

RESSOURCES HUMAINES

Les principaux déterminants du salaire

Écrit par **Marc Fassone**

Publié à 12:08 • Édité à 13:44



Si les différences salariales sont fonction de plusieurs facteurs, être un homme de plus de 50 ans, titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur et exerçant des fonctions d'encadrement est un plus. (Photo: Shutterstock)



Écoutez cet article

0:00 / 3:15 1X

Dans le numéro 4 de sa revue Regards, le Statec s'est penché sur les causes des disparités salariales luxembourgeoises.

On le sait, il existe d'importants écarts entre les salaires selon les secteurs d'activité et les professions. Mais comment expliquer l'écart entre le salaire moyen dans le secteur de l'horeca, qui est de 33.796 euros, et celui dans le secteur financier, qui culmine à 99.250 euros? Principalement par le capital humain des salariés. Comprendre le niveau de diplôme et l'expérience. Dans le secteur financier, 74% des salariés ont des diplômes de niveau supérieur (tertiaire) contre 9% dans l'horeca, où 49% des salariés n'ont pas de diplôme secondaire. La différence de salaire moyen observée entre un frontalier (57.489 euros) et un résident (73.251 euros) est également liée au niveau d'éducation ou au type de profession exercée.

D'autres facteurs explicatifs peuvent être le type de profession – un poste de supervision rapporte plus qu'un poste d'exécution –, l'âge du salarié, son ancienneté et le secteur d'activité. Dans ce dernier cas, le salaire proposé à une personne de même niveau de qualification sera fonction de la productivité du secteur. Au final, le salaire d'un individu est donc le résultat d'une multitude de facteurs qui se conjuguent simultanément pour produire un salaire unique pour chaque personne.

Pour autant, on peut chiffrer l'impact moyen de chacun de ces facteurs.

Écarts détaillés

Ainsi, un diplôme du tertiaire procure en moyenne un surplus de salaire de 24%, alors qu'un niveau d'éducation bas impute les revenus potentiels de 10%. Pour ce qui est des groupes professionnels, le bonus du col blanc qualifié est de 25,5%, tandis que le malus du col bleu est de -1,1%, et même de -11,5% s'il est peu qualifié.

L'augmentation salariale liée à l'âge est également importante. Si l'on prend comme tranche d'âge pivot les 35-44 ans, le surplus de salaire est de 8,8% pour les 45-54 ans et de +12,2% pour les 55 ans et plus. Les jeunes ont, eux, un malus. -15,6% pour les 25-34 ans et -26,3% pour les 15-24 ans. Autrement dit, les salaires augmentent en moyenne de 50% avec l'âge. Voire de 80% si l'on fait toute sa carrière auprès du même employeur.

Le secteur d'activité joue également. L'administration publique est synonyme d'un surplus salarial de 20%, la finance d'un bonus de 12,8%, et l'enseignement de 11%. La

taille de l'entreprise joue également. Celles ayant plus de 1.000 salariés paient en moyenne 8,5% de plus, et les PME de 10 à 49 salariés, 8,5% de moins.

Et le sexe? L'écart salarial «théorique» dû au seul fait d'être une femme est de 13,4%. Mais sur le terrain, on observe qu'il est de 7,1%. D'où vient la différence? Du fait qu'elles disposent d'un niveau d'éducation moyen plus élevé et qu'elles travaillent davantage dans des secteurs et professions mieux rémunérés.

REGARDS

N° 04
01/2021

Les principaux déterminants des salaires au Luxembourg

L'effet isolé d'un diplôme supérieur sur le niveau du salaire est en moyenne de 24%, un poste de supervision « rapporte » 30%, un CDI 23%. Les salaires augmentent en moyenne de 50% rien qu'avec l'âge - si toute la carrière est réalisée auprès du même employeur, ils augmentent même de 80%.

Dans un récent « Regards », le STATEC avait présenté les principaux résultats de l'enquête sur la structure des salaires. Il en était ressorti qu'il existait d'importants écarts entre les salaires selon les secteurs d'activité et les professions.

Ainsi avait-on pu constater par exemple qu'en 2018, le salaire annuel brut moyen² d'un salarié dans le secteur de l'horeca était de 33 796 EUR, alors qu'un salarié du secteur des activités financières et d'assurance gagnait en moyenne 99 250 EUR, soit le triple. À première vue, ces écarts peuvent paraître énormes. Toutefois, en y regardant de plus près, on remarque que plusieurs facteurs peuvent expliquer ces écarts, du moins pour une large partie. Il s'agit avant tout du capital humain des salariés (diplôme, expérience) et du type d'emploi.

Les écarts de salaire entre secteurs sont en grande partie dus aux différences de caractéristiques des salariés qui les composent

Le premier élément d'explication qui vient à l'esprit est le **niveau d'études**. Dans le secteur financier, 74% des salariés ont un diplôme de niveau supérieur (tertiaire), 22% de niveau secondaire achevé et 4% seulement n'ont pas terminé des études secondaires. Dans le secteur de l'horeca, on ne trouve par contre que 9% de diplômés du tertiaire, 43% de diplômés du secondaire alors que 48% des salariés n'ont pas de diplôme secondaire.

D'autres facteurs explicatifs peuvent être : le **type de profession** (s'agit-il de travaux plutôt intellectuels ou plutôt manuels, nécessitant une qualification professionnelle plus ou moins poussée ? S'agit-il de postes de supervision ou non ? Etc.), la structure d'âge des salariés et leur **ancienneté**.

Le **secteur d'activité** dans lequel travaille un salarié peut aussi

que la productivité (et donc le revenu qu'elle peut générer pour son employeur) peut fortement varier d'un secteur à l'autre. Il en est de même pour la **taille de l'entreprise** qui l'engage, sachant qu'en général les entreprises de taille plus importante payent des rémunérations plus élevées.

D'autres facteurs peuvent encore jouer, comme le fait de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou non, de tomber sous l'application d'une convention collective de travail ou non, de travailler à temps complet ou partiel, etc.

Le salaire d'un individu est donc le résultat d'une multitude de facteurs qui se conjuguent. Tous ces facteurs jouent simultanément pour produire un salaire unique pour chaque personne présentant une combinaison unique de caractéristiques.

Les écarts de salaire observés entre deux (groupes de) salariés résultent toujours d'une multitude d'effets simultanés

Les différences de salaires « observées » entre deux individus ou deux groupes d'individus sont le résultat de l'effet combiné de différences que ces individus présentent sur des plans multiples.

Ainsi, pour reprendre l'exemple exposé plus haut, si le salaire moyen observé dans les finances est le triple de celui observé dans l'horeca, cela ne résulte pas du simple fait que les salariés sont « d'office » mieux payés dans le secteur des finances, mais est le fruit de l'effet combiné de multiples caractéristiques qui différencient « le salarié moyen » travaillant dans les finances du « salarié moyen » travaillant dans l'horeca.

De même, l'écart entre le salaire annuel moyen observé³ d'un résident (73 251 EUR) et celui d'un frontalier (57 489) n'est pas dû au simple fait de résider au Luxembourg ou non, mais résulte en