futur employé potentiel, il utilise des indicateurs indirects de cette productivité : le niveau de diplôme, le sexe, la nationalité. La discrimination résulterait d'une information biaisée. Elle conduirait à la délimitation de deux marchés : le marché *primaire* et le marché *secondaire*.

Une illustration courante de cette dualité est la discrimination entre hommes et femmes : le marché du travail féminin serait un marché secondaire cumulant un certain nombre d'inconvénients par rapport au marché primaire masculin. Le marché primaire est caractérisé par des emplois stables (CDI), relativement bien payés avec des conditions de travail favorables, aux possibilités promotionnelles non négligeables alors que le marché secondaire offre des emplois aux caractéristiques opposées.

- ***Théorie des marchés internes***

La théorie des marchés internes est également issue de la théorie de la segmentation du marché du travail. Elle oppose un marché *interne* à l'entreprise avec des procédures administratives propres à l'entreprise, à un marché *externe* à l'entreprise où les règles de fixation des salaires sont liées au marché. La rentabilité spécifique du marché interne est fréquemment mesurée par l'estimation des avantages salariaux liés à *l'ancienneté dans l'entreprise* alors que la rentabilité sur le marché externe est mesurée par l'estimation des avantages salariaux liés à *l'expérience professionnelle totale*.

La valorisation de l'expérience professionnelle aux dépens de l'ancienneté dans l'entreprise est le symbole d'une profession dont le capital humain est facilement négociable dans d'autres entreprises : la mobilité interentreprises y est donc rentable. La mobilité y est plutôt volontaire (démission) et signe de dynamisme. Inversement, la valorisation de l'ancienneté dans l'entreprise au détriment de l'expérience professionnelle totale est le symbole d'une profession dont le capital humain est peu négociable en dehors de l'entreprise : le salarié a donc tout intérêt à rester au sein de cette entreprise et de miser sur les promotions internes.

- ***Théorie du salaire d'efficience***

La théorie du salaire d'efficience remet en cause l'hypothèse de base selon laquelle *l'information est parfaite*. L'employeur, ne connaissant pas la productivité du salarié qu'il veut embaucher, utilise le salaire comme un moyen de motivation. Le salaire n'est plus la résultante ou la rémunération de la productivité mais c'est le niveau de salaire qui fixe l'effort du salarié et sa productivité.

Cette théorie n'est cependant pas valable dans toutes les entreprises et dans tous les secteurs d'activité. En effet, la relation d'efficience (donner un salaire supérieur à celui du marché) est cruciale dans :

- les *grandes entreprises* car le contrôle du travail coûte cher du fait de l'organisation complexe des tâches ; fournir un salaire supérieur au marché est donc censé insuffler une auto-motivation des salariés ; on pose ainsi l'hypothèse que plus la taille de l'entreprise est grande, plus les salaires y sont élevés ;
- les secteurs employant une *main-d'œuvre spécialisée* car le coût d'un salarié pour l'entreprise y est élevé dû à la rareté de l'offre de travail.

En revanche, la relation d'efficience est moins cruciale dans :

- les secteurs où la *productivité individuelle est facilement observable* (décomposition de chaque tâche) ; on pose ainsi l'hypothèse que les salaires dans ces secteurs seront faibles (dans l'industrie, par exemple) ;
- les secteurs employant une *main-d'œuvre faiblement qualifiée* car l'intérêt de fidéliser les salariés est faible du fait de l'abondance de ce type de main-d'œuvre.

- ***Théorie du rent-sharing***

Dans le courant de la théorie du salaire d'efficience, la théorie du rent-sharing associe profit de l'entreprise et niveau de rémunération des salariés. Le sens de la relation n'est cependant pas le même que dans la théorie du salaire d'efficience puisque ce n'est plus le fait de distribuer des salaires élevés qui permet d'augmenter la productivité et donc le profit de l'entreprise, mais l'augmentation du profit qui va permettre une redistribution de ce bénéfice par des salaires plus élevés. Ainsi, les salariés travaillant dans des entreprises réalisant d'importants profits devraient percevoir des salaires plus élevés. Cette redistribution passe souvent par un système d'intéressement aux bénéfices de l'entreprise. L'effet recherché de cette redistribution est la motivation des salariés à la bonne marche de l'entreprise.

A défaut d'information sur le niveau du profit réalisé dans l'entreprise, le *secteur d'activité* peut être utilisé comme l'indicateur d'une certaine capacité à réaliser des profits plus ou moins importants. Le secteur d'activité permettrait ainsi d'expliquer des variations de salaires à caractéristiques identiques.

- ***Théorie de la régulation***

Les théoriciens de la régulation envisagent le rôle des institutions comme facteur essentiel de la formation des salaires. La négociation collective jouerait ainsi un rôle décisif. La théorie aborde le problème de la formation des salaires dans une perspective historique et attribue aux institutions un poids plus ou moins important sur la fixation des salaires selon la période de l'Histoire. Dans ce contexte historique, la formation des salaires serait de plus en plus déconnectée des lois du marché car dépendant de plus en plus des négociations collectives et de la politique de l'Etat. Ainsi, la présence de syndicats représentés dans l'entreprise, la *signature d'une convention collective* participeraient à l'explication de salaires plus élevés.

- ***Théorie du Job Search***

La théorie du Job Search découle également de *l'absence d'information parfaite* des salariés concernant les possibilités d'emplois du marché. Pour chaque proposition d'embauche, le chercheur d'emploi doit établir un bilan des coûts et avantages entre les deux situations suivantes : refuser l'emploi proposé et poursuivre sa recherche en espérant trouver un emploi mieux rémunéré ou accepter l'emploi proposé et donc cesser sa recherche. Sa stratégie optimale est d'accepter le premier emploi assorti d'un salaire supérieur à un certain niveau, appelé le "salaire de réserve". Ce salaire est variable en fonction de chaque individu et dépend de caractéristiques personnelles, notamment du *niveau de formation, de l'expérience professionnelle* de l'individu ainsi que de son aversion pour le risque.

- ***Théorie du signal***

D'après la théorie du signal, *l'imperfection de la connaissance* des employeurs quant aux capacités des travailleurs les pousse à sélectionner les salariés en fonction de "signaux". Citons, par exemple, le *niveau de formation, le sexe, la nationalité, la situation familiale* comme signaux de certaines capacités. Face à une main-d'œuvre qui ne le satisfait pas pleinement, l'employeur ne concédera à son embauche qu'à la condition d'une compensation, c'est-à-dire au versement d'un salaire inférieur à ce qu'il avait prévu. Par exemple, le fait d'être une femme pourrait être interprété comme le signal d'une moindre performance. L'interprétation de ce signal est basée sur l'hypothèse d'une moindre motivation au travail, d'un investissement en temps limité parce que les femmes :

- anticipent des interruptions de carrière définitives ou ponctuelles qui ne les incitent pas à s'investir dans leur travail¹ ;
- considèrent encore fréquemment leur salaire comme un salaire d'appoint par rapport au salaire principal du conjoint ;
- assument encore souvent seules les tâches familiales et domestiques qui empiètent sur leur disponibilité en temps et en pensée.

¹ Pour illustrer le premier argument, citons ces quelques phrases d'une femme ayant été confrontée à ce "signal" lors de la recherche d'un emploi : *"Ils disaient que j'étais une jeune mariée et qu'ils ne voulaient pas engager de jeunes mariées parce qu'elles n'ont qu'une seule idée en tête, c'est d'avoir rapidement des enfants et au final, c'est le patron qui doit verser des salaires pendant la grossesse. Beaucoup de jeunes cherchaient du travail pour ça et les patrons n'approuvaient pas ce type de comportement. Mais avec moi, c'était autrement parce que j'ai encore travaillé 4 ans avant d'avoir mon premier enfant. Nous ne voulions pas d'enfant si vite après le mariage mais qui aurait pu croire une telle chose ?"* Extrait d'un entretien réalisé dans le cadre d'une étude qualitative concernant les femmes quant aux avantages, inconvénients et arrangements de leur vie familiale, personnelle, sociale ou professionnelle. PSELL n°118 : Activité professionnelle, activité familiale : les choix des femmes luxembourgeoises - AUBRUN A., BREULHEID S., BORSENBERGER M., HENTGES F., LEJEALLE B., MENARD G., PELS M., SCHMIT M., ZANARDELLI M.

2. SELECTION DES FACTEURS EXPLICATIFS

L'énoncé des théories précédentes et des facteurs associés n'est pas exhaustif ; mais ce sont ces théories qui permettent de justifier la présence des indicateurs disponibles dans l'Enquête sur la Structure des Salaires.

D'autres caractéristiques, davantage liées à des constats empiriques qu'à des considérations méthodologiques permettraient d'améliorer l'explication des différences de salaires. Elles ne sont cependant pas disponibles dans l'Enquête sur la Structure des Salaires. Citons en quelques-unes :

- d'un point de vue **personnel** : l'éducation familiale et les antécédents familiaux, le statut matrimonial¹, la présence d'enfants, la santé, la localisation géographique, le dynamisme du salarié, son aversion pour le risque ;
- d'un point de vue **professionnel** : la mobilité géographique, la situation professionnelle du conjoint, les connaissances linguistiques, la trajectoire professionnelle du salarié (ses échecs, réussites) ;
- d'un point de vue de **l'entreprise** : la bonne marche de l'entreprise, son chiffre d'affaires, ses bénéfices, sa position sur le marché, l'étendue de son marché, sa dominante en capital ou en force de travail, le taux de syndicalisation, le taux de licenciement, le système de rémunération, le travail en équipe ou de nuit, le nombre d'équipes, la part des ouvriers dans l'entreprise, la part des étrangers, la part des femmes dans l'entreprise, etc.

Ces informations font malheureusement défaut dans l'Enquête sur la Structure des Salaires. Elles s'inscrivent dans une logique d'étude de biographie du salarié dont l'approche et la conception sont différentes de celles adoptées dans l'Enquête sur la Structure des Salaires. En effet, cette enquête aborde prioritairement le marché du travail sous l'angle des entreprises², c'est-à-dire par *la demande de travail* alors que l'exploitation de données biographiques et de trajectoires professionnelles serait une approche par *l'offre de travail*. L'enquête sur la structure des salaires tente, en fait, de combiner offre et demande de travail sans parvenir à couvrir entièrement un des deux acteurs du marché du travail.

Partant de cet inventaire partiel de la théorie économique, nous pouvons dresser le tableau synoptique suivant qui associe, à chaque facteur sélectionné, les caractéristiques de ce facteur et l'hypothèse de base.

¹ L'hypothèse est la suivante : les femmes mariées accepteraient d'autant plus aisément un salaire inférieur à celui qu'accepterait un homme dans la même situation parce qu'elle considèrent encore leur salaire comme un salaire d'appoint.

² Rappelons que l'échantillon de l'enquête est représentatif, dans un premier temps, des entreprises, puis, dans un deuxième temps, des salariés travaillant dans ces entreprises.

Remarques :

- Un même facteur peut intervenir dans plusieurs théories et sous-tendre des hypothèses différentes.
- Seuls les facteurs disponibles dans cette enquête ont été repris.
- Pour chaque facteur, la définition des caractéristiques et l'hypothèse de son impact sur la détermination des salaires sont précisés. Quelques facteurs et leurs hypothèses ne sont pas issus de la théorie économique mais de travaux empiriques en matière de discrimination salariale entre hommes et femmes ou entre salariés.
- La caractéristique de référence par rapport à laquelle sont exprimés les effets significatifs de discrimination salariale est signalée entre parenthèses.

Tableau 1
Récapitulatif des facteurs et hypothèses associés dans la détermination des salaires

Facteur	Caractéristiques (réf. = caractéristique de référence)	Hypothèse
Sexe	Hommes (réf.) Femmes	Les femmes sont sous-payées par rapport aux hommes (Théorie du signal, théorie du dualisme, théorie du Job Search).
Origine géographique résidentielle et nationalité	Résidents luxembourgeois (réf.) Résidents étrangers Frontaliers	Les frontaliers et les résidents étrangers sont moins bien rémunérés que les résidents de nationalité luxembourgeoise (Théorie du signal, théorie du dualisme, théorie du Job Search).
Niveau de formation	Primaire (réf.) Secondaire inférieur Secondaire supérieur Etudes supérieures	Plus le niveau d'études est élevé, plus la main-d'œuvre est compétente et bien rémunérée (Théorie du salaire d'efficacité, théorie du signal, théorie du dualisme, théorie du Job Search).
Expérience professionnelle totale	Moins de 10 ans (réf.) Entre 11 et 20 ans Entre 21 ans et 30 ans 31 ans et plus	Plus l'expérience professionnelle (capital humain général) augmente, plus le salaire est élevé (Théorie du capital humain, théorie des marchés internes, théorie du Job Search).
Ancienneté dans l'entreprise	Moins de 3 ans (réf.) Entre 3 et 5 ans Entre 6 et 15 ans 16 ans et plus	Plus l'ancienneté dans l'entreprise (capital humain spécifique) augmente, plus le salaire augmente (Théorie du capital humain, théorie des marchés internes).
Profession	Prof. intellectuelles et scientifiques Professions intermédiaires Employés administratifs Personnels de services et vendeurs Ouvriers qualifiés Ouvriers et employés non qualifiés (réf.)	Les salaires sont croissants avec la classification hiérarchique des professions (Théorie du dualisme, théorie du salaire d'efficacité).
Supervision d'autres salariés	Non (réf.) Oui	Les responsabilités d'encadrement sont gratifiées financièrement.
Secteur d'activité de l'entreprise	Industrie Construction Commerce et restauration (réf.) Banques et assurances Autres services	Certains secteurs de l'économie sont plus rémunérateurs que d'autres, notamment en fonction des profits réalisés (Théorie du rent-sharing). Certaines entreprises ont tendance à attirer ou retenir leurs salariés par des salaires élevés pour, à terme, augmenter la productivité et le profit de l'entreprise (Théorie du salaire d'efficacité).

.../...

.../...		
Facteur	Caractéristiques (réf. = caractéristique de référence)	Hypothèse
Taille de l'entreprise	Entre 20 et 49 salariés (réf.) Entre 50 et 149 salariés Entre 150 et 499 salariés Entre 500 et 1500 salariés Plus de 1500 salariés	Plus la taille de l'entreprise est importante : - moins le contrôle des salariés est facile et plus les salaires sont élevés (Théorie du salaire d'efficacité pour une main-d'œuvre qualifiée) - et plus il y a d'accroissement de la productivité et donc de fortes rétributions (Théorie des économies d'échelle).
	Non (réf.) Oui	Les entreprises régies par des conventions collectives ont des grilles de salaires réglementées qui garantissent des niveaux de salaire, soit plus élevés (garantie minimum), soit moins élevés dans le sens où les possibilités d'accorder des salaires élevés sont plus réglementées (Théorie du salaire d'efficacité, théorie du rent-sharing).
Système de rémunération par des heures supplémentaires	Non (réf.) Oui	La pratique d'heures supplémentaires rémunérées justifierait un salaire de base sous-estimé car tenant compte de cet avantage.
	Non (réf.) Oui	La pratique et la rémunération par des primes justifierait un salaire de base sous-estimé car tenant compte de cet avantage.
Taux de salariés à temps partiel dans l'entreprise¹	Pas de salariés à temps partiel (réf.) 0-4% de salariés à temps partiel Plus de 4% de salariés à temps partiel	La concentration de salariés à temps partiel dans l'entreprise peut être l'indicateur d'une main-d'œuvre peu qualifiée, facilement remplaçable et donc moins bien rémunérée car ce type d'emploi peut être fragmenté (Théorie du salaire d'efficacité, théorie du dualisme).

¹ Les limites de classes des pourcentages de salariés à temps partiel ont été définies de façon à assurer un minimum d'effectifs dans chaque classe, nécessaire à la stabilité des résultats.

3. METHODOLOGIE

En 1995, le salaire horaire moyen féminin était inférieur de **15%** au salaire horaire moyen des hommes (cf. **encadré 2** pour la définition du *salaire horaire brut*). Cette simple comparaison de moyenne n'est pas suffisante pour certifier d'une discrimination salariale à l'égard des femmes car il existe des différences *liées à la structure* de l'emploi féminin ou masculin. Par exemple, les femmes n'exercent pas les mêmes professions que les hommes, n'investissent pas les mêmes secteurs d'activité, n'ont pas les mêmes qualifications, ni les mêmes responsabilités, etc. La concentration des femmes dans des professions subalternes pourrait concourir à produire un salaire moyen faible sans pourtant certifier une discrimination salariale envers les femmes. Une connaissance précise de ces effets de structure est nécessaire pour identifier l'effet propre, sur le salaire, du fait d'être un homme ou une femme.

ENCADRE 2
Définition du salaire horaire brut

L'indicateur de rémunération utilisé est le salaire horaire brut :

- **horaire**, car le temps de travail des femmes est fréquemment inférieur à celui des hommes ; la rémunération par heure permet de comparer des salaires pour une même unité de temps ;
- **brut**, c'est-à-dire non déduit des retenues pour les cotisations sociales et les impôts car ces éléments sont dépendants de la situation familiale du salarié, qui est inconnue dans l'enquête.

Le **salaire horaire brut** est calculé à partir de la rémunération brute mensuelle du mois d'octobre 1995 (déduction faite des primes mensuelles et des rémunérations pour heures supplémentaires) et du nombre d'heures prestées habituellement. Le montant est ensuite réajusté en fonction du nombre d'heures d'absence au cours du mois. Les cotisations sociales et les impôts sur les salaires ne sont pas déduits de ce montant brut.

L'exemple suivant illustre la méthode utilisée pour la neutralisation des *effets de structure*. C'est cette méthode qui sera utilisée tout au long de l'étude.

Si, à l'issue de cette analyse, la différence apparente de 15% entre femmes et hommes disparaissait, alors cette disparité ne renverrait pas à une discrimination salariale entre hommes et femmes. En revanche, d'autres différences liées au sexe comme, par exemple, l'orientation scolaire des jeunes gens, le choix de certains métiers, l'accès à des professions supérieures ainsi que le poids des occupations familiales et domestiques, seraient mis en avant.

L'objectif de cet exemple illustré est de montrer l'intérêt de comparer des salaires sur des structures de populations équivalentes. Cette démonstration revient à observer comment évoluent les différences salariales après neutralisation des effets de structure.

Partant d'une comparaison brute des différences salariales par niveaux de formation, deux caractéristiques ont été introduites : l'expérience professionnelle du salarié et le secteur d'activité de l'entreprise¹.

Deux modèles sont présentés (cf. tableau 2 page suivante) :

- le modèle 1, utilisant le **salaire horaire brut** : les effets différentiels entre les niveaux de formation sont exprimés en FLUX/heure ;
- le modèle 2, utilisant le **logarithme du salaire horaire brut** : les effets sont exprimés à l'aide de multiplicateurs (et peuvent être transcrits en pourcentages).

L'utilisation de la forme logarithmique a un double avantage :

- elle permet d'exprimer les résultats en effets **multiplicatifs** et non plus en valeur monétaire ;
- elle permet une **meilleure spécification** du modèle dans la mesure où les effets ne sont pas supposés linéaires : le pouvoir explicatif du modèle 2 (R^2 ajusté²) est plus élevé.

L'utilisation de cette forme logarithmique est également plus proche de la réalité dans la mesure où les grilles de salaire des conventions collectives, les mécanismes d'indexation ou d'échelle mobile utilisent des échelles mesurant des écarts de salaire en valeur relative plutôt qu'en valeur absolue. De plus, d'un point de vue économétrique, le modèle 1 ne respecte pas deux hypothèses nécessaires à sa construction et sans lesquelles il est biaisé :

- non respect de l'hypothèse de la **constance de la variance des résidus** ³ ;
- non respect de l'hypothèse de **normalité des termes d'erreurs** ⁴.

La transformation de la variable en logarithme réduit ces biais (sans pour autant les éliminer). C'est pourquoi nous avons choisi d'analyser les disparités salariales à partir du log du salaire.

¹ Ces deux facteurs ont été choisis pour leur pouvoir explicatif élevé.

² Il s'agit du pourcentage de variance du salaire horaire brut expliqué par les facteurs explicatifs.

³ Par exemple, l'écart-type des salaires horaires augmente avec l'âge du salarié.

⁴ Par exemple, pour chaque âge donné, la distribution du salaire horaire ne suit pas une loi normale mais est asymétrique à droite.

La méthode statistique employée est une régression linéaire multiple permettant d'expliquer la variance du salaire horaire brut (ou du logarithme du salaire horaire brut), c'est-à-dire les différences de salaire horaire entre les individus par des facteurs sélectionnés a priori.

Pour des raisons pratiques, seule la population des professions intellectuelles et scientifiques a été retenue dans cet exemple.

Dans le premier modèle, la colonne 1 du tableau 2 représente le salaire horaire brut moyen des salariés exerçant une profession intellectuelle et scientifique pour chaque niveau de formation. Les avantages ou déficits salariaux sont exprimés par rapport à un groupe d'individus de référence : les individus ayant un niveau de formation inférieur au Secondaire Inférieur. En apparence, le salaire moyen des individus ayant suivi des études supérieures est inférieur à celui des individus n'ayant pas dépassé le Secondaire Inférieur (889 contre 1022 FLUX/heure, c'est-à-dire une différence de 133 FLUX/heure, colonne 2). Ainsi les individus ayant achevé le Secondaire Supérieur seraient les mieux rémunérés ; viendraient ensuite les individus ayant, au mieux, achevé le Secondaire Inférieur ; puis les diplômés d'études supérieures. Surprenant résultat ! Mais il ne s'agit que d'un résultat moyen qui cache une réalité complètement opposée à celle qui apparaît ici.

Tableau 2
Décomposition de deux effets de structure sur le rendement monétaire du niveau de formation pour les professions intellectuelles et scientifiques

Niveau de formation	Estimation...		Neutralisation de l'effet ...	
	du salaire horaire brut (col 1)	de la différence salariale (col 2)	de l'expérience professionnelle (col 3)	du secteur des banques (col 4)
Modèle 1 : Salaire horaire brut en FLUX/heure (différences en FLUX/heure)				
Primaire et Secondaire Inférieur	1022	Réf.	Réf.	Réf.
Secondaire Supérieur	1035	+ 13	+ 99	+ 113
Etudes supérieures	889	- 133	+ 94	+ 142
R ² ajusté (pouvoir explicatif du modèle)	3,4%	3,4%	27%	28%
Modèle 2 : Logarithme du Salaire horaire brut (multiplicateurs)				
Primaire et Secondaire Inférieur	996	Réf.	Réf.	Réf.
Secondaire Supérieur	998	× 1,00*	× 1,08**	× 1,11***
Etudes supérieures	842	× 0,85***	× 1,06**	× 1,14***
R ² ajusté (pouvoir explicatif du modèle)	4,5%	4,5%	28,8%	30,6%

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

* Non significatif.

** Significatif au seuil de probabilité inférieur à 5%.

*** Significatif au seuil de probabilité inférieur à 1%.

Réf. = caractéristique de référence du facteur.

- ***Introduction du premier facteur***

Lorsqu'on *neutralise* l'effet de l'expérience professionnelle, c'est-à-dire que l'on compare les salaires horaires des individus ayant une même durée d'expérience professionnelle totale, la différence de salaire devient favorable aux individus ayant poursuivi des études supérieures (+94 FLUX/heure, colonne 3). Le salaire horaire des individus ayant suivi des études supérieures se rapproche ainsi du salaire horaire des individus ayant achevé le Secondaire Supérieur. Ce renversement d'effet signifie que parmi les salariés qui ont suivi des études supérieures, la proportion de salariés ayant une expérience professionnelle longue est plus faible que parmi les individus ayant un niveau d'études inférieur. En effet, c'est parmi les jeunes salariés que l'on trouve le plus grand nombre de diplômés d'études supérieures. L'effet apparent d'une moins bonne rentabilité des études supérieures était donc tout à fait trompeur.

- ***Introduction du second facteur***

Poursuivons la comparaison en introduisant une structure similaire par secteur d'activité (entreprise appartenant ou non au secteur bancaire). L'introduction de cette distinction entraîne un dépassement du rendement des études supérieures par rapport au rendement du Secondaire Supérieur. Les gains relatifs respectifs sont de 113 FLUX/mois pour le Secondaire Supérieur et de 142 FLUX/mois pour les études supérieures par rapport au Secondaire Inférieur. On obtient ainsi, en ayant neutralisé deux effets de structure, une échelle croissante de la rentabilité monétaire de la formation.

La situation des salariés diplômés d'études supérieures n'est qu'apparemment désavantageuse en termes monétaires parce qu'ils sont caractérisés par d'autres éléments défavorables par rapport aux autres catégories ; ils sont jeunes, ont peu d'ancienneté et encore peu de responsabilités. Mais lorsque ces différences sont neutralisées, ce sont bien les détenteurs de diplômes supérieurs qui disposent de salaires horaires plus élevés.

Le même raisonnement peut être tenu à partir des résultats obtenus pour le modèle 2 construit avec le logarithme du salaire horaire. Avant neutralisation des effets de structure, le salaire d'un individu ayant suivi des études supérieures est multiplié par 0,85 (colonne 2, tableau 2) par rapport à un salarié n'ayant pas dépassé le secondaire inférieur ; après neutralisation, il est multiplié par 1,14 (colonne 4, tableau 2).

4. UN PROBLEME METHODOLOGIQUE : L'ESTIMATION BIAISEE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE POUR LES FEMMES

La durée de l'expérience professionnelle n'est pas connue dans l'enquête. Elle est estimée par la procédure suivante :

âge au moment de l'enquête en 1995 – âge de fin des études¹

L'estimation de la durée de l'expérience professionnelle est donc biaisée pour deux raisons :

- l'âge de fin d'études est approximatif car il résulte d'une moyenne ;
- on suppose que les salariés ont débuté leur vie active dès la fin de leurs études et qu'ils n'ont pas interrompu leur carrière.

Ces deux hypothèses sont difficilement acceptables dans un contexte d'étude des disparités salariales entre hommes et femmes. La seconde hypothèse est particulièrement fragile pour les femmes car on sait, par ailleurs, qu'elles interrompent fréquemment leur carrière. Pour une même expérience professionnelle totale estimée, un homme a travaillé, en moyenne, plus longtemps qu'une femme. Il n'est donc pas surprenant qu'avec une même expérience professionnelle estimée, le salaire d'un homme soit supérieur à celui d'une femme. Par conséquent, nous supposons qu'une telle approximation introduit systématiquement, à tort, un effet supplémentaire dans le fait d'être un homme ou une femme.

Ces biais nous ont amené à proposer une autre estimation de l'expérience professionnelle des femmes (cf. chapitre V). Les résultats sont décevants dans la mesure où cette nouvelle estimation ne met en évidence qu'une baisse très faible de cette disparité entre hommes et femmes. Par contre, ces résultats nous ont encouragés à poursuivre l'analyse avec de tels outils de mesure puisque l'estimation de l'expérience professionnelle semblait peu biaisée.

¹ L'âge de fin d'études est également approximée sur la base du niveau de diplôme obtenu : pour chaque niveau de diplôme, un nombre moyen d'années d'études est estimé.

CHAPITRE II

**LES DISPARITES SALARIALES APPARENTES ENTRE
GROUPES DE PROFESSIONS**

II. LES DISPARITES SALARIALES APPARENTES ENTRE GROUPES DE PROFESSIONS

En moyenne, les femmes salariées en 1995 percevaient un salaire horaire inférieur de **15,3%** à celui des hommes. Autrement dit, le salaire horaire féminin représentait 84,7% du salaire horaire masculin (cf. tableau 3). Une étude des différences salariales entre hommes et femmes sur l'ensemble des salariés n'est pas très pertinente dans la mesure où la profession est l'élément le plus discriminant des salaires. Expliquer que l'individu X médecin gagne trois fois plus que l'individu Y manœuvre sur des chantiers, n'a aucun intérêt dans le cadre de cette étude. Il a donc été décidé de comparer les salaires pour une même profession afin de mettre en relief l'effet d'autres caractéristiques¹.

Pour plus de précisions sur la construction de ces groupes de professions (CITP du BIT), le lecteur peut se référer à l'annexe 1.

Tableau 3
Salaire horaire moyen brut par professions et par sexe

<i>Groupes de professions</i>	<i>Salaire horaire brut moyen (en Flux/heure)</i>			<i>Rapport moyen (Salaire femme / Salaire homme)</i>	<i>Différence en %*</i>
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Ensemble</i>		
Cadres supérieurs et gérants d'entr.	1395	987	1329	70,8	- 29,2
Professions intellect. et scientifiques	954	810	919	84,9	- 15,1
Professions intermédiaires	717	638	687	89,0	- 11,0
Employés administratifs	540	477	504	88,3	-11,7
Personnel de services et vendeurs	391	330	362	84,4	- 15,6
Ouvriers qualifiés sur machines	460	327	448	71,1	- 28,9
Ouvriers qualifiés de type artisanal	460	372	458	80,9	- 19,1
Ouvriers et employés non qualifiés	357	287	322	80,4	- 19,6
Ensemble	568	481	543	84,7	- 15,3

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

* : différence en % = ((salaire horaire féminin – salaire horaire masculin)/salaire horaire masculin) X 100.

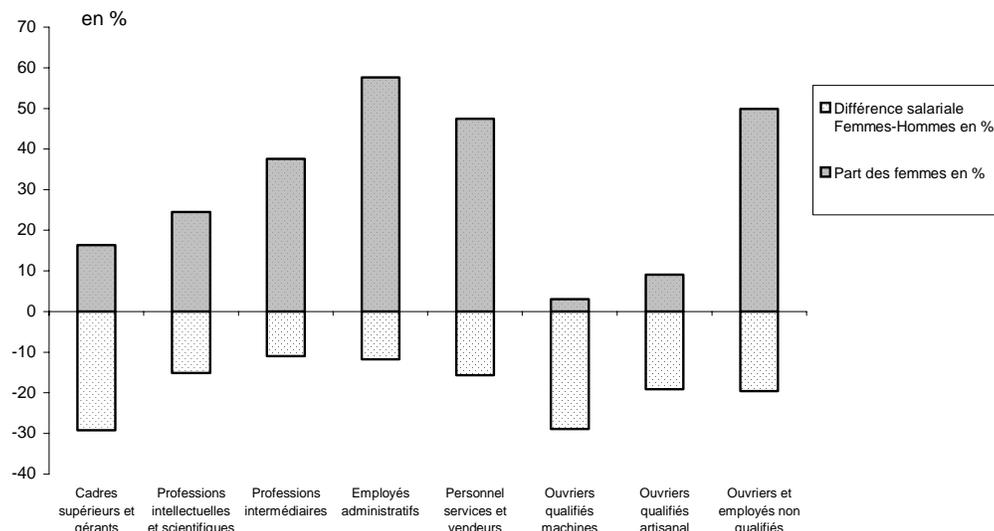
¹ La profession reste l'élément le plus discriminant des salaires mais son maintien dans l'analyse dissimule l'effet d'autres facteurs. La prise en compte de cette profession permet d'expliquer 8% de variance supplémentaire dans la définition des salaires. Le fait de raisonner avec des groupes de professions homogènes permet de révéler une amplification des effets de certains facteurs déjà considérés et non pas de révéler de nouveaux facteurs. Ainsi le niveau de diplôme, le secteur d'activité, l'ancienneté dans l'entreprise et la supervision d'autres salariés sont des éléments dont l'impact discriminant est plus important lorsque les professions sont similaires.

- *Une discrimination salariale apparente plus forte pour les professions les plus "masculines"*

Plus la part des femmes dans la profession est faible, plus la disparité salariale est grande¹. On constate, par exemple, que pour les cadres supérieurs et les gérants d'entreprises ainsi que pour les ouvriers qualifiés sur machines, parmi lesquels la part des femmes est la plus faible (respectivement 16,3% et 3,1%), la disparité salariale est forte (respectivement, 29,2% et 28,9%) (cf. graphique 1).

Inversement, les professions où la proportion de femmes est élevée sont celles qui souffrent le moins de disparités salariales apparentes entre hommes et femmes.

Graphique 1
Mise en parallèle de la proportion de femmes et de la différence salariale entre hommes et femmes par groupes de professions



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

* = ((salaire horaire féminin – salaire horaire masculin)/salaire horaire masculin) X 100.

Plus les femmes investissent massivement un secteur d'activité donné, plus les disparités entre hommes et femmes diminuent. L'interprétation de cette relation peut donner lieu à deux hypothèses :

¹ Le coefficient de corrélation entre la proportion de femmes dans les professions et la différence salariale entre femmes et hommes est de 0,7 ; la limite supérieure de ce coefficient de liaison étant 1, cette corrélation de 0,7 est relativement forte.

- plus nombreuses, les femmes peuvent peut-être plus facilement faire respecter leurs droits et accéder aux mêmes niveaux de salaire que les hommes ;
- ou bien, les hommes qui travaillent dans des secteurs fortement féminisés sont rémunérés au même tarif que les femmes, à un niveau inférieur à celui auquel ils pourraient prétendre dans une entreprise où les hommes seraient plus nombreux.

• *Des salaires ouvriers très peu dispersés*

Les salaires des ouvriers présentent très peu de variance par rapport aux autres groupes de professions ; en d'autres termes, très peu de salaires sont éloignés du salaire horaire moyen, que ce soit à la hausse ou à la baisse. Cette conclusion d'appuie sur l'interprétation du *coefficient de variation*¹.

Les salaires des ouvriers qualifiés ainsi que des ouvriers et employés non qualifiés sont les plus homogènes² alors que les salaires des professions intellectuelles et scientifiques sont plus variables³ (cf. tableau 4).

Tableau 4
Indicateur de variance des salaires horaires par professions :
le coefficient de variation

<i>Groupes de professions</i>	<i>Coefficient de variation*</i>
Professions intellectuelles et scientifiques	0,34
Professions intermédiaires	0,32
Employés de type administratif	0,30
Personnel de services et vendeurs	0,33
Ouvriers qualifiés	0,23
Ouvriers et employés non qualifiés	0,26

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

* coefficient de variation = (moyenne/écart type).

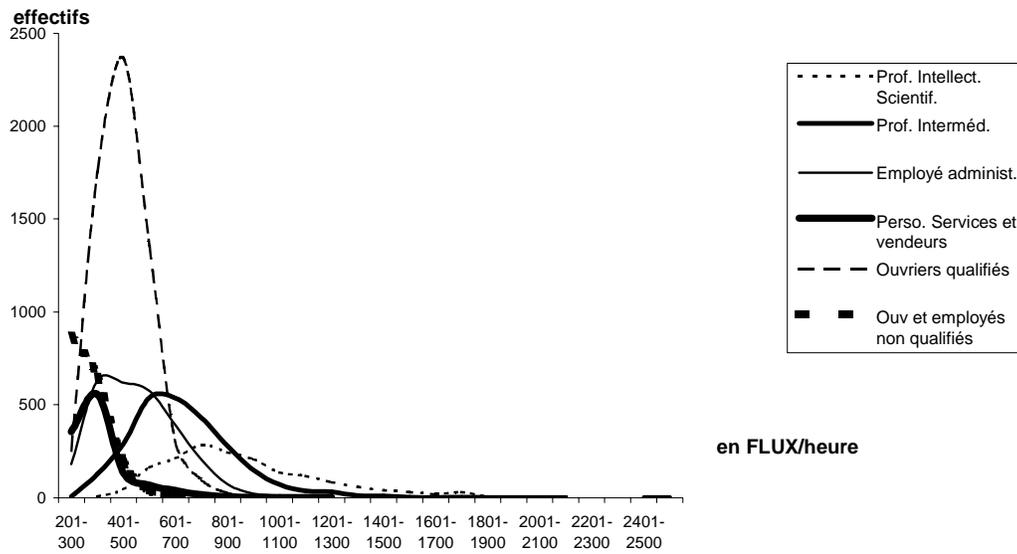
Le graphique 2 illustre ces disparités de salaires. Cette représentation montre le fossé qui existe entre les salaires des ouvriers qualifiés très concentrés et les salaires des autres professions beaucoup plus variables.

¹ Plus le coefficient de variation est élevé, plus la distribution est étalée autour de la moyenne et plus il existe de disparités entre les salaires.

² Le coefficient de variation est respectivement de 0,23 et 0,26 pour ces deux groupes de professions.

³ Le coefficient de variation est de 0,34.

Graphique 2
Distributions des salaires horaires par groupes de professions



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

CHAPITRE III

**LES DISPARITES SALARIALES "EFFECTIVES" ENTRE
GROUPES DE PROFESSIONS**

III. LES DISPARITES SALARIALES "EFFECTIVES"¹ ENTRE GROUPES DE PROFESSIONS

Les résultats qui suivent ont été obtenus grâce à l'application de modèles économétriques utilisant la même démarche que décrite "pas à pas" dans la partie I.3. Rappelons l'objectif de la construction de ces modèles : isoler l'effet propre du sexe grâce à la neutralisation d'un maximum d'effets de structure.

Ce chapitre se propose d'étudier les différences salariales entre hommes et femmes au sein de groupes professionnels définis par le BIT selon des critères visant l'homogénéité de ces groupes.

D'un point de vue pratique, l'analyse portant sur les professions intellectuelles et scientifiques sert de référence aux analyses concernant les autres groupes de professions.

¹ Elles ne sont effectives que dans la limite des informations disponibles.

1. LES SALAIRES DES PROFESSIONS INTELLECTUELLES ET SCIENTIFIQUES

Chaque analyse économétrique par groupes de professions est précédée d'une brève présentation des métiers appartenant à ces groupes.

1.1. Présentation du groupe des professions intellectuelles et scientifiques

Ce premier groupe professionnel de la hiérarchie établie par le BIT (cf. **annexe 1**) rassemble à la fois des ingénieurs des sciences physiques, des mathématiques, de l'informatique ainsi que des comptables, économistes, spécialistes administratifs. Si les femmes sont tournées à 80% vers les professions du tertiaire, les hommes sont orientés à 50% vers le domaine technique. L'hypothèse d'homogénéité des types de postes occupés est donc très relative¹.

Les femmes sont sous-représentées parmi les professions supérieures (moins d'une femme pour trois hommes) mais c'est dans ce groupe de professions que les profils masculins et féminins y sont les plus similaires : la même proportion de salariés ayant des responsabilités d'encadrement, à peu près la même ancienneté moyenne dans l'entreprise (alors que dans l'ensemble, l'écart d'ancienneté est beaucoup plus important), la même durée hebdomadaire de travail (alors qu'ailleurs les postes à temps partiel sont beaucoup plus développés), la même pratique des heures supplémentaires rémunérées, etc.

1.2. Neutralisation des effets de structure

Le tableau 5 présente les facteurs ayant un impact sur les différences de salaire horaire des individus exerçant une profession intellectuelle ou scientifique.

Pour chaque facteur, un effet multiplicatif sur le salaire horaire est calculé par rapport à une caractéristique de référence. Les effets de ces facteurs se lisent *toutes choses égales par ailleurs*. L'effet de chaque facteur est "apuré" des effets de structure liés aux autres facteurs.

¹ Garantir plus d'homogénéité dans ce groupe nécessiterait de limiter le groupe d'analyse. Or, la taille de l'échantillon ne le permet pas. L'Enquête sur la Structure des Salaires repose sur un échantillon composé d'environ 18000 salariés, ce qui est loin d'être négligeable et ne pourrait être augmenté.

Le pouvoir explicatif du modèle est de 40,9% (R^2 ajusté), ce qui signifie que 41% de la variance totale du salaire horaire chez les salariés des professions intellectuelles et scientifiques est expliquée par les caractéristiques présentées dans le tableau. Réciproquement, il reste 59% de variance non expliquée. **En d'autres termes, si tous les individus avaient les mêmes caractéristiques que celles qui sont contenues dans le tableau, les différences de salaire seraient réduites de 41% et le résidu de différence serait attribué à d'autres caractéristiques¹.**

Tableau 5
Résultats du modèle de régression linéaire multiple
pour les professions intellectuelles et scientifiques

Facteurs pour les professions intellectuelles et scientifiques	Multiplicateur*	Caractéristique de référence
Constante	623,3	
Femme	0,90	Homme
Expérience Prof. 11-20 ans	1,26	Expérience Prof. 0-10 ans
Expérience Prof. 21 ans et plus	1,40	Expérience Prof. 0-10 ans
Secteur des Banques et assurances	1,11	Autres secteurs
Secondaire Supérieur	1,11	Secondaire Inférieur et moins
Etudes Supérieures	1,15	Secondaire Inférieur et moins
Supervision	1,09	Non supervision
Ancienneté entreprise 16 ans et plus	1,08	Ancienneté entreprise moins de 16 ans
Frontalier	0,91	Résidant
Heures supplémentaires payées	0,86	Pas de rémunération d'heures supplémentaires
Taux salariés à temps partiel : 0,1-3,7%	1,09	Pas de salariés à temps partiel
R^2 ajusté (pouvoir explicatif du modèle)	40,9%	
Nombre d'individus	1699	

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

* Tous les coefficients sont significatifs au seuil de probabilité inférieur à 0,001.

¹ De nombreux facteurs non présents dans cette enquête pourraient expliquer ce différentiel. Par exemple, les caractéristiques de performance de l'entreprise aideraient peut-être à révéler s'il existe des entreprises qui embauchent plus facilement des hommes ou des femmes ; de même, les caractéristiques personnelles du salarié, comme le dynamisme ou la personnalité pourraient expliquer ces différences.

En tenant compte des effets de structure liés à l'expérience professionnelle totale du salarié, à l'ancienneté dans l'entreprise, au niveau de formation, aux responsabilités d'encadrement, à l'origine géographique, au secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle le salarié travaille, à la rémunération d'heures supplémentaires, au taux de salariés à temps partiel dans l'entreprise, tels qu'ils sont définis, il reste un effet lié au sexe qui ne résulte pas des éléments de structure précédents. Cet effet est appelé effet *net, pur, résiduel ou propre*.

Toutes choses égales par ailleurs¹, le salaire horaire d'une femme représente 90% du salaire horaire d'un homme alors qu'en apparence (lorsque les effets de structure ne sont pas neutralisés), il est de 86% (cf. tableau 7, chapitre IV).

Jusqu'à présent, nous avons supposé que les facteurs avaient le même effet chez les femmes que chez les hommes. Par exemple, on supposait que les femmes rentabilisaient ou négociaient de la même manière que les hommes leur niveau d'étude, leur ancienneté dans l'entreprise, etc. Or, cette hypothèse n'est pas soutenable car, en matière de salaire, il existe des rendements différenciés entre hommes et femmes² selon :

- l'expérience professionnelle,
- l'ancienneté dans l'entreprise,
- l'appartenance au secteur bancaire,
- et le taux de salariés à temps partiel dans l'entreprise.

Le modèle tenant compte de ces effets "croisés" permet ainsi de mieux rendre compte des différences puisque le pouvoir explicatif du modèle passe de 41% à 42,6% (cf. tableau 6).

¹ C'est-à-dire : avec une durée d'expérience professionnelle totale similaire, une ancienneté dans l'entreprise similaire, un niveau de formation similaire, un même degré de responsabilité d'encadrement, un secteur d'activité de l'entreprise semblable, une origine géographique similaire (frontalier ou résident), un mode de rémunération incluant ou non le paiement d'heures supplémentaires et l'appartenance à une entreprise ayant le même taux de salariés à temps partiel. Cette énumération met en évidence la limite de ce que l'on a communément l'habitude de nommer "*toutes choses égales par ailleurs*". En réalité, il existe rarement des situations *toutes choses égales par ailleurs* car les effectifs sont souvent insuffisants pour créer des groupes ayant des caractéristiques parfaitement similaires. Dans l'analyse économétrique, des regroupements sont souvent nécessaires pour garantir une certaine stabilité et validité des résultats.

² Seuls ces 4 facteurs ont des effets significativement différents pour les hommes et les femmes.

Tableau 6
Résultats du modèle de régression linéaire multiple avec interactions significatives
pour les professions intellectuelles et scientifiques

Facteurs pour les professions intellectuelles et scientifiques	Modèle total*	Si le salarié est un homme	Si le salarié est une femme
Constante	621,4	621,4	584,1
Sexe	0,94		
Expérience Prof. 11-20 ans	1,30	1,30	1,14
Expérience Prof. 21 ans et plus	1,46	1,46	1,15
<i>Sexe X Expérience Prof. 11-20 ans***</i>	0,88		
<i>Sexe X Expérience Prof. 21 ans et plus***</i>	0,79		
Secteur des Banques et assurances	1,08	1,08	1,20
<i>Sexe X Secteur des Banques et assurances***</i>	1,11		
Secondaire Supérieur	1,11	1,11	1,11
Etudes Supérieures	1,13	1,13	1,13
Supervision	1,09	1,09	1,09
Ancienneté entreprise 16 ans et plus	1,05**	1,05	1,20
<i>Sexe X Ancienneté entreprise 16 ans et plus***</i>	1,14**		
Frontalier	0,92	0,92	0,92
Heures supplémentaires payées	0,86	0,86	0,86
Taux salariés à temps partiel : (0,1-3,7%)	1,13	1,13	1,00
<i>Sexe X Taux salariés à temps partiel***</i>	0,89		
R ² ajusté	42,6%		
N	1699	1282	417

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

* Tous les coefficients des facteurs sont significatifs au seuil de probabilité inférieur à 0,001 sauf les coefficients des facteurs marqués de deux étoiles qui sont significatifs au seuil de probabilité inférieur à 0,05.

** Significatif au seuil de probabilité inférieur à 0,05.

*** Facteur "croisé" tenant compte d'un effet différencié avec le sexe du salarié.

Note de lecture : Toutes choses égales par ailleurs, les femmes exerçant des professions intellectuelles et scientifiques perçoivent des salaires inférieurs de 6% à celui des hommes, ou bien, le salaire masculin représente 1,06 fois le salaire féminin. Une expérience professionnelle estimée entre 11 et 20 ans augmente de 14% le salaire féminin et de 30% le salaire masculin. Concernant le niveau de formation, hommes et femmes rentabilisent de la même manière leurs années de formation.

Quels sont les facteurs expliquant, en général, les différences de rémunération entre les salariés des professions intellectuelles et scientifiques ?

- *Des années d'expérience très rentables*

Pour les individus appartenant à ces professions dites intellectuelles et scientifiques, la durée de l'expérience professionnelle totale est l'élément le plus rémunérateur de toutes les caractéristiques personnelles du salarié ou propres à l'entreprise. Le gain lié à cette caractéristique est conforme à la **théorie du capital humain** : il est croissant en fonction de la durée de la carrière. Ainsi, plus la carrière d'un ingénieur, homme ou femme, est longue, plus sa rémunération est importante (cf. tableau 5) :

- un salarié, homme ou femme, ayant une expérience professionnelle totale comprise entre 11 et 20 ans a un salaire supérieur de 26% à un salarié dont cette expérience est inférieure à 10 ans (le salaire est multiplié par 1,26) ;
- une expérience professionnelle de plus de 20 ans l'augmentera de 40% (le salaire est multiplié par 1,4).

Ces effets sont différents selon le sexe (cf. tableau 6).

- *Une négociation moins rentable du nombre d'années d'expérience professionnelle pour les femmes*

Le rendement de l'expérience professionnelle est nettement moins performant pour les femmes que pour les hommes. Pour une expérience professionnelle inférieure à 10 ans, il n'y a quasiment pas de différence : le salaire féminin représente 95,6% du salaire masculin. Cependant, cet écart s'amplifie à mesure que l'expérience professionnelle augmente : pour une expérience de 11 à 20 ans, le rapport est de 88% alors que pour une expérience professionnelle de plus de 21 ans, le rapport est de 79%. Cet effet est, en partie, mais pas seulement, le résultat de l'estimation biaisée de l'expérience professionnelle pour les femmes. En réalité, du fait des interruptions de carrière, les femmes n'ont pas la même durée de carrière professionnelle que les hommes.

Les gains liés à l'expérience professionnelle sont croissants mais son rendement est décroissant, c'est-à-dire que l'augmentation des gains est de plus en plus réduite d'une classe d'ancienneté à une autre¹.

- *Une ancienneté dans l'entreprise beaucoup moins rentable que l'expérience professionnelle*

L'ancienneté dans l'entreprise est moins bien valorisée que l'expérience professionnelle. Cette forte valorisation de l'expérience professionnelle totale au détriment de l'ancienneté dans l'entreprise est caractéristique des cadres supérieurs ou des professions supérieures et confirme la **théorie des marchés internes**.

¹ Pour l'ensemble des individus, l'augmentation de salaire est de 26% entre ceux qui travaillent depuis moins de 10 ans et ceux qui ont une expérience professionnelle entre 11 et 20 ans ; l'augmentation n'est plus que de 11% en passant d'une expérience professionnelle de 11 à 20 ans à une expérience professionnelle de plus de 21 ans.

Ceci est vérifié pour les hommes et pour les femmes. Chez les hommes, l'ancienneté dans l'entreprise est cependant moins bien récompensée : à peine 5% de salaire supplémentaire pour un salarié qui travaille dans l'entreprise depuis plus de 16 ans¹ et aucun supplément de salaire entre 0 et 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour une femme exerçant une profession intellectuelle et scientifique, le salaire horaire est multiplié par 1,20 lorsqu'elle a une ancienneté dans l'entreprise de plus de 16 ans². Un phénomène de substitution semble partiellement se faire entre l'effet de l'expérience professionnelle et celui de l'ancienneté dans l'entreprise pour la femme.

- ***Un salaire croissant avec la durée des études***

Le rendement monétaire de la formation³ est croissant avec le nombre d'années investies dans les études :

- avoir achevé le Secondaire Supérieur multiplie par 1,11 le salaire horaire par rapport à un salarié qui n'aurait pas dépassé le Secondaire Inférieur ;
- avoir suivi des études supérieures procure une rentabilité légèrement supérieure : le multiplicateur est de 1,13.

Le rendement du niveau de formation est décroissant puisque passer d'un niveau de formation équivalent ou inférieur au Secondaire Inférieur à l'achèvement du Secondaire Supérieur, augmente le salaire de 11% alors que poursuivre des études supérieures au lieu de s'arrêter ne fait augmenter le salaire que de 2%. Le gain monétaire des études supérieures est donc tout à fait négligeable par rapport à un certificat d'études secondaires.

Hommes et femmes valorisent de la même manière leur niveau de formation.

- ***Une gratification pour la supervision⁴ d'autres salariés***

Exercer des responsabilités d'encadrement permet d'améliorer le niveau du salaire de 9%. Cet effet est le même pour les hommes et pour les femmes. Dans ce groupe de professions, les femmes ont la particularité d'avoir, aussi souvent que les hommes, des responsabilités d'encadrement alors que dans les autres professions, les femmes accèdent nettement moins souvent que les hommes aux postes d'encadrement.

¹ Le choix de ces limites de classes est basé sur des contraintes méthodologiques d'effectifs suffisants pour la stabilité des résultats. La limite à 16 ans n'a pas d'autre signification.

² Par rapport à une ancienneté dans l'entreprise de moins de 16 ans.

³ L'accès des études à un plus grand nombre d'individus entraînant partiellement une dévalorisation des diplômes sur le marché du travail, n'est pas pris en compte dans ce facteur. Quelle que soit la génération, le diplôme est estimé de la même manière. Or, un diplôme de fin d'études secondaires obtenu il y a 30 ans est-il comparable à un bac d'aujourd'hui ?

⁴ Cette information ne précise pas le nombre de salariés supervisés ni le degré de responsabilité mais uniquement le fait de superviser ou non d'autres salariés.

- ***Le secteur bancaire particulièrement rémunérateur pour les femmes***

L'appartenance du salarié au secteur des banques et des assurances est intéressant d'un point de vue monétaire par rapport aux autres secteurs d'activité. Ceci est particulièrement vrai pour les femmes : elles perçoivent 20% de salaire en plus que dans les autres secteurs.

Les femmes exerçant des professions supérieures travaillent plus fréquemment que les hommes dans le secteur tertiaire et plus particulièrement dans le secteur bancaire¹. Les hommes travaillent plus souvent que les femmes dans l'industrie². Sachant que le secteur bancaire est le secteur le plus rémunérateur de tous les secteurs et que les femmes y sont proportionnellement plus nombreuses, le salaire horaire féminin moyen reflète, par conséquent, un niveau de rémunération apparent plus important que lorsque les effets de structure sont neutralisés. Neutraliser cette caractéristique (l'appartenance au secteur bancaire) a donc pour effet de faire particulièrement apparaître, toutes choses égales par ailleurs, les différences salariales entre hommes et femmes.

Ce gain lié au secteur bancaire est également dépendant des rémunérations dans les autres secteurs d'activité qui sont la référence. Cet effet montre surtout les fortes disparités de rémunérations des femmes entre les secteurs. Si les femmes sont globalement peu rémunérées dans les autres secteurs de l'économie par rapport aux hommes alors l'effet multiplicateur lié au secteur bancaire ne fait que rattraper le déficit précédent. Dans le secteur bancaire, les disparités salariales entre hommes et femmes sont, en effet, relativement faibles (moins de 5% de disparité effective).

En théorie, cette stratégie du salaire d'efficience est également le fait de grandes entreprises qui, ne pouvant se permettre de contrôler leurs salariés du fait de leur grande taille, concèdent des salaires élevés. En échange, ces entreprises espèrent une certaine responsabilisation et implication des salariés dans leur travail. Or, cet élément de la théorie n'est pas vérifié pour les professions intellectuelles et scientifiques puisque aucun effet lié à la taille de l'entreprise n'a été décelé.

- ***Les frontaliers moins bien rémunérés***

Les frontaliers perçoivent des salaires inférieurs de 9% aux salariés résidents (cf. tableau 5). Cette différence salariale est plus forte que celle qui est liée au fait d'être un homme ou une femme. De même que pour ce facteur lié au sexe, la limite des informations contenues dans la base de données ne permet pas de dire si derrière cette caractéristique ne se cachent pas d'autres caractéristiques qui justifieraient ces différences.

¹ 57% de l'ensemble des femmes exerçant des professions intellectuelles et scientifiques travaillent dans le secteur des banques et des assurances contre 44% des hommes.

² 22% de l'ensemble des hommes exerçant des professions intellectuelles et scientifiques travaillent dans l'industrie et 5% des femmes.

- *La rémunération d'heures supplémentaires et le poids des postes à temps partiel dans l'entreprise*

Il semble que les entreprises qui pratiquent la rémunération des heures supplémentaires anticipent ce supplément de rémunération dans la fixation du salaire de base et ajustent ce dernier en conséquence. En effet, les salariés en bénéficiant sont moins bien rémunérés.

L'appartenance à une entreprise dans laquelle le taux de salariés à temps partiel est compris entre 0,1% et 3,7% est rémunérateur dans la mesure où le salarié perçoit 13% de plus qu'un salarié appartenant à une entreprise n'ayant soit pas de salarié à temps partiel, soit plus de 4%.

- *Très peu d'effets liés aux caractéristiques de l'entreprise*

Il n'existe pas d'impact de la taille de l'entreprise sur le niveau des salaires ni d'impact d'autres caractéristiques liées à l'entreprise (hormis l'appartenance au secteur bancaire). Les caractéristiques les plus discriminantes en termes de salaires sont essentiellement liées à l'individu lui-même : son expérience professionnelle, sa mobilité, son niveau de formation, ses responsabilités d'encadrement.

La part prépondérante des caractéristiques liées à l'individu par rapport à celles liées à l'entreprise renvoie l'image d'un salarié acteur du niveau de son salaire.

Nous infirmons l'idée que les femmes ont tendance à moins bien valoriser leurs diplômes que leurs homologues masculins puisque, avec une formation équivalente, hommes et femmes rentabilisent de la même manière leurs diplômes. Par conséquent, si elles perçoivent des rémunérations inférieures à celles des hommes, c'est en partie, parce qu'elles sont moins qualifiées.

Nous infirmons l'idée que les femmes perçoivent des salaires inférieurs aux hommes parce qu'elles travaillent dans des secteurs moins rémunérateurs : le secteur financier les attire fortement et leur procure un effet de structure favorable.

Dans la limite des informations disponibles, il existe bien une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais il n'est pas certain que cette différence s'explique uniquement par le sexe.

2. LES SALAIRES DES PROFESSIONS INTERMEDIAIRES

Les résultats du modèle de régression linéaire multiple pour les professions intermédiaires figurent dans le tableau 1 de l'annexe 3.

2.1. Présentation du groupe des professions intermédiaires

Comme pour le groupe des professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires se répartissent entre des professions techniques et des professions du tertiaire. La répartition par sexe des professions y est également déséquilibrée puisque 42% des hommes sont techniciens en génie civil, électrique, électronique, en mécanique ou en métallurgie contre 6% des femmes. La quasi totalité des femmes (94%) sont courtiers, cambistes, gestionnaires de portefeuilles, de comptes clients ou secrétaires de direction contre 57% des hommes.

Ce groupe de professions, par le type de fonctions occupées, est relativement proche du groupe des professions intellectuelles et scientifiques avec un niveau de formation cependant inférieur (équivalent au niveau Bac+2).

C'est pour ce groupe de professions que la différence salariale entre hommes et femmes est, d'une part, en apparence, la plus faible (90,1%), et d'autre part, après neutralisation des effets de structure, toujours une des plus faibles (93,6%). Concrètement, le salaire mensuel d'un homme est de 119 000 FLUX/mois, celui d'une femme est d'environ 112 000 FLUX¹, toutes choses égales par ailleurs.

2.2. Neutralisation des effets de structure

Seule la taille de l'entreprise a un effet différencié en fonction du sexe.

- *Des rentabilités similaires pour les femmes et les hommes*

L'expérience professionnelle acquise tout au long de la vie active reste le facteur le plus rémunérateur (pour les hommes comme pour les femmes) : plus un salarié accumule des années d'expérience professionnelle, plus son salaire sera élevé. Comme pour les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, le rendement de l'expérience professionnelle a un rythme décroissant.

¹ Salaire brut hors prélèvements sociaux et impôts, calculé sur la base de 173 heures par mois.

L'ancienneté dans l'entreprise y est plus valorisée que pour les professions intellectuelles et scientifiques. Les professions intermédiaires faisant partie des professions supérieures, on retrouve comme pour les professions intellectuelles et scientifiques, la spécificité de la théorie des **marchés internes** pour les individus qualifiés. En effet, l'expérience professionnelle totale, symbolisant l'intérêt de changer d'entreprise (mobilité externe), est plus rentable que l'ancienneté dans l'entreprise, symbolisant l'intérêt de rester dans la même entreprise (mobilité interne).

La rentabilité liée à la possession d'un diplôme par rapport à ceux qui n'ont aucun diplôme est particulièrement élevée pour ce groupe de professions. Le fait d'avoir suivi des études supérieures est toujours aussi peu valorisé par rapport aux études secondaires supérieures alors que le fossé est important entre le Secondaire Inférieur et le Secondaire Supérieur.

Le secteur bancaire reste le secteur le plus rémunérateur (le salaire est multiplié par 1,3 par rapport aux secteurs du commerce, de l'hôtellerie, de la restauration et de la construction). Contrairement aux salariés des professions intellectuelles et scientifiques, les femmes n'y sont pas plus avantagées que les hommes. L'exercice d'une profession dans les secteurs de l'industrie et des autres services fournis aux entreprises¹ apporte également un surplus monétaire.

Trois autres caractéristiques ont encore un impact positif² sur la rémunération des salariés des professions intermédiaires : la supervision de salariés, la taille de l'entreprise et le taux de salariés à temps partiel dans l'entreprise.

- ***Plus de facteurs explicatifs liés à l'entreprise***

Les rémunérations diffèrent selon la taille de l'entreprise mais elles ne sont pas proportionnellement croissantes avec la taille de l'entreprise. Elles sont significativement plus importantes lorsque l'homme salarié appartient à une entreprise employant entre 500 et 1500 salariés. L'effet est inversé pour les hommes et les femmes : travailler dans une entreprise employant entre 500 et 1500 salariés est pénalisant pour les femmes (alors que cela est avantageux pour les hommes).

Plus qu'un phénomène lié à la taille croissante de l'entreprise, il s'agit peut-être de l'effet d'une autre caractéristique liée à cette taille d'entreprise particulière. Des informations sur les caractéristiques de l'entreprise telles que son chiffre d'affaires, sa position sur le marché, sa dominante capitalistique ou travaillistique font défaut dans cette enquête pour répondre à ce type d'investigation.

¹ Immobilier, location et activités de services aux entreprises.

² L'effet négatif ou positif est arbitraire, il n'a de sens que par rapport à une caractéristique de référence. Par exemple, si nous avons choisi le fait de superviser des salariés comme caractéristique de référence et le fait de ne pas superviser comme caractéristique active, l'effet aurait été négatif.

On peut soutenir le même raisonnement pour la part de salariés à temps partiel dans l'entreprise : la rémunération n'augmente pas régulièrement en fonction du taux d'employés à temps partiel dans l'entreprise mais elle est plus élevée dans les entreprises où ce taux est compris entre 0 et 4%. Il existe peut-être une caractéristique de l'entreprise sous-jacente à cette part d'emplois à temps partiel.

Deux autres caractéristiques (le fait d'être frontalier et le système de rémunération de l'entreprise pour les heures supplémentaires) ont un effet significatif mais relativement faible et ne méritent guère de commentaires. Notons, à titre de comparaison, que le multiplicateur lié aux heures supplémentaires est équivalent au multiplicateur lié au sexe. Ceci signifie que la différence entre hommes et femmes, même si elle existe pour les professions intermédiaires, est relativement faible.

Les professions intermédiaires sont relativement proches des professions intellectuelles et scientifiques. Elles ont cependant des rémunérations et des niveaux de qualifications inférieurs. En outre, la part des facteurs explicatifs liés à l'entreprise par rapport aux déterminants personnels du salarié y est plus importante. La marge de négociation du salarié est, par conséquent, un peu moins étendue que pour les professions intellectuelles et scientifiques.

3. LES EMPLOYES DE TYPE ADMINISTRATIF

Les résultats du modèle de régression linéaire multiple pour les employés de type administratif figurent dans le tableau 2 de l'annexe 3.

3.1. Présentation du groupe des employés de type administratif

Le groupe des employés administratifs est certainement le groupe de professions le plus homogène dans la définition des métiers. Y sont regroupés des secrétaires ou autres employés de bureau (84%) ainsi que des réceptionnistes, des guichetiers ou des caissiers (16%). Ce groupe de professions est également le plus féminisé avec 58% de femmes pour 42% d'hommes.

C'est pour ce groupe que les différences de salaire s'expliquent le mieux : 63% de la variance des salaires s'explique par huit caractéristiques.

Les différences salariales entre hommes et femmes passent de 11% (différence apparente) à 4% (différence toutes choses égales par ailleurs). Cette différence effective de 4% est la plus faible de tous les groupes de professions.

3.2. Neutralisation des effets de structure

Vu l'homogénéité des tâches associées à ce type de profession, le secteur d'activité est essentiel dans la détermination du niveau de salaire (28% de la variance totale).

- *L'importance du secteur bancaire*

Le secteur le plus rémunérateur pour les employés de type administratif reste le secteur des banques et des assurances (le salaire est multiplié par 1,5 par rapport au secteur du commerce et de la restauration) mais aussi le secteur de l'industrie (salaire multiplié par 1,3) et, dans une moindre mesure, le secteur de la construction et des autres services fournis aux entreprises (salaire multiplié par 1,15).

Pour les employés de type administratif, le secteur d'activité de l'entreprise influence bien plus le niveau du salaire que dans les autres professions. Contrairement aux professions dites supérieures, l'impact du secteur d'activité est même plus important que celui des caractéristiques personnelles de l'individu (l'ancienneté, l'expérience professionnelle, le niveau de formation, le fait de superviser d'autres salariés).

Pour cette profession, le choix du secteur est donc crucial pour la détermination du niveau de salaire. Les femmes semblent profiter de cet effet de structure puisqu'elles se dirigent plus massivement que les hommes vers le secteur le plus rémunérateur : le secteur bancaire. 42% des femmes travaillent dans le secteur bancaire contre 35% des hommes.

- *Des effets différenciés limités*

A part pour le secteur bancaire, les effets différenciés liés au sexe sont limités dans cette profession où la part des femmes est prépondérante.

La fidélité des employés de bureau à leur entreprise (durée d'ancienneté élevée) est tout aussi rémunératrice que la mobilité vers d'autres entreprises. Pour les professions dites supérieures, la mobilité extra-entreprise restait nettement plus rémunératrice. Ici, les employés de bureau ont tout intérêt à rester dans leur entreprise plutôt que de se présenter sur le marché du travail où ils auront des difficultés à négocier leur force de travail, à moins que ce ne soit pour se diriger vers le secteur bancaire, où le salaire est multiplié par 1,5 par rapport à un salarié ayant les caractéristiques de référence.

Les caissiers, guichetiers et réceptionnistes perçoivent un salaire inférieur de 6% à celui des employés de bureau de type comptable, financier ou administratif.

L'élévation du niveau de diplôme du salarié a toujours un impact non négligeable sur le niveau du salaire ainsi que le fait d'avoir des responsabilités d'encadrement.

Il semble que les entreprises qui pratiquent les heures supplémentaires et les rémunèrent anticipent ce supplément de rémunération dans la fixation du salaire de base et l'ajustent en conséquence.

Enfin, les frontaliers sont rémunérés 8% de moins que les résidents luxembourgeois et les résidents étrangers, 5% de moins.

Etre caissière dans le secteur du commerce et résider au-delà des frontières est particulièrement pénalisant en matière de salaire par rapport à un homme de nationalité luxembourgeoise, résidant sur le territoire et employé de bureau dans une banque. La caissière percevra 82% du salaire de l'employé de bureau. Cet exemple montre l'effet du cumul de certaines caractéristiques.

4. LE PERSONNEL DE SERVICES ET LES VENDEURS

Les résultats du modèle de régression linéaire multiple pour le personnel de services et les vendeurs figurent dans le tableau 3 de l'annexe 3.

4.1. Présentation du groupe du personnel de services et des vendeurs

Dans ce groupe, une nette distinction s'opère entre :

- d'un côté, le personnel de services directs aux particuliers (agent d'accompagnement, personnel de services de restauration, économe, cuisinier, serveur, garde d'enfants, aide-soignant, coiffeur, pompier, gardien de prisons, etc.)
- et d'un autre côté, les vendeurs.

Cette distinction dans l'analyse est indispensable car la répartition entre hommes et femmes est déséquilibrée : 64% des hommes exercent leur profession en tant que personnel de services directs aux particuliers contre seulement 29% des femmes ; alors que 36% des hommes sont employés comme vendeurs contre 71% des femmes.

4.2. Neutralisation des effets de structure

C'est dans ce groupe de professions que les rémunérations sont, globalement, les plus faibles et que les différences entre hommes et femmes sont parmi les plus fortes.

- *Des disparités salariales entre hommes et femmes particulièrement fortes*

En apparence, les femmes perçoivent des rémunérations équivalentes à 85% de celles des hommes. Après neutralisation de tous les effets liés à la différence de structure entre hommes et femmes, le rapport est de 87%. La réduction du différentiel entre hommes et femmes est, par conséquent, très faible. Jusqu'à preuve du contraire¹, une femme ayant la même durée de carrière qu'un homme, le même nombre d'années dans l'entreprise qui l'emploie, le même niveau de formation, le même secteur d'activité, les mêmes responsabilités d'encadrement, le même système de convention collective et de rémunération par des primes, la même origine résidentielle ainsi que la même définition du métier perçoit 13% de moins qu'un homme.

¹ C'est-à-dire jusqu'à l'introduction de nouveaux facteurs explicatifs.

Quelques particularités distinguent ce groupe des autres groupes de professions.

- *Des caractéristiques individuelles déterminantes*

Les caractéristiques **individuelles** du salarié ont nettement plus d'impact sur la détermination du niveau de salaire que les caractéristiques propres à l'entreprise. L'ensemble des caractéristiques individuelles permet de justifier plus de 39% de la variance des salaires alors que les caractéristiques de l'entreprise n'en expliquent que 4%.

Le rendement de l'expérience professionnelle est peu valorisé pour les professions d'un niveau hiérarchique inférieur. L'ancienneté dans l'entreprise et la fidélité à cette entreprise sont nettement plus rentables, surtout pour les femmes.

Si les caractéristiques de l'entreprise ont très peu d'impact sur le niveau des salaires, elles sont cependant spécifiques par rapport aux autres groupes de professions.

L'existence de primes dans l'entreprise semble favoriser une minimisation du salaire de base de la même manière qu'on a pu l'observer avec le système de rémunération des heures supplémentaires. C'est dans le secteur du commerce, qui emploie une grande partie des vendeurs, que le versement de primes de rendement est le plus courant.

La protection des salariés par une convention collective¹ devrait garantir une certaine réglementation dans la fixation des salaires. Par exemple, la loi du 12 Juin 1965 concernant les conventions collectives de travail stipule dans son article 3 que toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir "des modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination de sexe". On pourrait supposer que le fait d'être dans une entreprise régie par une convention collective garantisse des conditions de salaire plus favorables que dans d'autres entreprises. Or, c'est le phénomène inverse qui se produit : un salarié dans une entreprise non régie par une convention collective perçoit, toutes choses égales par ailleurs, un salaire supérieur de 11%. Les règles de fixation des salaires n'étant pas encadrées, les salaires y sont peut-être plus élevés.

¹ D'un point de vue méthodologique, dans cette étude, le salarié est considéré couvert par une convention collective si celle-ci est signée dans son entreprise et concerne son statut. Il existe des conventions collectives pour les ouvriers et les employés. Par exemple, si le salarié est ouvrier et qu'il existe une convention collective pour employés, il ne sera pas considéré, dans notre modèle, comme étant couvert par une convention collective.

5. LES OUVRIERS QUALIFIES DE TYPE ARTISANAL OU SUR MACHINES

Les résultats du modèle de régression linéaire multiple pour les ouvriers qualifiés figurent dans le tableau 4 de l'annexe 3.

5.1. Présentation du groupe des ouvriers qualifiés de type artisanal ou sur machines

La classification internationale des professions établie par le BIT¹ distingue deux catégories d'ouvriers qualifiés :

- les artisans et ouvriers des métiers artisanal, c'est-à-dire les ouvriers du bâtiment (maçons, charpentiers, plombiers, électriciens, peintres), les ouvriers de la métallurgie ou de la construction mécanique et quelques ouvriers des métiers de précision ;
- les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage : surtout des conducteurs de machines de fabrication de produits divers et des conducteurs de véhicules et d'engins lourds.

5.2. Neutralisation des effets de structure

Très peu de femmes travaillent dans ces professions très masculines (moins de 6%) où l'écart salarial est important entre hommes et femmes.

- *Les disparités salariales entre hommes et femmes les plus fortes de toutes les professions*

Les ouvriers qualifiés subissent les plus fortes discriminations salariales entre hommes et femmes : le salaire féminin ne représente que 74% du salaire d'un homme. Cette discrimination se maintient après la neutralisation des effets de structure : le rapport reste inchangé, il est toujours de 74%.

L'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise ont toujours un effet positif sur le montant des rémunérations. Comme pour les professions dites supérieures, le rendement de l'expérience professionnelle est supérieur au rendement de l'ancienneté : la mobilité extra-entreprise est plus rentable que la fidélité à une même entreprise. Les qualifications spécifiques de ces ouvriers leur permettent certainement de négocier avantageusement leur salaire hors entreprise.

¹ Pour plus de précisions sur l'origine de la construction de cette classification et le détail des métiers, voir l'annexe 1.

- *Plus la taille de l'entreprise est grande, plus la rémunération est élevée*

Le fait de travailler dans une entreprise de plus de 500 salariés par rapport à une entreprise de taille plus petite, augmente le salaire horaire d'un ouvrier de 8%. Pour une femme, ce salaire est diminué de 5%.

Cet effet pour les hommes confirme les résultats de nombreuses études concernant l'effet de la taille de l'entreprise sur les salaires : le salaire horaire est plus élevé dans les grandes unités de production. Cet accroissement, valable uniquement pour les hommes, est interprété de deux manières :

- une grande entreprise fournit des salaires plus élevés que ceux proposés sur le marché pour motiver les salariés à la rentabilité car elle ne peut contrôler le travail de chacun (**théorie du salaire d'efficience**) ;
- plus la taille de l'entreprise est grande, plus les frais fixes sont partagés sur un nombre important de salariés et de machines, augmentant ainsi la productivité de l'entreprise et les rémunérations des salariés (**théorie des économies d'échelle, théorie du rent-sharing**).

Seul le groupe des ouvriers qualifiés connaît une variation de salaire en fonction de la taille de l'entreprise. Dans les autres groupes de professions, la taille de l'entreprise n'a pas d'impact ou, si elle en a, elle n'est pas proportionnellement croissante.

6. LES OUVRIERS ET EMPLOYES NON QUALIFIES

Les résultats du modèle de régression linéaire multiple pour les ouvriers et les employés non qualifiés figurent dans le tableau 5 de l'annexe 3.

6.1. Présentation du groupe des ouvriers et employés non qualifiés

Le dernier groupe de professions de la classification hiérarchique du BIT rassemble des employés ou des ouvriers peu qualifiés comme le personnel d'entretien, les concierges, les portiers, les éboueurs mais aussi les manœuvres de l'industrie et du bâtiment. Il existe une correspondance entre ce classement des professions et l'échelle du niveau de formation. Hiérarchiquement positionnés en bas de l'échelle des professions, ces salariés détiennent, en général, peu de diplômes : 83% d'entre eux n'ont pas poursuivi d'études au-delà du primaire. La proportion de salariés de nationalité étrangère est également plus forte que dans les autres groupes de profession : parmi ces salariés plus de 30% sont frontaliers, 43% sont résidents étrangers et seulement 27% sont résidents luxembourgeois.

Les disparités de salaires sont faibles (cf. graphique 2 du chapitre II) : les salaires horaires sont peu élevés et dépassent très rarement 500 FLUX/heure.

Les femmes y sont sur-représentées puisqu'elles constituent la moitié de ces salariés sous-qualifiés alors qu'elles ne sont pas plus de 30% dans l'échantillon de l'Enquête sur la Structure des Salaires¹.

6.2. Neutralisation des effets de structure

Après le groupe des ouvriers qualifiés, les disparités salariales entre ces hommes et femmes exerçant des emplois non qualifiés, sont les plus importantes. Ce constat concerne aussi bien les disparités apparentes que les disparités "apurées". **Le salaire féminin représente 81% du salaire horaire masculin avant neutralisation des effets de structure, et 86% après neutralisation de tous les effets des caractéristiques disponibles.**

¹ Sachant que cette enquête ne concerne que les entreprises de plus de 10 salariés, du secteur privé et de certains secteurs d'activité.

- *Une fixation des salaires particulièrement bien déterminée*

Les salaires sont particulièrement bien déterminés par très peu de caractéristiques : 53% des différences de salaire sont expliquées par seulement cinq caractéristiques. Les règles de fixation des salaires dans ce groupe de professions sont donc établies sur des critères bien appréhendés par l'Enquête sur la Structure des Salaires. Il s'agit essentiellement de caractéristiques propres au salarié : le sexe, l'ancienneté, l'expérience professionnelle totale. Les caractéristiques de l'entreprise interviennent très peu dans la fixation des salaires : le secteur d'activité de l'entreprise et l'existence d'une convention collective.

- *Une fidélité à l'entreprise payante*

Les employés et ouvriers non qualifiés ont tout intérêt à rester fidèles à leur entreprise car l'ancienneté est bien mieux rentabilisée que l'expérience professionnelle. La négociation de leur force de travail est, en effet, très difficile sur le marché du travail extérieur alors qu'à l'intérieur de l'entreprise, les augmentations salariales sont plus systématiques (**théorie des marchés internes**). Ceci est tout particulièrement vrai pour les femmes. Elles rentabilisent très mal leur expérience professionnelle (à peine 8% de salaire en plus après plus de 30 ans de travail par rapport à une femme ayant moins de 10 ans d'expérience professionnelle).

Le secteur de l'industrie apporte un surplus monétaire intéressant. Le salaire d'un employé ou ouvrier non qualifié ayant moins de deux ans d'ancienneté dans son entreprise, dix ans d'expérience professionnelle et qui travaille dans une entreprise où aucune convention collective le concernant n'a été signée, perçoit un salaire supplémentaire de 14% s'il travaille dans le secteur industriel par rapport aux autres secteurs.

CHAPITRE IV

SYNTHESE COMPARATIVE DES RESULTATS

IV. SYNTHÈSE COMPARATIVE DES RESULTATS

Ce chapitre se propose de synthétiser les résultats précédents en comparant les différents groupes de professions.

Il se compose de 4 parties distinctes :

- tout d'abord, une analyse des disparités dans la population salariée totale ;
- ensuite, une analyse de l'impact de la neutralisation des effets de structure sur le rapport salarial entre hommes et femmes ;
- puis, un essai de vérification empirique d'hypothèses issues de la théorie du capital humain et de la théorie des marchés internes ;
- enfin, une comparaison du poids des caractéristiques individuelles et des caractéristiques de l'entreprise dans la fixation des salaires.

1. DISPARITES DANS LA POPULATION SALARIEE TOTALE

Nous avons déjà souligné qu'il y a peu d'intérêt à analyser les disparités de salaire dans l'ensemble de la population salariée. Cependant nous pouvons citer quelques résultats.

Les différences salariales dans l'ensemble de la population sont particulièrement bien expliquées (76% de la variance totale) par très peu de caractéristiques (le groupe de professions, l'expérience professionnelle du salarié, son ancienneté dans l'entreprise, son niveau de formation, l'encadrement d'autres salariés et le secteur d'activité de l'entreprise) (cf. tableau 6 en annexe 3).

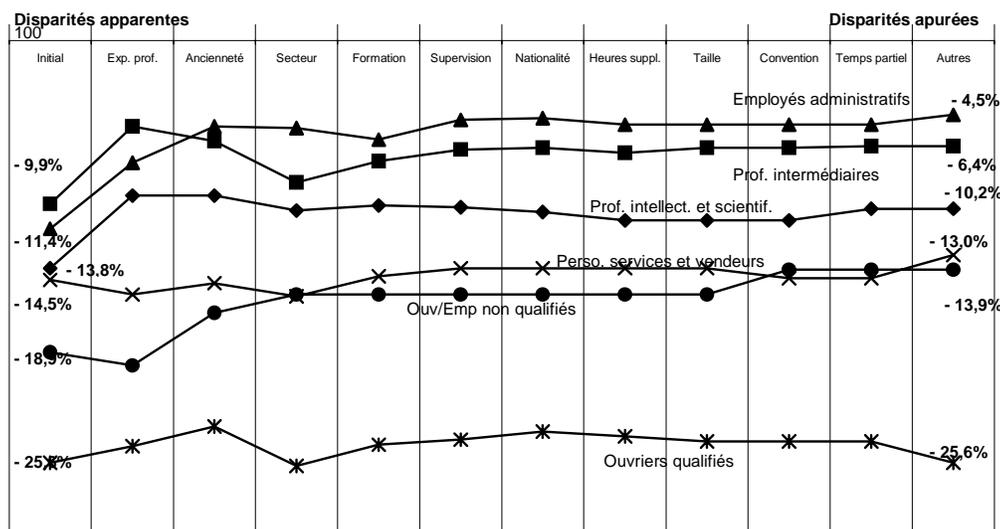
Les salaires féminins s'inscrivent dans une grille de critères mieux appréhendée que ne le sont les salaires masculins puisque les pouvoirs explicatifs sont respectivement de 79,3% et de 74,4%. Dans chacune de ces sous-populations, le niveau de formation est le facteur le plus discriminant des salaires lorsque le type de métier n'est pas pris en compte. Toutes choses égales par ailleurs, suivre des études supérieures multiplie quasiment par deux le salaire horaire par rapport à un individu n'ayant achevé que ses études primaires.

Après introduction de toutes les caractéristiques dans le modèle, la différence salariale liée au sexe n'est plus que de 11% alors qu'elle était de 15% initialement.

2. ANALYSE DE L'IMPACT DE LA NEUTRALISATION DES EFFETS DE STRUCTURE SUR LE RAPPORT SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES

Le graphique 3 récapitule, pour chaque groupe de professions, l'impact de chaque facteur sur le rapport salarial entre hommes et femmes¹. Partant d'une disparité salariale apparente entre hommes et femmes, l'introduction des différents facteurs permet d'estimer une disparité apurée.

Graphique 3
Evolution du rapport salarial entre hommes et femmes en fonction de la neutralisation progressive des effets de structure pour chaque groupe de professions
- Passage d'un effet apparent à un effet apuré -



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

Note de lecture du graphique : Le rapport salarial apparent entre hommes et femmes exerçant une profession intermédiaire est de 90,1% soit une réduction de 9,9% du salaire horaire féminin par rapport au salaire masculin (disparité apparente). La neutralisation progressive des effets de structure conduit à ne retenir en réalité² qu'une différence de 6,4% (disparité nette).

Lorsque les points sont au même niveau, le facteur n'a pas d'effet pour le groupe de professions concerné.

¹ Les facteurs sont classés par ordre d'importance de leur impact sur les disparités salariales entre hommes et femmes.

² Dans la limite des facteurs disponibles.

Globalement, les réductions d'écart dues aux effets de structure ne sont pas aussi flagrantes que celles auxquelles on aurait pu s'attendre. La neutralisation de la structure de l'emploi a même parfois des effets d'amplification de l'écart de salaire entre hommes et femmes.

En apparence, les professions intermédiaires bénéficient d'une discrimination salariale relativement faible (-9,9%) ; cela reste vrai une fois les effets de structure neutralisés (-6,4%).

Les ouvriers qualifiés se distinguent nettement des autres groupes de professions par la persistance de discriminations salariales envers les femmes.

La plus forte réduction de discrimination salariale entre hommes et femmes par la neutralisation des effets de structure est constatée pour les employés de type administratif pour lesquels la disparité passe de - 11,4% à - 4,5% (cf. tableau 7). La différence apparente y était déjà l'une des plus faibles de tous les groupes de professions.

Tableau 7
Disparité apparente et apurée entre hommes et femmes par professions
– Estimation des rapports salariaux à partir du logarithme du salaire¹ –

<i>Groupes de professions</i>	<i>Disparité apparente</i>		<i>Disparité apurée</i>		<i>Différence (en points)</i>
	<i>Multiplicateur</i>	<i>en %</i>	<i>Multiplicateur</i>	<i>en %</i>	
Professions intellectuelles et scientifiques	0,86	- 13,8	0,90	-10,2	- 3,6
Professions intermédiaires	0,90	-9,9	0,94	-6,4	- 3,5
Employés de type administratif	0,89	-11,4	0,95	-4,5	- 6,9
Personnel de services et vendeurs	0,85	-14,5	0,87	-13,0	- 1,5
Ouvriers qualifiés	0,74	-25,6	0,74	-25,6	=
Ouvriers et employés non qualifiés	0,81	-18,9	0,86	-13,9	- 5,0

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

Les professions souffrant des disparités de salaires les plus faibles sont les employés administratifs, les professions intermédiaires et les professions intellectuelles et scientifiques, c'est-à-dire les professions fortement féminisées et les plus qualifiées. Alors que celles qui subissent le plus de différences sont le personnel de services, les vendeurs, les employés et ouvriers non qualifiés et surtout les ouvriers qualifiés, c'est-à-dire les professions les plus masculines et les moins qualifiées.

¹ L'estimation des rapports salariaux entre hommes et femmes à partir du log du salaire modifie quelque peu les résultats tels qu'ils ont pu être présentés dans le tableau 3 du chapitre II.

Quels sont, dans le détail, les effets de la prise en compte progressive de chaque caractéristique sur les disparités salariales entre hommes et femmes ? Les effets de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté sur ces disparités salariales sont traités dans le paragraphe 3 suivant.

2.1. Effet du secteur d'activité de l'entreprise

La prise en compte du secteur d'activité de l'entreprise accentue ou diminue le différentiel salarial entre hommes et femmes :

- Pour les professions *qualifiées*¹, les disparités salariales entre hommes et femmes s'accroissent. Les femmes exerçant ce type de profession ayant tendance à opter pour les secteurs les plus rémunérateurs (banques et assurances), la prise en compte du secteur d'activité révèle de nouvelles différences salariales.
- Concernant les professions *peu qualifiées*² pour lesquelles les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes, la prise en compte du secteur d'activité révèle un désavantage pour les femmes puisqu'elles optent pour des secteurs peu rémunérateurs ; les disparités réelles sont donc atténuées.

Dans ces interprétations, on prête aux femmes le pouvoir de décider vers quels secteurs d'activité elles peuvent se diriger. Or, l'entreprise est peut-être l'acteur de la décision en recrutant volontairement des femmes auxquelles elle versera des salaires moins élevés pour diverses raisons et notamment parce que c'est une main-d'œuvre moins revendicatrice. Pour illustrer cette hypothèse, citons ces paroles de femmes³ : *"Il y a des femmes qui sont désavantagées : elles travaillent pendant 10 années dans le même magasin et toujours pour le salaire minimum. Elles n'osent pas relancer de peur de perdre leur travail le lendemain (...) Il y a aussi des femmes qui travaillent autant que les hommes et qui gagnent beaucoup moins. Je crois que les gens qui gagnent plus sont ceux qui réclament le plus"*.

2.2. Effet du niveau de formation

La détention de diplômes élevés a un effet bonifiant quelle que soit la profession mais tout particulièrement pour les professions intermédiaires.

¹ Il s'agit, à la fois, des professions dites supérieures (les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires) et des ouvriers qualifiés.

² Personnel de services, vendeurs, ouvriers et employés non qualifiés.

³ Extrait d'un entretien réalisé dans le cadre d'une étude qualitative concernant les femmes quant aux avantages, inconvénients et arrangements de leur vie familiale, personnelle, sociale et professionnelle. PSELL n°118 : Activité professionnelle, activité familiale : les choix des femmes luxembourgeoises - AUBRUN A., BREULHEID S., BORSENBERGER M., HENTGES F., LEJEALLE B., MENARD G., PELS M., SCHMIT M., ZANARDELLI M.

Les femmes ayant globalement des niveaux de formation inférieurs aux hommes, la prise en compte de l'effet de la formation a donc tendance à révéler des différences salariales entre hommes et femmes plus faibles. Il n'y a que pour les professions intellectuelles et scientifiques, où les femmes ont quasiment les mêmes diplômes que les hommes, que la prise en compte de la formation révèle des différences réelles plus fortes.

2.3. Effet de la supervision de salariés

Quelles que soient les professions, avoir des responsabilités d'encadrement a un effet positif sur le niveau de salaire. Le fait que les femmes aient moins souvent de telles responsabilités a tendance à accentuer en apparence les différences salariales entre hommes et femmes. La prise en compte de cet élément de structure a donc tendance à diminuer en réalité ce rapport salarial. Exception faite pour les professions intellectuelles et scientifiques où les femmes ont les mêmes responsabilités d'encadrement que les hommes¹.

2.4. Effet de la nationalité et du lieu de résidence

Le fait d'être frontalier est révélateur d'une moindre rémunération pour toutes les professions sauf pour les ouvriers et employés non qualifiés. C'est aussi pour ces derniers que la part des résidents luxembourgeois est la plus faible. Dans les entreprises où les Luxembourgeois sont peu nombreux, les différences salariales entre nationalités sont faibles.

Les différences salariales entre frontaliers et résidents sont les plus fortes parmi les salariés des professions intellectuelles et scientifiques : le salaire d'un frontalier représente 91% du salaire d'un résident luxembourgeois.

Les résidents étrangers sont également moins rémunérés dans les professions moyennes et inférieures², mais pas dans les professions supérieures. On devine, dans ces professions supérieures, une part non négligeable de résidents étrangers travaillant dans les organismes internationaux et ayant des qualifications et des rémunérations élevées.

Globalement, la prise en compte de cet effet de structure a très peu d'impact sur les disparités salariales entre hommes et femmes.

¹ Cette information ne précise ni le nombre de salariés supervisés, ni le degré de responsabilité mais uniquement le fait de superviser d'autres salariés.

² Employés de type administratif, personnel de services, vendeurs et ouvriers qualifiés.

2.5. Effet de la rémunération d'heures supplémentaires

Puisque la pratique et la rémunération des heures supplémentaires a un effet pénalisant sur le salaire de base et qu'elle est moins fréquente pour les femmes, sa prise en compte a tendance à révéler des disparités salariales réelles plus fortes entre hommes et femmes.

2.6. Effet de la taille de l'entreprise

La prise en compte de la taille de l'entreprise n'a pas l'impact attendu : il n'y a pas d'augmentation ou de diminution du salaire de base en fonction de la taille croissante de l'entreprise, exception faite pour les ouvriers qualifiés. Les ouvriers qualifiés sont mieux rémunérés dans les grandes entreprises que dans les petites. Aussi, les ouvrières qualifiées étant proportionnellement plus nombreuses dans les grandes entreprises, les différences salariales réelles entre hommes et femmes sont plus importantes qu'elles ne le paraissent.

2.7. Effet de l'existence d'une convention collective

L'existence d'une convention collective a un effet différent selon les groupes de professions. Elle a tendance à augmenter le salaire des ouvriers qualifiés et des ouvriers et employés non qualifiés et, au contraire, à diminuer le salaire du personnel de services et des vendeurs. Les femmes exerçant de telles professions étant plus fréquemment dans des entreprises n'ayant pas signé de convention collective les concernant, ce phénomène a tendance à révéler des différences salariales réelles entre hommes et femmes plus faibles pour les premières et plus fortes pour les secondes.

3. ESSAI DE VERIFICATION EMPIRIQUE D'HYPOTHESES ISSUES DE LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA THEORIE DES MARCHES INTERNES

Nous proposons dans cette partie de vérifier empiriquement deux théories exposées dans le chapitre I : la théorie du capital humain et la théorie des marchés internes.

La mesure des rendements liés à l'expérience professionnelle et à l'ancienneté dans l'entreprise exprime des hypothèses différentes selon l'une ou l'autre de ces deux théories. Respectivement, pour la théorie du capital humain et la théorie des marchés internes, l'expérience professionnelle est l'indicateur du capital humain **général** ou de l'existence d'un marché **externe** alors que l'ancienneté dans l'entreprise est le symbole du capital humain **spécifique** ou de l'existence d'un marché **interne**.

3.1. Essai de vérification d'hypothèses issues de la théorie du capital humain

Pour plus de précisions sur les éléments de cette théorie, le lecteur peut se référer au chapitre I.1.

a. Rappel des hypothèses

Il s'agit de vérifier que les investissements en formation sont rémunérateurs. Nous pouvons décomposer ces investissements en deux types : la formation générale transférable d'une entreprise à une autre et la formation spécifique liée à des compétences propres à l'entreprise. La formation générale est appréhendée par la *formation initiale* et la formation acquise par *l'expérience professionnelle*. La formation spécifique correspond à la formation acquise spécifiquement dans l'entreprise, et est appréhendée par *l'ancienneté dans l'entreprise*.

b. Résultats

Nous l'avons déjà vu, plus le niveau de formation est élevé, plus la rémunération est importante. Qu'en est-il pour le rendement de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté dans l'entreprise ? Nous avons comparé les rendements liés à l'expérience professionnelle et à l'ancienneté, dans un premier temps, sur l'ensemble de la population salariée puis, dans un deuxième temps, séparément pour chaque profession.

- **pour l'ensemble des salariés**

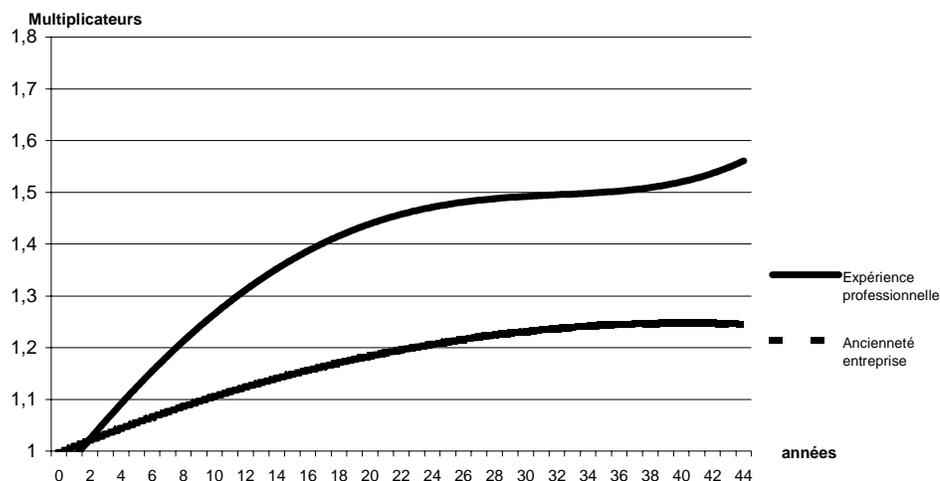
Conformément à la théorie, l'effet de l'expérience professionnelle sur le salaire est positif : plus l'individu acquiert des connaissances grâce à son expérience professionnelle, plus son activité est valorisée financièrement. Le travail qu'il effectue est de mieux en mieux rémunéré car le salarié y ajoute un savoir-faire qui est un bien de plus en plus rare du fait de la diminution du nombre de personnes détenant ce savoir.

Le graphique 4 montre, pour l'ensemble des salariés, une augmentation du rendement du salaire tout au long de la carrière, c'est-à-dire en fonction des années d'expérience professionnelle cumulées. Les rendements ont cependant une intensité différente selon les périodes de la vie :

- les rendements en expérience professionnelle ou en capital humain **général** les plus importants sont réalisés en début de vie active (essentiellement entre 2 et 6 ans d'expérience professionnelle) ;
- le rendement d'un investissement supplémentaire est toujours croissant ;
- l'ancienneté dans l'entreprise symbolisant la formation **spécifique** de l'individu est globalement moins bien rémunérée que l'expérience professionnelle totale ;
- le rendement de l'ancienneté dans l'entreprise est quasi constant puisque la courbe qui l'illustre est proche d'une droite : une année supplémentaire dans l'entreprise est rémunérée de la même manière que le salarié soit dans l'entreprise depuis 2 ans ou depuis 20 ans (toutes choses égales par ailleurs).

Graphique 4¹

*Rendements de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté pour l'ensemble des salariés
– Multiplicateurs en courbes de tendance –*



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

Note de lecture du graphique : Au bout de 4 ans d'expérience professionnelle totale, un salarié perçoit, en moyenne, un salaire équivalent à 1,1 fois le salaire d'un actif ayant les mêmes caractéristiques mais qui débute sa carrière, soit 10% de salaire en plus.

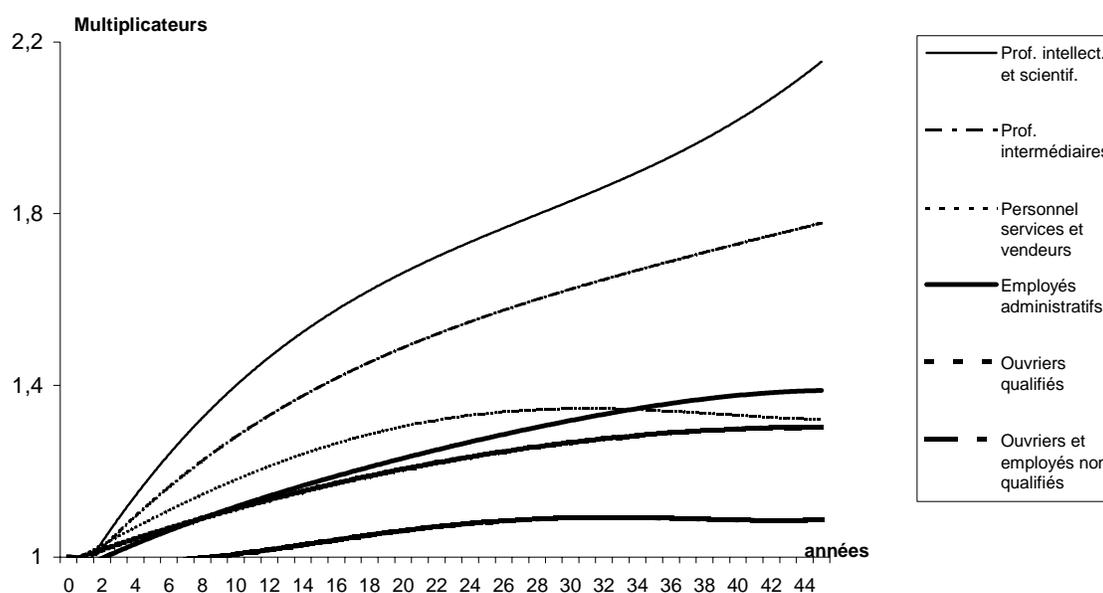
¹ Précautions de lecture des graphiques 4 à 7 :

- Les résultats de l'estimation des rendements par année ne représentent pas l'évolution des rendements d'un salarié tout au long de sa vie active mais représentent les rendements, en 1995, des salariés ayant des âges différents.
- Ces rendements sont mesurés toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire qu'il s'agit de rendements propres à la durée de l'expérience professionnelle ou de l'ancienneté, déduction faite des effets indirects liés à d'autres facteurs.

• par groupes de professions

La croissance de ces rendements est plus ou moins forte selon les groupes de professions. Les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, qui sont aussi les plus qualifiés, voient ce rendement augmenter d'une manière très nette au fil des années d'expérience. En revanche, au fur et à mesure que l'on descend dans la hiérarchie des professions, le rendement de l'expérience professionnelle est nettement moins valorisé au fil des années.

Graphique 5
Rendements de l'expérience professionnelle par groupes de professions
 – Multiplicateurs en courbes de tendance –



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

L'étude du niveau de rendement de l'expérience professionnelle et de son évolution aboutissent à une hiérarchie des professions proche de celle qui est établie par le BIT (cf. annexe 1 quant à la définition de la classification hiérarchique des professions établie par le BIT). Seul le groupe du personnel de services et des vendeurs observe un rendement de l'expérience professionnelle supérieur à celui du groupe des employés de type administratif alors que dans la hiérarchie du BIT, leur classement est inversé. Cette inversion est rétablie en fin de carrière. Ainsi, l'augmentation du salaire du personnel de services et des vendeurs en fonction du nombre d'années d'expérience est plus forte que celle des employés de type administratif.

3.2. Essai de vérification d'hypothèses issues de la théorie des marchés internes

Les différences de rendements liés à l'expérience professionnelle et à l'ancienneté dans l'entreprise relèvent d'une explication différente dans la théorie des marchés internes.

a. Rappel des hypothèses

La valorisation de l'expérience professionnelle aux dépens de l'ancienneté dans l'entreprise est le symbole d'une profession dont le capital humain est facilement négociable dans d'autres entreprises : la mobilité interentreprises y est donc rentable. La mobilité y est plutôt volontaire (démission) et signe de dynamisme. Inversement, la valorisation de l'ancienneté dans l'entreprise au détriment de l'expérience professionnelle totale est le symbole d'une profession dont le capital humain est peu négociable en dehors de l'entreprise : le salarié a donc tout intérêt à rester au sein de cette entreprise et de miser sur les promotions internes.

b. Résultats

Empiriquement, nous observons deux profils de rendements comparés entre l'ancienneté et l'expérience professionnelle selon les groupes de professions (cf. graphique 6) :

- **premier profil ① : les rendements à l'extérieur de l'entreprise sont plus élevés qu'à l'intérieur**

Sont concernés, dans ce premier profil, les professions supérieures et qualifiées (professions intellectuelles, scientifiques, professions intermédiaires, ouvriers qualifiés) et le personnel de services et les vendeurs. Pour ces professions, le fait de changer d'entreprise est plus rentable que de rester dans la même entreprise car la négociation salariale est possible. Le rapprochement du groupe du personnel de services/vendeurs avec le groupe de professions dites supérieures résulte sans doute de la forte rotation de main-d'œuvre dans les métiers des services et de la vente. Pour ces derniers, le changement d'entreprise semble plus rentable que le fait de rester toujours dans la même entreprise. L'offre d'emplois relativement forte dans cette profession donne certainement plus de liberté dans le choix du poste à occuper. Le changement d'emploi est par conséquent souvent assorti d'une augmentation de salaire¹.

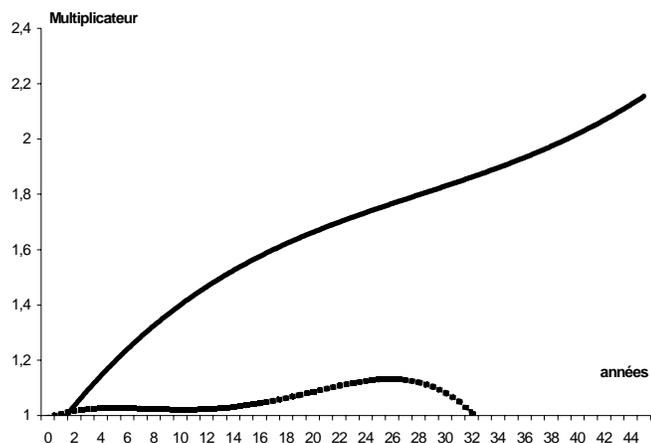
- **deuxième profil ② : les rendements à l'intérieur de l'entreprise sont plus élevés qu'à l'extérieur**

Sont concernés par ce second profil les employés administratifs, les employés et ouvriers non qualifiés. La fidélité à l'entreprise est clairement plus rentable sans doute parce que le savoir-faire des salariés non qualifiés se négocie difficilement à l'extérieur de l'entreprise.

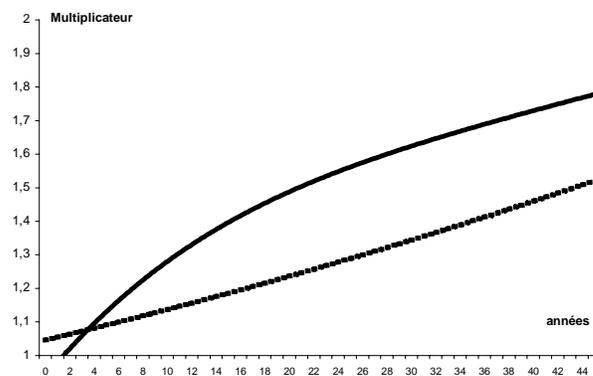
¹ Les arrêts définitifs d'activité sont également fréquents dans ce type de métier. Cf. Population et Emploi n°2/97 – B. Lejealle – CEPS/Instead - Les interruptions de carrière chez les femmes employées privées.

Graphique 6
Comparaison des rendements de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté dans
l'entreprise par groupes de profession
 – Multiplicateurs en courbes de tendance –

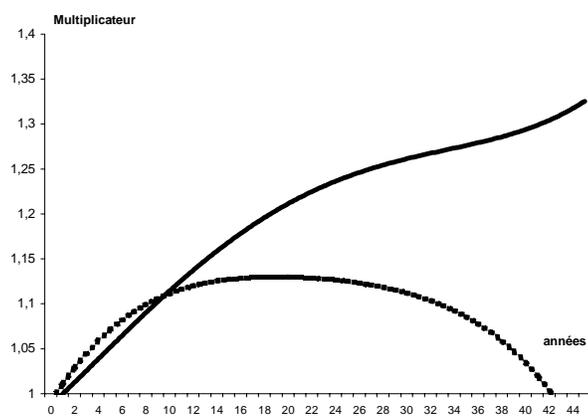
① Profil 1 : rentabilité expérience professionnelle > rentabilité ancienneté



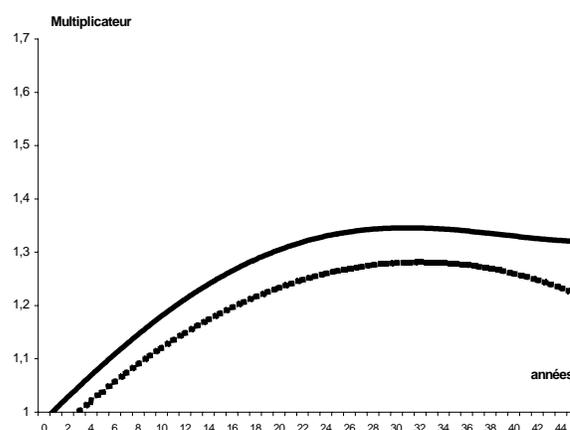
Professions intellectuelles et scientifiques



Professions intermédiaires



Ouvriers qualifiés

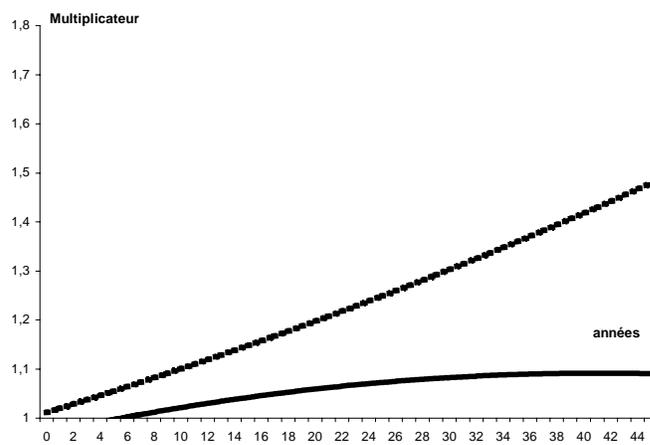
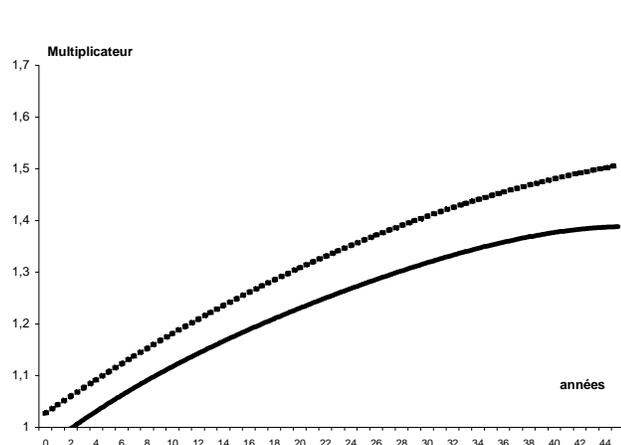


Personnel de services et vendeurs

----- ancienneté ——— expérience professionnelle

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

② Profil 2 : rentabilité ancienneté > rentabilité expérience professionnelle



Employés de type administratif

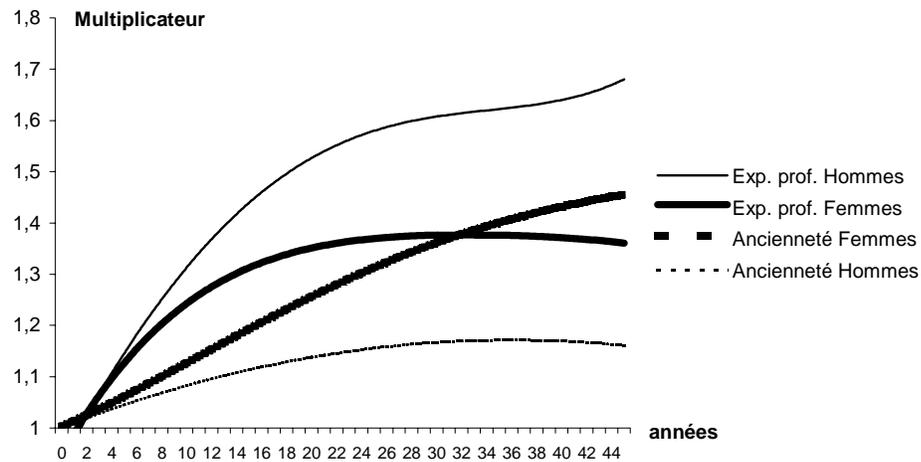
Employés et ouvriers non qualifiés

----- ancienneté ——— expérience professionnelle

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

Le profil de rentabilité des hommes est similaire à celui observé pour l'ensemble des salariés parce qu'ils sont surreprésentés parmi ceux-ci. Pour les femmes, la rentabilité de l'expérience professionnelle connaît une rapide stabilisation en faveur de la rentabilité de l'ancienneté (cf. graphique 7). Au-delà de 20 ans d'expérience professionnelle, une année supplémentaire pour les femmes ne rapporte quasiment rien de plus, toutes choses égales par ailleurs, alors que chez les hommes, le rendement continue d'augmenter. Par contre, la fidélité à l'entreprise est mieux récompensée chez les femmes que chez les hommes puisqu'une augmentation de 10% du salaire initial est observée après 9 ans pour les femmes alors qu'il faut attendre 13 ans pour les hommes.

Graphique 7
Comparaison des rendements de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté pour
l'ensemble des professions par sexe
– Multiplicateurs en courbes de tendance –



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

Le fait que les femmes soient moins bien rémunérées pour leur expérience professionnelle est, en partie, le résultat de l'estimation biaisée et sous-estimée de cette durée pour les femmes.

La valorisation croissante de l'ancienneté¹ chez les femmes, à un moment où les hommes observent une stagnation de cette valorisation, peut aussi résulter d'un effet de sélection. Ne se maintiendraient dans l'entreprise que les femmes ayant de réelles perspectives de carrière et une forte motivation pour l'exercice de leur profession.

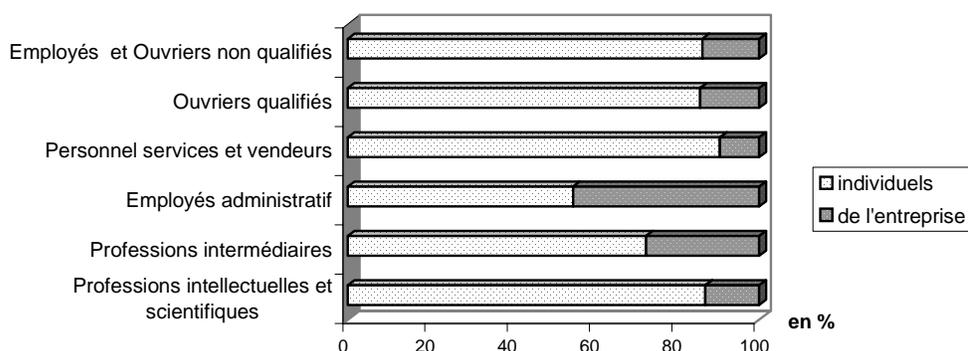
¹ L'estimation de la durée de l'ancienneté ne présente a priori pas d'erreur du type de celle observée sur l'estimation de l'expérience professionnelle.

4. COMPARAISON DU POIDS DES CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES ET DES CARACTERISTIQUES DE L'ENTREPRISE DANS LA FIXATION DES SALAIRES

Les salaires des employés administratifs sont plus faciles à estimer à partir des informations disponibles que les salaires des professions intellectuelles et scientifiques¹.

Le graphique suivant illustre l'importance des caractéristiques individuelles par rapport aux caractéristiques de l'entreprise dans la détermination des salaires.

Graphique 8
Part de variance expliquée par les facteurs individuels et les caractéristiques de l'entreprise



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

Le groupe du personnel de services et des vendeurs est le groupe qui dépend le moins des caractéristiques de l'entreprise pour la fixation de son salaire. A l'opposé, les employés administratifs dépendent fortement des caractéristiques de l'entreprise.

¹ Les pouvoirs explicatifs des modèles économétriques sur ces professions sont respectivement de 63,6% et 41,3%.

CHAPITRE V

**TENTATIVE D'UNE MEILLEURE ESTIMATION DE
L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE**

V. TENTATIVE D'UNE MEILLEURE ESTIMATION DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Comment rectifier l'estimation tronquée de l'expérience professionnelle pour les **femmes** ?

L'objectif de ce chapitre est de proposer deux solutions permettant de corriger ce biais. La première solution consiste à construire un facteur correctif de l'estimation de l'expérience professionnelle, la seconde est de restreindre l'analyse à une population pour laquelle le problème ne se pose pas, c'est-à-dire les jeunes salariés de moins de 30 ans.

1. CONSTRUCTION D'UN FACTEUR CORRECTIF

Nous avons choisi d'utiliser une autre base de données permettant, dans un premier temps, de vérifier que les femmes ont réellement des carrières professionnelles plus courtes que les hommes et, forts de ce constat, dans un deuxième temps, de construire un facteur révisant à la baisse l'estimation de la durée de l'expérience professionnelle pour les femmes.

Des données sur les **femmes** travaillant sous le statut **d'employé privé** au Luxembourg sont disponibles grâce à une enquête réalisée à l'initiative de la Chambre des Employés Privés en 1995¹. Pour chaque femme interrogée, cette enquête a permis de recenser, parmi de nombreuses autres informations², le nombre, la date et la raison de leur(s) interruption(s) d'activité professionnelle de plus de 6 mois, le cas échéant³. Ces informations permettent de mesurer plus précisément la durée de l'expérience professionnelle.

1.1. Méthodologie

Dans quelle mesure les données de cette enquête peuvent-elles être utilisées pour résoudre le problème de la sous-estimation de l'expérience professionnelle pour les femmes dans l'Enquête sur la Structure des Salaires ?

L'utilisation de cette base de données est possible car il existe d'emblée des points communs aux deux enquêtes et des points de divergence qui ont pu être harmonisés.

¹ Enquête réalisée par le CEPS/Instead.

² Mais malheureusement pas les salaires.

³ Cf. PSELL n°88 : Les employées de statut privé occupées au Luxembourg – A. AUBRUN – P. HAUSMAN – B. LEJEALLE – CEPS/Instead – Décembre 1996 et PSELL n°96 : Entre famille et activité professionnelle, les modes d'organisation des employées privées – P. HAUSMAN – B. LEJEALLE – CEPS/Instead – Décembre 1996

• *Les points communs aux deux enquêtes sont les suivants :*

1. l'**année** de collecte de l'information : 1995 ;
2. le **lieu de travail** des salariés : le territoire luxembourgeois (concerne les résidents et les frontaliers) ;
3. le **statut de l'entreprise** : le secteur privé.

• *Les points à harmoniser :*

1. le **sexe** des salariés : on estime la durée de carrière uniquement pour les femmes (on pose l'hypothèse que les hommes interrompent rarement leur carrière professionnelle) ;
2. le **statut professionnel** des salariés : on estime cette durée uniquement pour les employés et non pas pour les ouvriers ;
3. la **durée de travail hebdomadaire** des salariés : on ne retient que les salariés à temps complet ;
4. la **durée du contrat de travail** des salariés : on ne retient que les salariés ayant des contrats à durée indéterminée ;
5. la **taille** des entreprises : on ne retient que les entreprises de plus de 10 salariés ;
6. les **secteurs d'activité** : on ne retient que les entreprises travaillant dans les secteurs d'activité des sections C à K de la nomenclature statistique des activités économiques de la Communauté Européenne (code NACE).

La méthode d'estimation du facteur correctif d'expérience professionnelle se base sur une étude concernant les causes d'interruption de carrière chez les femmes¹. Dans cette étude, la **durée de carrière** a été définie comme la durée écoulée entre l'âge au premier emploi et l'âge au moment de l'enquête, déduction faite des interruptions de carrière².

Or, plus l'âge de la salariée est élevé, plus la probabilité d'avoir interrompu son activité professionnelle est élevée. En effet, plus la carrière est longue, plus les occasions d'interruptions sont fréquentes. De plus, certaines périodes de la vie sont plus propices à des arrêts, notamment au moment des maternités.

Pour tenir compte du fait que la durée et la fréquence des interruptions sont fonction de la durée totale de la carrière et de certaines périodes de la vie, il a été décidé, d'une part, de construire un ratio, et, d'autre part, de fractionner l'analyse par cohorte d'âge.

¹ Cf. Population et Emploi n°2/97 : Les interruptions de carrière des femmes employées privées. B. Lejealle – CEPS/Instead

² Les interruptions de carrière n'ont été prises en compte qu'au-delà de 6 mois d'arrêt.

Ce ratio est le suivant¹:

Ratio	=	$\frac{\text{durée de carrière effective}}{\text{durée de carrière maximale}}$
avec :		
Durée de carrière effective	=	(âge au moment de l'enquête – âge au premier emploi) – interruptions éventuelles
Durée de carrière maximale	=	(âge au moment de l'enquête – âge au premier emploi)

• **Interprétation du ratio :**

- s'il est égal à 1, la carrière professionnelle s'est déroulée sans aucune interruption ;
- s'il est égal à 0,75, la personne a travaillé 75% de sa durée potentielle d'activité professionnelle totale ; elle s'est donc interrompue pendant le quart du temps écoulé depuis son premier emploi ;
- s'il est proche de 0, la personne a très peu travaillé depuis son premier emploi.

¹ Des réserves de second ordre sont à émettre dans cette procédure d'estimation du ratio à cause de certaines limites fixées par l'enquête. Cependant ces limites se révèlent insignifiantes par l'analyse de leur impact :

- Les interruptions de travail ne sont comptabilisées que dans la mesure où elles représentent une durée de plus de 6 mois. Le biais est minime car une interruption de moins de 6 mois représente à peine plus d'1% d'une carrière maximale (cette estimation est obtenue par le rapport suivant : une interruption de 6 mois sur une carrière totale d'environ 40-45 ans).
- Seules les trois interruptions les plus longues sont prises en compte. Cette limite pourrait être problématique si beaucoup de femmes étaient concernées par plus de 3 interruptions, or seulement 3 femmes dans notre échantillon ont arrêté leur activité professionnelle plus de trois fois durant plus de 6 mois. Ces 3 cas ont donc été retirés de l'analyse sans porter préjudice à la représentativité de l'échantillon.

Dans l'Enquête auprès des Employées Privées, très peu d'employées non qualifiées ont été recensées. Par conséquent, supposant que leur comportement vis-à-vis des interruptions de travail est similaire à celui du personnel de services directs aux particuliers et de la vente, le ratio a été estimé de la même façon pour les deux populations.

1.2. Résultats

Rappelons que ces analyses ne concernent que les employés ayant des contrats à durée indéterminée, travaillant à temps complet, travaillant dans des entreprises dont le secteur d'activité est codé de C à K dans le code d'activité des entreprises (cf. encadré 1 de l'introduction), ayant plus de 10 salariés et appartenant au secteur privé.

L'introduction du ratio dans l'estimation de la durée de carrière professionnelle est supposé avoir les effets suivants :

- L'expérience professionnelle étant mieux appréhendée pour les femmes, le pouvoir explicatif du modèle devrait être amélioré car l'expérience professionnelle sera mieux corrélée au salaire.
- De ce fait, la disparité de salaire liée au sexe devrait baisser car on peut supposer qu'une partie de son effet est due à une mauvaise prise en compte de l'impact de l'expérience professionnelle sur les salaires.

Les résultats de ces nouvelles analyses confirment ces attentes mais avec très peu d'ampleur (cf. tableau 8) :

- L'effet sur le pouvoir explicatif du modèle est minime, mis à part pour les salariés des professions intellectuelles et scientifiques pour lesquels l'amélioration est de 4,4 points.
- Les réductions d'écart de salaire entre hommes et femmes sont également négligeables, mis à part pour les salariés des professions intellectuelles et scientifiques pour lesquels le multiplicateur passe de 0,90 à 0,92.

Tableau 8
Comparaison du pouvoir explicatif du modèle et du multiplicateur de disparité de salaire entre hommes et femmes avec et sans utilisation du ratio

Groupes de professions	R^2 ajusté		Multiplicateur du facteur Sexe		
	sans ratio	avec ratio	apparent	apuré	
				sans ratio	avec ratio
Professions intellect. et scientifiques	41,3	45,7	0,86	0,90	0,92
Professions intermédiaires	44,7	44,8	0,90	0,94	0,94
Employés de type administratif	63,9	63,7	0,88	0,95	0,96
Personnel de services et vendeurs	45,4	46,0	0,85	0,87	0,88
Ouvriers et employés non qualifiés	51,0	51,2	0,85	0,88	0,88

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

Champ : salariés à **temps complet**, au statut d'**employé** ayant un **contrat à durée indéterminée** dans des entreprises **privées** des **secteurs C à K** du code NACE, de **plus de 10 salariés**.

Les résultats sont décevants dans la mesure où nous attendions la confirmation d'un effet biaisé de l'estimation amplifiée de la durée d'expérience professionnelle. Néanmoins, ils ne sont pas décevants dans la mesure où ils valident les résultats précédents ce chapitre car ils montrent que le biais de construction de la durée de carrière professionnelle n'est pas si important.

Quelles peuvent être les raisons de ce résultat ?

Les corrections apportées à la durée de l'expérience professionnelle ne sont pas d'une ampleur très forte, elles ne peuvent donc pas entraîner de grands changements dans les résultats. Ce qui nous permet de dire que les interruptions d'activité de courtes durées ont peu d'impact sur les différences de salaires entre hommes et femmes.

De plus, le biais est moins fort que celui que l'on attendait car la durée de l'expérience professionnelle est estimée à l'aide de tranches d'années. Plus précisément, au lieu de considérer cette durée de façon continue, où chaque année supplémentaire aurait un effet similaire à une autre année, elle a été considérée par tranches d'années¹. Par conséquent, le regroupement, dans une même classe, d'individus aux durées d'expérience professionnelles voisines, pallie les risques de surestimation de l'expérience professionnelle des femmes. L'estimation initialement employée pour la durée d'expérience professionnelle est donc a priori valide.

¹ Cette prise en compte de la variable par tranches est justifiée par l'existence d'effets différenciés par paliers.

2. SELECTION DES SALARIES DE MOINS DE 30 ANS

Une seconde méthode a été employée pour tenter de réduire l'éventuelle erreur de mesure de l'expérience professionnelle : le champ de la population interrogée a été restreint à un groupe pour lequel le problème ne se pose pas, c'est-à-dire les salariés de moins de 30 ans.

2.1. Méthodologie

Parmi les salariés de moins de 30 ans, les femmes sont encore peu nombreuses à avoir interrompu leur activité professionnelle pour l'éducation de leurs enfants (la fréquence des arrêts et des reprises est réduite). L'idéal serait de réduire le champ d'analyse aux individus de moins de 25 ans mais les effectifs ne sont pas suffisants pour assurer la stabilité des résultats.

2.2. Résultats

Les disparités salariales entre hommes et femmes demeurent mais elles sont considérablement réduites. Le salaire féminin représente **94%** du salaire masculin, toutes choses égales par ailleurs (contre, rappelons le, 85% quel que soit l'âge).

L'analyse par groupes de professions révèle une absence totale de différence salariale entre hommes et femmes pour les professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires et les employés administratifs. Ces trois groupes de professions sont les plus élevés de la hiérarchie des professions.

En revanche, des disparités salariales demeurent pour les trois autres groupes de professions (personnel de services / vendeurs, ouvriers qualifiés, ouvriers et employés non qualifiés). Les disparités sont toutefois moins fortes que lorsque aucune limite d'âge n'est fixée.

Tableau 9
Multiplicateur apparent et apuré sur la population salariée
des moins de 30 ans par professions

<i>Groupes de professions</i>	<i>R² ajusté</i>	<i>Effectifs concernés</i>	<i>Multiplicateur apparent</i>	<i>Multiplicateur apuré</i>
Professions intellect. et scientifiques	43,3	522	ns	ns
Professions intermédiaires	49,8	860	ns	ns
Employés de type administratif	62,0	1171	ns	ns
Personnel de services et vendeurs	49,0	533	0,90	0,92
Ouvriers qualifiés	38,0	1592	0,82	0,79
Ouvriers et employés non qualifiés	48,6	665	0,87	0,92
Ensemble	74,2*	5356	0,96	0,94

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

Champ : Salariés de moins de 30 ans.

* avec les variables relatives aux professions.

ns : non significatif.

La neutralisation des effets de structure a pour effet de révéler une disparité "effective" plus forte que la disparité "apparente". C'est habituellement l'inverse car les femmes se positionnent généralement moins bien que les hommes sur le marché du travail, c'est-à-dire dans des postes et des entreprises moins rémunératrices. Ici, les jeunes femmes sont, en apparence, moins sujettes à une discrimination en fonction du sexe qu'en réalité car elles occupent des postes et des secteurs financièrement rentables.

Il n'y a que pour le personnel de services, les vendeurs, les employés et ouvriers non qualifiés pour lesquels la prise en compte des effets de structure permet de révéler des disparités réelles plus faibles.

CONCLUSION

CONCLUSION

LIMITES DE L'ETUDE

La limite principale de cette étude tient au type de données utilisées. L'interprétation des informations et des hypothèses est censée refléter des biographies de vie. Or, ce n'est pas le cas puisqu'il s'agit de caractéristiques provenant de personnes à des âges différents et considérés à un même moment. De plus, au sein d'une carrière professionnelle, il existe une certaine mobilité : il est rare qu'un cadre ait occupé le même poste depuis le début de sa carrière et il est fréquent qu'un ouvrier non qualifié acquiert une qualification au cours du temps. Pour prendre en compte ces événements, des données longitudinales seraient plus adaptées.

PERSPECTIVES DE L'ETUDE

Des études longitudinales sur la valorisation de la formation pourraient être envisagées pour lever ces limites. Intégrer des informations sur la formation continue comme mesure plus fine du capital humain pourrait être également envisagé. Des études sur la mobilité de l'emploi au niveau individuel seraient également un complément d'analyse fructueux pour l'étude de l'histoire salariale d'un individu et des différences salariales entre hommes et femmes.

RESUME DE L'ETUDE

Les différences salariales entre hommes et femmes passent d'un peu plus de 15% à 11% après neutralisation de tous les effets de structure. Ces derniers n'ont donc que très peu d'impact sur les différences salariales. Ce résultat ne permet pas d'affirmer qu'il n'existe pas de discrimination salariale envers les femmes car aucun élément de structure n'a pu justifier ce résidu de différence entre les sexes. Cependant, on ne peut pas non plus certifier qu'il existe réellement une discrimination sexuelle car il existe peut-être d'autres caractéristiques typiques

de la main-d'œuvre féminine ou masculine¹. Dans la limite des informations disponibles et jusqu'à preuve du contraire, cette étude tend cependant à montrer de telles discriminations.

Nous maintenons que les professions souffrant des disparités de salaires les plus faibles sont les professions les plus féminisées et les plus qualifiées. Inversement, celles qui subissent le plus de discriminations sont les professions les moins qualifiées et les plus masculines.

Les conclusions de cette étude apportent une confirmation aux théories économiques du capital humain et des marchés internes. En termes de mobilité professionnelle, les salariés des professions supérieures et qualifiées (y compris les ouvriers qualifiés), des services aux particuliers et les vendeurs ont tout intérêt à changer d'entreprise pour améliorer le niveau de leur salaire. Si, pour les premiers, le pouvoir de négociation des salaires est élevé, pour les seconds, le changement d'entreprise dans un milieu où les possibilités d'emploi et la rotation de main-d'œuvre est forte, est plus rentable. En revanche, les salariés des professions moins qualifiées ont tout intérêt à rester fidèles à leur entreprise parce que leur savoir-faire se négocie difficilement à l'extérieur de l'entreprise.

Le résultat le plus surprenant de cette étude réside sans doute dans l'effet lié à l'appartenance au secteur bancaire pour les femmes. En apparence, les femmes semblent bénéficier d'un supplément de salaire par rapport aux hommes parce qu'elles sont fréquemment employées dans le secteur bancaire. La vision traditionnelle de la situation de l'emploi féminin dans des postes, des secteurs et des qualifications moins intéressants d'un point de vue financier est remise en cause par cette nouvelle perspective. En effet, ces emplois dans le secteur bancaire concernent surtout les jeunes femmes.

L'aperçu final des disparités salariales entre jeunes femmes et jeunes hommes laisse également présager des perspectives plutôt positives quant à davantage d'égalité de traitement. Les différences ne sont plus que de 6% sur l'ensemble des professions avec une absence totale de discrimination pour les professions supérieures. Cependant, les disparités salariales entre hommes et femmes apparaissent au fur et à mesure de l'avancement de la carrière. Il faudra donc attendre encore quelques années avant de confirmer cette avancée.

Rappelons que cette étude ne concerne pas le secteur public dans lequel les écarts de salaires entre hommes et femmes sont nettement plus faibles que dans le secteur privé. La prise en compte de ce secteur tendrait, par conséquent, à réduire davantage les écarts de salaires dans la population salariée totale.

¹ Certaines caractéristiques, non disponibles dans l'Enquête sur la Structure des Salaires, permettraient certainement d'améliorer le degré d'explication des différences de salaires. Citons en quelques-unes :

- d'un point de vue **personnel** : l'éducation familiale et les antécédents familiaux, le statut matrimonial, la présence d'enfants, la santé, la localisation géographique, le dynamisme du salarié, son aversion pour le risque ;
- d'un point de vue **professionnel** : la mobilité géographique, la situation professionnelle du conjoint, les connaissances linguistiques, la trajectoire professionnelle du salarié (ses échecs, réussites) ;
- d'un point de vue de **l'entreprise** : la bonne marche de l'entreprise, son chiffre d'affaires, ses bénéfices, sa position sur le marché, l'étendue de son marché, sa dominante en capital ou en force de travail, le taux de syndicalisation, le taux de licenciement, le système de rémunération, le travail en équipe ou de nuit, le nombre d'équipes, la part des ouvriers dans l'entreprise, la part des étrangers, la part des femmes dans l'entreprise, etc.

L'enjeu d'une plus grande égalité de rémunération entre hommes et femmes est fondamental car une société globalement plus égalitaire en dépend. Citons, pour exemple, les résultats d'une étude réalisée auprès de femmes employées privées au Luxembourg¹, qui a permis de dégager des modèles de partage du travail familial et domestique nettement plus égalitaires pour les frontalières que pour les résidentes. Comment interpréter le fait que les frontalières soient plus soutenues par leur conjoint pour effectuer les tâches domestiques et familiales ? Une explication du phénomène tiendrait dans la valorisation financière du travail féminin. En effet, ces femmes perçoivent fréquemment des salaires plus élevés que leurs conjoints car ceux-ci ont une forte probabilité de travailler dans le pays de résidence où les rémunérations sont globalement plus faibles. Reste à savoir si ce sont des emplois du temps chargés et/ou l'intérêt financier de maintenir cet emploi qui entraînent une participation plus active du conjoint ou, au contraire, si une participation plus égalitaire au sein du couple permet le maintien d'une activité professionnelle pour la femme.

Même si nous pouvions tenir compte de tous les effets de structure de l'emploi féminin et masculin parvenant ainsi à réduire fortement les écarts salariaux entre hommes et femmes, il n'en resterait pas moins une discrimination quant à l'emploi en général, que ce soit l'accès à l'emploi, à la formation, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle, à la prise de décision. Globalement, les différences salariales entre hommes et femmes restent de 15%.

¹ ECOCEPS n°1/2-96 : Les femmes employées privées au Grand-Duché de Luxembourg – P. Hausman – A. Aubrun – B. Lejealle – CEPS/Instead.

ANNEXES

ANNEXE 1

La Classification Internationale Type des Professions du BIT

La classification des professions utilisée dans cette étude est la Classification Internationale Type des Professions (CITP) créée par le BIT. Construite à partir de deux concepts, l'emploi et les compétences, elle prend en compte, en plus du niveau de formation acquis par la filière de l'instruction formelle, le niveau de formation informel acquis hors institutions et par expérience. Cette classification est constituée de 10 grands groupes dont les professions les plus courantes dans notre échantillon sont les suivantes :

- **1 : Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise** : absents de notre champ d'étude. Pour des raisons d'effectifs insuffisants ne permettant pas de dégager des résultats stables, ce groupe de professions n'a pas été retenu ; il concerne d'ailleurs assez peu de femmes.
- **2 : Professions intellectuelles et scientifiques** : il s'agit surtout d'ingénieurs mécaniciens, d'ingénieurs en informatique, en électronique ainsi que des cadres comptables et des spécialistes des fonctions administratives et commerciales.
- **3 : Professions intermédiaires** : techniciens en génie civil, en électricité, en électronique, en métallurgie, en informatique ainsi que des gestionnaires de portefeuilles, de comptes clients, des cambistes, courtiers, comptables et secrétaires de direction.
- **4 : Employés de type administratif** : secrétaires, employés de bureau en service comptable, financier ou administratif ; réceptionnistes, caissiers et guichetiers.
- **5 : Personnel de services et vendeurs de magasin et de marché** : serveurs, employés de la restauration et vendeurs.
- **6 : Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche** : absents du champ d'étude de l'Enquête sur la Structure des Salaires.
- **7 : Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal** : essentiellement des ouvriers du bâtiment (maçons, charpentiers, plombiers, électriciens, peintres), des ouvriers de la métallurgie ou de la construction mécanique et quelques ouvriers des métiers de type artisanal.
- **8 : Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage** : surtout des conducteurs de machines de fabrication de produits divers et des conducteurs de véhicules et d'engins lourds.
- **9 : Ouvriers et employés non qualifiés** : employés non qualifiés des services et de la vente (vendeurs ambulants, aides de ménage, portiers, éboueurs) et manœuvres de l'industrie et du bâtiment (manutentionnaires, manœuvres des chantiers).
- **0 : Forces armées** : absents du champ d'étude de l'Enquête sur la Structure des Salaires.

L'exercice de création d'une échelle hiérarchique de professions est toujours périlleux : les groupes doivent, à la fois, être les plus distincts possibles les uns des autres et regrouper des professions ayant le plus de similitudes possible.

Pour chacun de ces groupes de professions, la liste des métiers y figurant est plus ou moins homogène. Par exemple, le groupe des employés de type administratif est particulièrement homogène alors que le groupe des professions intellectuelles et scientifiques rassemble aussi bien des ingénieurs de l'industrie que des spécialistes de la finance des grandes entreprises.

Cette hétérogénéité des groupes de professions est un élément perturbateur pour notre étude car l'analyse des disparités entre hommes et femmes par groupes de professions suppose comme hypothèse de départ que tous les salariés appartenant à ces groupes de professions exercent le même métier ou du moins effectuent les mêmes tâches.

ANNEXE 2

Les modalités des variables testées et les modalités de référence

<i>Nom de la variable</i>	<i>Modalités de la variable (modalité de référence en gras italique)</i>
Sexe	<i>Homme</i> Femme
Expérience professionnelle	<i>Expérience Prof. 0-10 ans</i> Expérience Prof. 11-20 ans Expérience Prof. 21-30 ans Expérience Prof. 31 ans et plus
Niveau de formation	<i>Inférieur au Primaire</i> Secondaire Inférieur Secondaire Supérieur Etudes Supérieures
Ancienneté dans l'entreprise	<i>Ancienneté entreprise 0-2 ans</i> Ancienneté entreprise 3-5 ans Ancienneté entreprise 6-15 ans Ancienneté entreprise 16 ans et +
Secteur d'activité	<i>Secteur Commerce et HORECA</i> Secteur de la Construction Secteur de l'Industrie Secteur des Autres services Secteur des Banques et assurances
Nationalité et résidence	<i>Résident luxembourgeois</i> Frontalier Résident étranger
Supervision de salariés	<i>Non supervision</i> Supervision
Taille de l'entreprise	<i>Taille entreprise 10-20 salariés</i> Taille entreprise 20-49 salariés Taille entreprise 50-149 salariés Taille entreprise 150-499 salariés Taille entreprise 500-1499 salariés Taille entreprise >1500 salariés
Heures supplémentaires payées	<i>Pas de rémunération d'heures supplémentaires</i> Heures supplémentaires payées
Existence de primes	<i>Pas de prime</i> Prime
Existence et signature d'une convention collective	<i>Pas de convention collective signée</i> Convention collective signée
Taux de salariés à temps partiel	<i>Pas de salariés à temps partiel</i> Taux salariés à temps partiel : 0,1-3,7% Taux salariés à temps partiel : >3,7%

ANNEXE 3
Les modèles de régression linéaire multiple avec et sans interactions

Tableau 1
*Modèle pour les professions intermédiaires**

Facteurs pour les professions intermédiaires	Sans interaction	Avec interactions liées au sexe		
		Modèle total	Si c'est un homme	Si c'est une femme
Constante	334,6	342,1	342,1	325,0
Femme	0,94	0,95		
Expérience Prof. 11-20 ans	1,18	1,18	1,18	1,18
Expérience Prof. 21-30 ans	1,30	1,30	1,30	1,30
Expérience Prof. 31 ans et plus	1,42	1,40	1,40	1,40
Secondaire Inférieur	1,14	1,14	1,14	1,14
Secondaire Supérieur	1,29	1,29	1,29	1,29
Etudes Supérieures	1,34	1,35	1,35	1,35
Ancienneté entreprise 3-5 ans	1,08	1,08	1,08	1,08
Ancienneté entreprise 6-15 ans	1,17	1,16	1,16	1,16
Ancienneté entreprise 16 ans et +	1,26	1,25	1,25	1,25
Secteur de l'Industrie ¹⁾	1,11	1,11	1,11	1,11
Secteur des Autres services	1,14	1,13	1,13	1,13
Secteur des Banques et assurances	1,32	1,32	1,32	1,32
Taille entreprise 500-1500 salariés ²⁾	1,13	1,19	1,19	0,95
<i>Sexe X Taille entreprise 500-1500 salariés</i>		0,80		
Supervision	1,09	1,09	1,09	1,09
Taux salariés à temps partiel : 0,1-3,7% ³⁾	1,05	1,05	1,05	1,05
Frontalier	0,95	0,95	0,95	0,95
Heures supplémentaires payées	0,93	0,93	0,93	0,93
R ² ajusté	44,7	46,4%		
Nombre d'individus	2535	2535	1583	952

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

* Tous les coefficients sont significatifs au seuil de probabilité inférieur à 0,001.

¹⁾ Référence : Secteurs du Commerce, HORECA et Construction.

²⁾ Référence : Taille entreprise inférieure à 500 salariés et supérieure à 1 500 salariés.

³⁾ Référence : Pas de salariés à temps partiel et taux salariés à temps partiel supérieur à 3,7%.

Tableau 2
Modèle pour les employés de type administratif*

Facteurs pour les employés de type administratif	Sans interaction	Avec interactions liées au sexe		
		Modèle total	Si c'est un homme	Si c'est une femme
Constante	297,4	292,1	292,1	281,0
Femme	0,95	0,96		
Secteur de la Construction	1,15	1,15	1,15	1,15
Secteur des Autres services	1,16	1,16	1,16	1,16
Secteur de l'Industrie	1,27	1,26	1,26	1,26
Secteur Banques et assurances	1,49	1,45	1,45	1,51
<i>Sexe X Secteur Banques et Assurances</i>		1,04		
Ancienneté entreprise 3-5 ans	1,06	1,06	1,06	1,06
Ancienneté entreprise 6-15 ans	1,12	1,12	1,12	1,12
Ancienneté entreprise 16 ans et +	1,28	1,28	1,28	1,28
Expérience Prof. 11-20 ans	1,11	1,11	1,11	1,11
Expérience Prof. 21-30 ans	1,19	1,20	1,20	1,20
Expérience Prof. 31 ans et plus	1,26	1,33	1,33	1,20
<i>Sexe X Expérience prof. 31 ans et plus</i>		0,90		
Secondaire Inférieur	1,13	1,13	1,13	1,13
Secondaire Supérieur et plus	1,26	1,26	1,26	1,26
Supervision	1,12	1,14	1,14	1,09
<i>Sexe X Supervision</i>		0,95		
Heures supplémentaires payées	0,94	0,94	0,94	0,94
Profession réceptionniste, caissier [●]	0,94	0,95	0,95	0,95
Frontalier	0,92	0,92	0,92	0,92
Résident étranger	0,95	0,95	0,95	0,95
R ² ajusté (pouvoir explicatif du modèle)	63,4%	64,0%		
Nombre d'individus	2708	2708	1149	1559

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

* Tous les coefficients sont significatifs au seuil de probabilité inférieur à 0,001.

● Référence : Profession employé de bureau.

Tableau 3
Modèle pour le personnel de services et les vendeurs*

Facteurs pour le personnel de services et les vendeurs	Sans interaction	Avec interactions liées au sexe		
		Modèle total	Si c'est un homme	Si c'est une femme
Constante	358,2	349,0	349,0	321,3
Femme	0,87	0,92		
Expérience Prof. 11-20 ans	1,08	1,09	1,09	1,09
Expérience Prof. 21-30 ans	1,16	1,22	1,22	1,10
Expérience Prof. 31 ans et plus	1,16	1,23	1,23	1,14
Sexe X Expérience Prof. 21-30 ans		0,90		
Sexe X Expérience Prof. 31 ans et +		0,93**		
Ancienneté entreprise 3-5 ans	1,05	1,05**	1,05	1,05
Ancienneté entreprise 6-15 ans	1,09	1,08	1,08	1,08
Ancienneté entreprise 16 ans et +	1,22	1,20	1,20	1,20
Secondaire Inférieur	1,11	1,11	1,11	1,11
Secondaire Supérieur et plus	1,24	1,23	1,23	1,23
Secteur de la Restauration ^o	0,81	0,81	0,81	0,81
Supervision	1,15	1,14	1,14	1,14
Frontalier	0,92	0,92	0,92	0,92
Résident étranger	0,95	0,94	0,94	0,94
Profession vendeur ^o	0,93	0,99	0,99	0,87
Sexe X Profession vendeur		0,87		
Prime	0,93	0,86	0,86	0,99
Sexe X Prime		1,15		
Convention collective signée	0,89	0,92	0,92	0,92
R ² ajusté (pouvoir explicatif du modèle)	45,4%	48,4%		
Nombre d'individus	1180	1180	619	561

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

* Tous les coefficients sont significatifs au seuil de probabilité inférieur à 0,001 sauf les facteurs (Sexe X Expérience Prof. 31 ans et plus) et Prof. Vendeur.

** Significatif au seuil de probabilité inférieur à 0,05.

^o Référence : Secteurs du Commerce, Construction, Industrie, Banques et assurances, Autres services.

^o Référence : Profession Personnel de services.

Tableau 4
Modèle pour les ouvriers qualifiés de type artisanal ou sur machines*

Facteurs pour les ouvriers qualifiés de type artisanal ou sur machines	Sans interaction	Avec interactions liées au sexe		
		Modèle total	Si c'est un homme	Si c'est une femme
Constante	335,6	332,3	332,3	278,1
Femme	0,74	0,84		
Expérience Prof. 11-20 ans	1,08	1,08	1,08	1,08
Expérience Prof. 21-30 ans	1,13	1,14	1,14	1,07
Expérience Prof. 31 ans et plus	1,17	1,17	1,17	1,17
<i>Sexe X Exp. prof. 21-30 ans</i>		0,94		
Ancienneté entreprise 3-5 ans	1,04	1,04	1,04	1,04
Ancienneté entreprise 6-15 ans	1,10	1,10	1,10	1,10
Ancienneté entreprise 16 ans et plus	1,12	1,12	1,12	1,12
Supervision	1,13	1,13	1,13	1,13
Conducteurs d'installations et ouv. assemblage [•]	1,02	1,04	1,04	1,04
Ouvriers métallurgie et construction mécanique	1,04	1,16	1,16	1,16
Ouvriers mécanique de précision et imprimerie	1,16	1,03	1,03	0,95
<i>Sexe X Ouvriers mécanique de précision</i>		0,92		
Secondaire Inférieur et plus	1,07	1,07	1,07	1,07
Frontalier	0,94	0,94	0,94	0,94
Résident étranger	0,94	0,95	0,95	0,95
Convention collective signée	1,07	1,07	1,07	1,07
Taille entreprise 500 salariés et plus [•]	1,07	1,08	1,08	0,96
<i>Sexe X Taille entreprise 500 salariés et plus</i>		0,88		
Secteur de l'Industrie [•]	1,04	1,04	1,04	1,04
Heures supplémentaires payées	0,97	0,97	0,97	0,97
R ² ajusté (pouvoir explicatif du modèle)	45,1%	45,8%		
Nombre d'individus	6155	6155	5810	345

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

* Tous les coefficients sont significatifs au seuil de probabilité inférieur à 0,001.

• Référence : Profession Ouvriers des métiers du bâtiment, de type artisanal et conducteurs d'engins lourds.

• Référence : Taille de l'entreprise entre 10 et 500 salariés.

• Référence : Secteurs du Commerce, HORECA, Construction, Banques et assurances, Autres services.

Tableau 5
Modèle pour les ouvriers et employés non qualifiés*

Facteurs pour les ouvriers et employés non qualifiés	Sans interaction	Avec interactions liées au sexe		
		Modèle total	Si c'est un homme	Si c'est une femme
Constante	281,2	269,3	269,3	253,1
Femme	0,86	0,94		
Ancienneté entreprise 3-5 ans	1,04	1,04	1,04	1,04
Ancienneté entreprise 6-15 ans	1,10	1,10	1,10	1,10
Ancienneté entreprise 16 ans et plus	1,23	1,21	1,21	1,21
Expérience Prof. 2 : 11-20 ans	1,05	1,05	1,05	1,05
Expérience Prof. 3 : 21-30 ans	1,09	1,14	1,14	1,05
Expérience Prof. 4 : 31 ans et plus	1,10	1,14	1,14	1,08
<i>Sexe X Expérience prof. 21-30 ans</i>		0,92		
<i>Sexe X Expérience prof. 31 ans et plus</i>		0,95		
Secteur des Autres services [•]	1,04	1,10	1,10	1,00
Secteur de l'Industrie	1,14	1,15	1,15	1,15
<i>Sexe X Secteur Autres services</i>		0,91		
Convention collective signée	1,06	1,09	1,09	1,02
<i>Sexe X Convention collective signée</i>		0,94		
R ² ajusté (pouvoir explicatif du modèle)	52,6%	54,1%		
Nombre d'individus	1774	1774	889	885

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

* Tous les coefficients sont significatifs au seuil de probabilité inférieur à 0,001.

• Référence : Secteurs de la Construction, Banque, Commerce et HORECA.

Tableau 6
Modèle sans interaction pour l'ensemble des salariés
avec et sans les variables "profession"*

Facteurs pour l'ensemble des salariés	Variables avec les professions	Variables sans les professions	Caractéristique de référence
Constante	253,9	282,3	
<i>Femme</i>	0,89	0,87	Homme
<i>Professions intellectuelles et scientifiques</i>	1,96		<i>Ouvriers/employés non qualifiés</i>
<i>Professions intermédiaires</i>	1,53		<i>Ouvriers/employés non qualifiés</i>
<i>Employés administratifs</i>	1,28		<i>Ouvriers/employés non qualifiés</i>
<i>Personnels services et vendeurs</i>	1,09		<i>Ouvriers/employés non qualifiés</i>
<i>Ouvriers qualifiés</i>	1,16		<i>Ouvriers/employés non qualifiés</i>
Secteur de la Construction	1,06	1,07	Commerce et HORECA
Secteur des Autres services	1,11	1,15	Commerce et HORECA
Secteur de l'Industrie	1,14	1,16	Commerce et HORECA
Secteur des Banques et assurances	1,32	1,52	Commerce et HORECA
Secondaire Inférieur	1,11	1,18	Primaire
Secondaire Supérieur	1,24	1,50	Primaire
Etudes supérieures	1,28	1,95	Primaire
Ancienneté entreprise 3-5 ans	1,06	1,07	Ancienneté entreprise 0-2 ans
Ancienneté entreprise 6-15 ans	1,11	1,13	Ancienneté entreprise 0-2 ans
Ancienneté entreprise 16-25 ans	1,19	1,23	Ancienneté entreprise 0-2 ans
Ancienneté entreprise 26 ans et +	1,23	1,30	Ancienneté entreprise 0-2 ans
Expérience Prof. 11-20 ans	1,15	1,19	Expérience Prof. 0-10 ans
Expérience Prof. 21-30 ans	1,23	1,27	Expérience Prof. 0-10 ans
Expérience Prof. 31 ans et plus	1,25	1,30	Expérience Prof. 0-10 ans
Supervision	1,12	1,19	Non supervision
Heures supplémentaires payées	0,96	0,94	Pas de rémunération d'heures supplémentaires
Frontalier	0,93	0,90	Résidant luxembourgeois
Résident étranger	0,95	0,92	Résidant luxembourgeois
Convention collective signée	1,05	1,03	Pas de convention collective signée
Prime	0,98	0,96	Pas de prime
Taille entreprise 20-49 salariés	1,02	1,02	Taille entreprise 10-20 salariés
Taille entreprise 50-149 salariés	ns	ns	Taille entreprise 10-20 salariés
Taille entreprise 150-499 salariés	ns	ns	Taille entreprise 10-20 salariés
Taille entreprise 500-1499 salariés	ns	ns	Taille entreprise 10-20 salariés
Taille entreprise >1500 salariés	1,03	1,02	Taille entreprise 10-20 salariés
Taux salariés à temps partiel : 0,1-3,7%	1,01	1,02	Pas de salariés à temps partiel
Taux salariés à temps partiel : >3,7%	0,97	0,97	Pas de salariés à temps partiel
R ² ajusté (pouvoir explicatif du modèle)	76,0%	68,5%	
Nombre d'individus	16377	16377	

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

* Tous les coefficients sont significatifs au seuil de probabilité inférieur à 0,001.

