

La question du lien entre la main-d'œuvre frontalière et les salaires dans le canton de Genève au regard de la votation sur la reconduction de l'ALCP

José Ramirez

Juin 2008

Cette communication a pour principal objectif d'alimenter le débat sur le lien entre salaires et population frontalière dans le canton de Genève en y apportant quelques éléments chiffrés. Pour ce faire, nous avons essentiellement utilisé des données et recherches publiques produites ou éditées par l'Office cantonal de la statistique ou l'Office fédéral de la statistique. Nous nous sommes également librement inspirés du « Quatrième rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE pour la période du 1^{er} juin 2002 au 31 décembre 2007 » sur les « Conséquences de la libre circulation des personnes sur le marché du travail suisse »¹.

Le document est divisé en trois parties. Dans la première nous nous intéressons aux évolutions sectorielles de l'emploi frontalier et des salaires sur la dernière décennie. Nous discutons ensuite des principales tendances associées à la distribution et à la structure des salaires dans le canton de Genève ces dernières années, en nous basant essentiellement sur les résultats de l'Enquête sur la structure des salaires. En dernier lieu, nous discutons brièvement l'impact de la ségrégation (selon la nationalité/type de permis observées au niveau des entreprises) dans la formation des salaires. La mesure de la ségrégation étant un outil essentiel pour comprendre, d'une part, l'intégration des personnes sur le marché du travail et, d'autre part, les différences salariales non expliquées par des caractéristiques dites « objectives ».

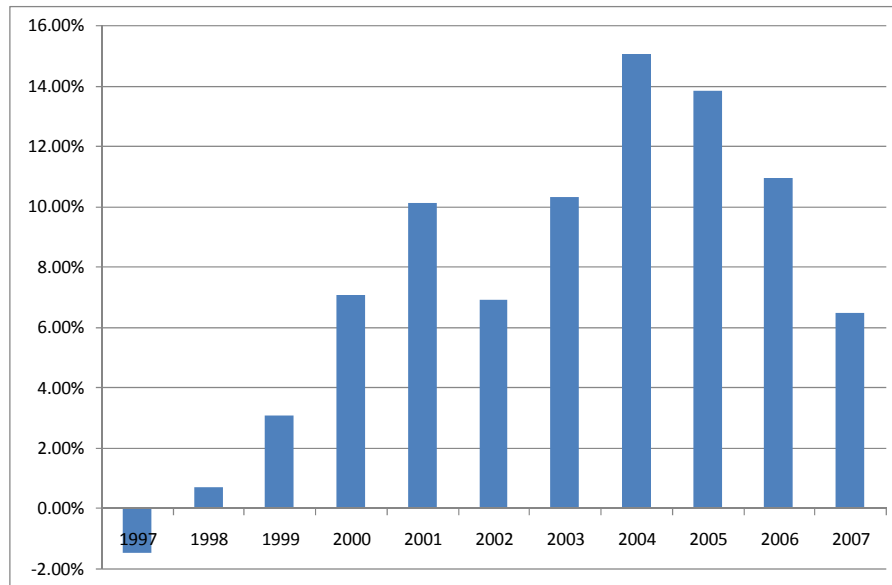
1. Évolution sectorielle de l'emploi frontalier et des salaires

Entre 1997 et 2007, le nombre de frontaliers actifs dans le canton de Genève est passé de 27'524 à 60'630. Depuis 2002, année de l'entrée en vigueur de l'ALCP, le nombre de frontaliers actifs a ainsi quasiment doublé. Le graphique qui suit montre que c'est entre 2003 et 2004 que le nombre de frontaliers a augmenté le plus fortement (env. +15%), alors que le dernier accroissement, observé entre 2006 et 2007, est le plus bas depuis 1999. Toutefois, bien que Genève soit le canton qui compte le plus grand nombre de travailleurs frontaliers² (environ un tiers des près de 180'000 personnes bénéficiant d'un permis de travail G recensées en Suisse en 2006 [1]), la part des frontaliers par rapport à l'ensemble de la population active du canton est légèrement inférieure au 20% observés dans le canton de Bâle-Ville ou encore aux 22.5% qui caractérisent le Tessin.

¹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/22/publ.Document.107109.pdf>

² Le nombre de frontaliers actifs peut être sur-estimé puisque le permis G de frontalier est « activé » pour une période de 3 ans, quand bien même le/la détentric(e) du permis cesse ultérieurement son activité après 2 ans. D'un autre côté, il est possible qu'un certain nombre de personnes étrangères au bénéfice d'un permis du type B ou C habitent en France voisine sans le déclarer. Un phénomène de sous-estimation qui s'est très certainement estompé depuis l'entrée en vigueur de l'ALCP. b

Graphique 1 : Variation annuelle du nombre de frontaliers actifs dans le canton de Genève



Source des données : OCSTAT

De quelle manière cette importante croissance du nombre de frontaliers s'est répartie dans les secteurs économiques du canton ? Et dans quelle mesure cette croissance et cette répartition intersectorielle des frontaliers a pu agir sur le niveau (moyen) des salaires dans les différents secteurs économiques ?

Comme pour le reste de la Suisse [1], les secteurs qui ont connu une croissance de l'emploi dans le canton de Genève depuis l'entrée en vigueur de l'ALCP attestent également d'un accroissement de la main-d'œuvre étrangère, qui plus est des frontaliers.

Le graphique 2 qui suit présente la différence entre la variation (annuelle en %) du nombre de frontaliers au niveau sectoriel et la variation (annuelle en %) du nombre de frontaliers actifs dans le canton. Cette représentation permet ainsi de faire ressortir que l'accroissement du nombre de frontaliers parmi la population active a été la plus forte dans les domaines liés à la banque, assurance et conseil aux entreprises. Mise à part en 1999 et 2000, l'augmentation du nombre de frontaliers a toujours été plus importante dans ces domaines que pour l'ensemble de l'économie genevoise. Le secteur de l'hôtellerie et de la restauration a également connu une croissance plus forte jusqu'en 2005, avec un pic en 2003 (environ +13% par rapport à la moyenne du canton). Sur l'ensemble de la période, la croissance du nombre de frontaliers dans les domaines de la construction a été nettement plus faible que la moyenne cantonale.

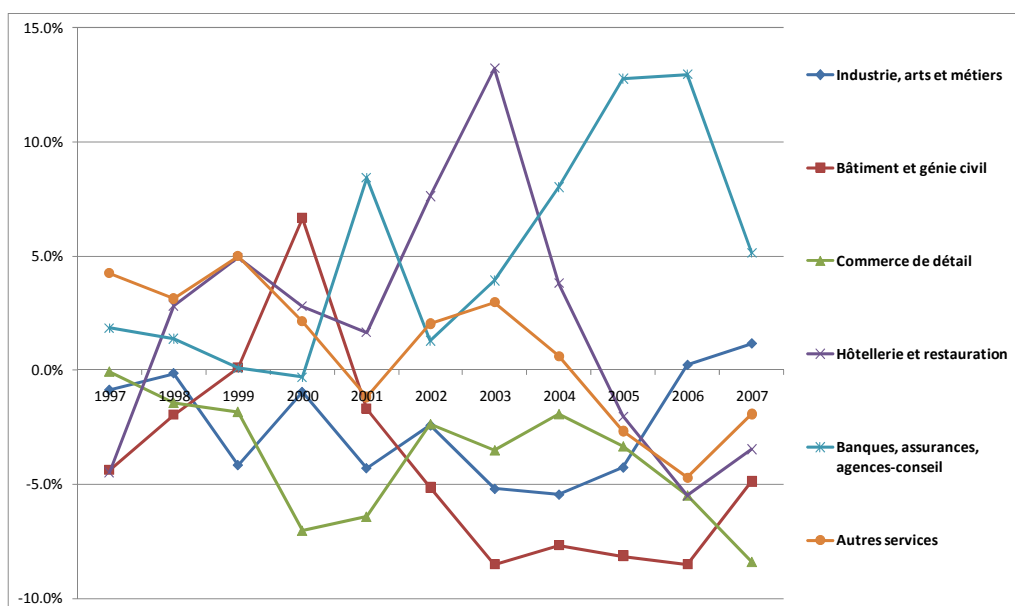
L'évolution des salaires nominaux durant ces dix dernières années a clairement été à la hausse dans le canton, surtout depuis 2000. Depuis lors, les salaires nominaux ont augmenté d'au moins 1% par an, avec une valeur moyenne de 1.6% en 2007. Les accroissements annuels du salaire (moyen) nominal les plus élevés ont été

observés en 2002 et 2003 dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (respectivement +3.2% et +2.7%) et dans les domaines de la banque, assurance et conseil aux entreprises (+4.2% en 2001).

Sur la période 1997-2007, la corrélation entre les variations sectorielles du nombre de frontaliers et les variations sectorielles du salaire moyen nominal est clairement positive pour la grande majorité des secteurs considérés, sauf pour le secteur de la banque, assurance et conseil aux entreprises ($= -0.14$) et le commerce de détail ($= 0$). C'est dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration où la corrélation a été la plus forte avec une valeur de $+0.7^3$.

Autrement dit, l'hypothèse selon laquelle le fort accroissement du nombre de frontaliers dans le canton de Genève ait créé une forte pression à la baisse sur les salaires ne semble pas se vérifier globalement sur ces dernières années. L'hypothèse selon laquelle l'accroissement de la main-d'œuvre étrangère (y compris les frontaliers) a avant tout permis de répondre à une demande plus forte de l'économie genevoise en termes de main-d'œuvre moyennement et hautement qualifiée semble davantage coller aux chiffres. Une hypothèse qui se vérifie pareillement au niveau suisse [1].

Graphique 2 : Variations annuelles du nombre de frontaliers par secteur économique rapportées aux variations annuelles du nombre de frontaliers dans le canton de Genève



Source des données : OCSTAT

³ Bien que les variations sectorielles des salaires moyens réels aient été plus faibles que celles observées sur les salaires nominaux, les corrélations en termes de variations ne confortent pas l'hypothèse que les frontaliers ont globalement exercé une certaine pression à la baisse sur les salaires.

2. Structure et distribution des salaires

Au même titre que le secteur d'activité, le niveau des qualifications requises pour le poste de travail est un déterminant (« objectif ») essentiel pour expliquer les différences de salaires observées entre individus. L'encadré qui suit définit les quatre niveaux de qualifications généralement utilisés en matière salariale par les statistiques officielles tant en Suisse que dans le canton de Genève.

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

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

En 2006, plus de 80% des frontaliers actifs sur le territoire genevois occupent des emplois qualifiés (i.e. niveaux 1 à 3). Une proportion qui n'a pas variée depuis 2002, et qui reste fort similaire à celle de la population suisse active dans le canton de Genève. À noter toutefois que la part des frontaliers occupant des emplois les plus exigeants en termes de qualifications (i.e. niveau 1) a plus que doublé entre 1996 et 2006 : plus de 6% des frontaliers actifs occupent ainsi un emploi exigeant un tel niveau de qualifications. Ces éléments confortent encore l'idée que l'accroissement du nombre de frontaliers actifs dans le canton répond avant tout à un besoin de l'économie en terme de main d'œuvre moyennement et hautement qualifiée.

Cette demande de personnel qualifié est d'ailleurs relativement plus forte dans le canton de Genève que dans le reste de la Suisse (excepté le canton de Zürich), et a pour effets d'accroître la « prime » salariale⁴ associée aux emplois hautement qualifiés par rapport aux emplois les plus courants, exigeant un niveau 3 de qualifications qui correspond à une formation du type CFC [2]. Elle est en effet de l'ordre de +30% en moyenne à Genève et Zürich contre +25% pour l'ensemble de la Suisse. Soulignons toutefois que la « pénalité » salariale associée aux emplois non qualifiés (i.e. niveau 4 de qualifications) par rapport aux emplois moyennement qualifiés (i.e. niveau 3 de qualifications) ne diffère pas entre le canton de Genève et la moyenne suisse (environ -10% en moyenne).

Si l'on ajoute à ces derniers éléments que le canton de Genève est de loin celui qui offre la « prime » salariale la plus importante pour les cadres supérieurs et moyens (respectivement +58% et +34%, contre +39% et +26% respectivement en moyenne suisse [2]), cela permet de mieux comprendre pourquoi la distribution des salaires

⁴ La « prime » ou « pénalité » salariale associée à une variable/caractéristique donnée correspond à une différence de salaire « toutes choses égales par ailleurs ». Il s'agit donc d'une différence déduite d'une analyse multivariée des salaires (ou régression) qui permet d'isoler l'effet de chaque variable-caractéristique considérée dans l'équation des salaires (cf. exemple du calculateur des salaires en ligne de l'OGMT : <http://www.unige.ch/ses/lea/oue/projet/salaires/ogmt/>)

est plus inégalitaire dans ce canton que dans le reste du pays. Le tableau qui suit décrit de manière synthétique cette inégalité salariale.

Indicateurs de la distribution des salaires (mensuels bruts) dans le canton de Genève
(2002-2006)

	2000	2002	2004	2006
Salaire médian	GE : 5'714	GE : 6'062	GE : 6'219	GE : 6'350
Rapport interquartile (Q3 / Q1)	GE : 1.71	GE : 1.76	GE : 1.77	GE : 1.79
Rapport inter-déciles (D9 / D1)	GE : 3.00	GE : 3.22	GE : 3.15	GE : 3.27

Source des données : OFS-OCSTAT/ Enquête sur la structure des salaires. **Notes :** Le **salaire médian** (M) correspond à la valeur pour laquelle la moitié des salaires lui sont inférieurs, l'autre moitié supérieurs. Pour apprécier les écarts entre les salaires (c'est-à-dire, en termes statistiques, la dispersion), on recourt à d'autres découpages, à savoir les quartiles et les déciles. Les **quartiles** partagent une distribution en quatre parties d'effectifs égaux : le premier quartile (Q1) sépare des autres les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus basses. Le deuxième quartile (Q2) est la médiane. Le troisième quartile sépare des autres les 25% des salariés avec les rémunérations les plus élevées. Sur le même principe, les **déciles** partagent une distribution en dix parties d'effectifs égaux : le premier décile (D1) sépare des autres les 10% des salariés avec les rémunérations les plus basses. Le deuxième décile (D2) est la limite pour les 10% suivants : 20% des salariés ont un salaire inférieur. Et ainsi de suite, jusqu'au neuvième décile (D9), qui indique la limite entre les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus élevées et les autres 90 %. Le cinquième décile (D5) est la médiane [2]. Le **rapport entre D9 et D1 (rapport interdécile)** est un indicateur reconnu de la dispersion des salaires. Plus cet écart est grand, plus les disparités salariales sont fortes. Le **rapport entre Q3 et Q1 (rapport interquartile)** est souvent utilisé conjointement.

On peut ainsi voir que le salaire (mensuel brut) médian est passé en six ans de 5'714 à 6'350 francs, soit une augmentation de près de +11%. Le rapport interquartile est passé de 1.71 en 2000 à 1.77 en 2006. En comparaison nationale, le rapport interquartile était de 1.64 pour l'ensemble de la Suisse à cette même date. C'est toutefois entre les extrêmes de la distribution des salaires que la dispersion s'est le plus accrue : le rapport entre le salaire moyen des 10% des salaires les plus élevés (D9) par rapport au salaire moyen des 10% des salaires les plus bas (D1), est passé de 3.0 à 3.27 entre 2000 et 2006.

La dispersion des salaires a donc sensiblement augmenté depuis le début de la décennie dans le canton de Genève, principalement due à un accroissement des « primes » salariales associées aux emplois les plus qualifiés et non pas par le biais d'une plus forte « pénalité » salariale infligée aux emplois les moins qualifiés.

3. Ségrégation au niveau de l'entreprise et salaires

Le secteur d'activité, le niveau des qualifications requises pour le poste de travail, l'expérience, la formation voire l'ancienneté font sans aucun doute partie des principaux déterminants des salaires [2]. Il n'en reste pas moins que ces déterminants « objectifs » ne permettent pas d'expliquer toutes les différences salariales observées au niveau individuel. Les études empiriques sur le sujet ont montré depuis fort longtemps que les principales caractéristiques sociodémographiques des personnes que sont le sexe et la nationalité/type de permis ont une influence certaine sur la formation des salaires.

Sur la différence entre femmes et hommes, les études réalisées tant pour la Suisse que pour le canton de Genève démontrent que les femmes ont, à parité de caractéristiques dites « objectives », un salaire moindre que les hommes. En Suisse, cette « pénalité » salariale est encore aujourd'hui d'environ -10% en moyenne contre approximativement -8% pour le canton de Genève [2]. Notons toutefois que ces pénalités ont sensiblement diminué depuis 1996, tant à Genève que dans le reste de la Suisse.

La population active étrangère subit également, et indépendamment du sexe et des caractéristiques « objectives », une « pénalité » salariale. En ce qui concerne les frontaliers, elle est de l'ordre de -2% en moyenne en Suisse alors qu'elle est nulle voire positive dans le canton de Genève [2]. Une femme étrangère active sur le marché du travail suisse supporte dès lors une double « pénalité » salariale.

Qu'est-ce qui peut expliquer ce type de pénalités salariales liées au sexe ou à la nationalité/type de permis ? La discrimination est le premier facteur explicatif auquel on pense. Un certain nombre d'économistes suggèrent néanmoins que ces pénalités salariales reflètent avant tout des caractéristiques « objectives » inobservables (pour l'observateur externe qu'est le chercheur), tel que l'effort, la motivation ou encore la capacité de communication. Quoi qu'il en soit, depuis qu'il existe des données fiables que les chercheurs peuvent librement exploiter, les marchés « modernes » du travail ont de tout temps exhibés des pénalités salariales plus ou moins importantes envers les « minorités ».

Dans le cadre d'une recherche financée par le FNS [3], nous avons tenté de comprendre comment la manière dont les salariés se répartissent dans les entreprises (selon le niveau de qualifications exigées par leur emploi et leur nationalité/type de permis) influencent les salaires. Il s'agit ainsi de savoir dans quelle mesure une plus forte présence, par exemple, de frontaliers non qualifiés dans une entreprise affecte l'ensemble des salaires versés par cette dernière. Les principaux résultats sont synthétisés dans les deux graphiques qui suivent.

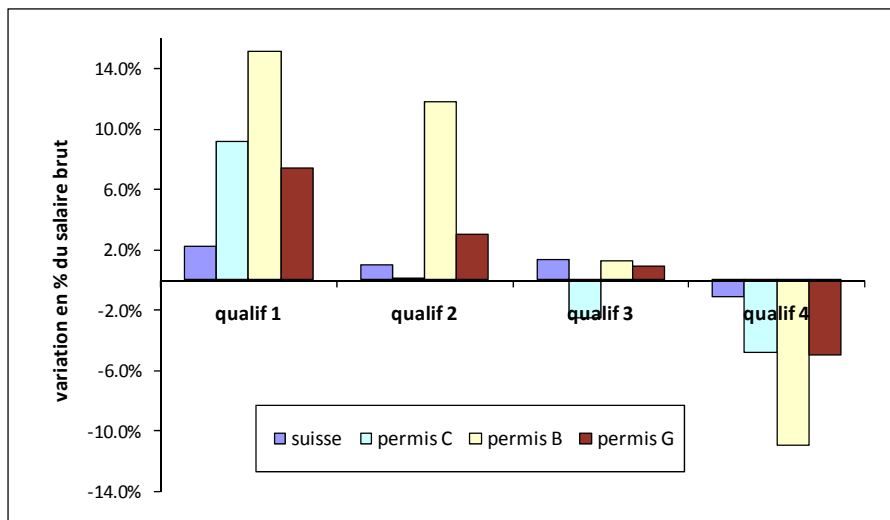
La ligne « 0 » représente la répartition (ségrégation) des salariés selon le niveau de qualifications exigées par leur emploi et leur nationalité/type de permis qui s'observe en moyenne dans l'économie suisse. Le graphique 3 montre les effets pour un travailleur suisse « lambda », alors que le graphique 4 montre les résultats pour un travailleur étranger « lambda ».

Considérons d'abord le cas du travailleur suisse. Si ce dernier est « déplacé » dans l'environnement qui caractérise un travailleur frontalier occupant un emploi qui exige le plus haut niveau de qualifications (« qualif 1 »), son salaire augmenterait, à parité d'autres choses⁵, d'environ +7% en moyenne. Et si ce même travailleur suisse était « déplacé » dans un environnement caractéristique d'un frontalier non qualifié (« qualif 4 »), son salaire diminuerait d'environ -4%. On peut également déduire que si ce travailleur suisse était déplacé dans l'environnement caractéristique d'un employé suisse ayant le plus haut niveau de qualifications, son salaire n'augmenterait « que » de -2%.

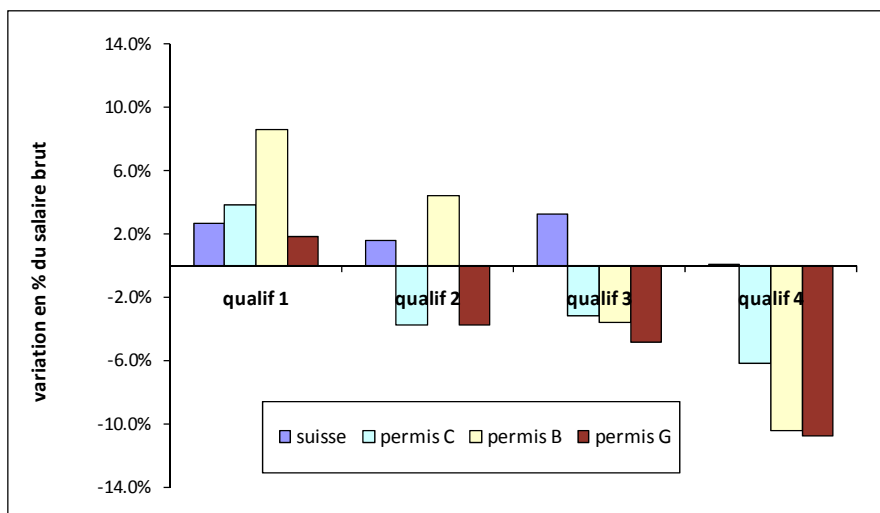
⁵ Ce sont une fois encore des différences de salaire « toutes choses égales par ailleurs ». L'équation de salaire que nous avons estimée inclut un grand nombre de variables, y compris le niveau de qualifications exigées dans l'emploi occupé et le secteur d'activité (selon classification 2 digits de la noga). Voir [3] pour plus de détails.

En comparaison, le graphique 4 montre que les différentes « primes/pénalités » salariales qu’obtiendraient un travailleur étranger « lambda » s’il était déplacé dans les différents environnements qui caractérisent les étrangers occupant des emplois hautement qualifiés seraient moindre en moyenne que pour les travailleurs suisses. Si au contraire, ce même travailleur étranger était « déplacé » dans l’environnement caractéristique des frontaliers non qualifiés, la perte salariale qu’il subirait serait plus importante que pour un employé suisse. Exemple, si le travailleur étranger « lambda » était « déplacé » dans l’environnement caractéristique du frontalier non qualifié (« qualif 4 »), la pénalité salariale qu’il subirait serait d’environ -11%, contre -4% pour le travailleur suisse « lambda » (cf. graphique 3).

Graphique 3 : prime/pénalité (en % du salaire mensuel brut et « toutes choses égales par ailleurs ») pour les suisses liée à la ségrégation au niveau de l’entreprise



Graphique 4 : prime/pénalité (en % du salaire mensuel brut et « toutes choses égales par ailleurs ») pour les étrangers liée à la ségrégation au niveau de l’entreprise



En résumé :

- l'accroissement important du nombre de frontaliers dans le canton de Genève depuis l'entrée en vigueur de l'ALCP ne semble pas avoir exercé de pression à la baisse sur le niveau des salaires ;
- le salaire nominal médian a augmenté de +11% entre 2000 et 2006 dans le canton ; la distribution des salaires est devenue plus inégalitaire, principalement due à la plus forte augmentation des salaires les plus élevés ;
- par rapport au reste de la Suisse, Genève se caractérise par une structure salariale qui « prime » plus fortement les hautes qualifications et le *top management* ;
- l'accroissement de la ségrégation sur la base des qualifications et de la nationalité/type de permis au niveau de l'entreprise a un impact certain sur le niveau des salaires versés par cette dernière (et ce indépendamment des autres déterminants des salaires, y compris le secteur d'activité) :
 - les entreprises les plus « gourmandes » en main-d'œuvre étrangère hautement qualifiée offrent des « primes » salariales substantielles par rapport au marché ;
 - les entreprises demandant relativement plus de main-d'œuvre étrangère peu ou pas qualifiée génèrent quant à elle une certaine pression à la baisse des salaires par rapport au marché ;
- l'accroissement de la population étrangère (et frontalière) moyennement et hautement qualifiée est davantage bénéfique aux travailleurs suisses qu'aux travailleurs étrangers en terme de salaire ;
- l'accroissement de la population étrangère (et frontalière) non qualifiée est davantage dommageable aux travailleurs étrangers qu'aux travailleurs suisses en terme de salaire ;
- de manière générale, la discrimination salariale envers la population active étrangère (y compris les frontaliers) est plus faible dans le canton de Genève qu'en moyenne suisse, tout comme pour la discrimination salariale envers la population active féminine.

En guise de conclusion et de réflexion en regard de la votation sur la reconduction de l'ALCP, deux chiffres : sur le marché suisse du travail, et ce tant aujourd'hui qu'il y a dix ans, les femmes mariées (ou ayant été mariées) subissent une « pénalité » salariale de l'ordre de -9% en moyenne, alors que les hommes mariés (ou ayant été mariés) obtiennent une « prime » salariale d'environ +6% en moyenne. Que peut-on en déduire ? Certainement pas de renvoyer les femmes mariées à la maison !

Références :

[1] Seco, OFS, ADM [2008] « Quatrième rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE pour la période du 1^{er} juin 2002 au 31 décembre 2007 » sur les « Conséquences de la libre circulation des personnes sur le marché du travail suisse ».

[2] OCSTAT [2007] « Les salaires en Suisse et dans les cantons, de 1994 à 2004 : Analyse comparative de leurs déterminants », Communications statistiques 34

[3] Müller T. et J. Ramirez [2008] « Wage inequality and segregation between native and immigrant workers in Switzerland: evidence using matched employee-employer data », (à venir) Cahiers de recherche de la HEG (HES GE) et Cahiers de recherche du département d'économétrie (UNIGE).