h e g

Haute école de gestion de Genève
CRAG - Centre de Recherche Appliquée en Gestion
Cahier de recherche

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[1]

José Ramirez*

Cahier : N° HES-SO/HEG-GE/C--09/11/1--CH

2009

[1] Ce document est une mise à jour augmentée de la version initialement réalisée dans le cadre d'un mandat du Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT) que nous remercions pour son financement. Nous remercions également M. Didier Benetti (OCSTAT) pour ses commentaires et suggestions.

Toute désignation de personne, de statut ou de fonction s'entend indifféremment au féminin et au masculin

* Geneva School of Business Administration, University of Applied Sciences of western Switzerland. Bât. F, rte de Drize 7, 1227 Carouge, Switzerland. Jose.Ramirez@hesge.ch

© CRAG – Haute Ecole de Gestion de Genève

Hes·so GENÈVE
Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale

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

Cahier de recherche

Janvier 2009

Résumé

Ce cahier de recherche présente une synthèse des faits empiriques sur le lien entre les salaires et la main-d'œuvre frontalière dans le canton de Genève.

- Les données agrégées permettent de rejeter l'hypothèse selon laquelle le fort accroissement du nombre de frontaliers dans le canton depuis l'entrée en vigueur de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) a induit une pression à la baisse des salaires.
- Les données sectorielles montrent clairement que les secteurs ayant créé le plus d'emplois depuis lors sont ceux qui ont connu les plus fortes hausses de l'emploi frontalier et ceux qui ont également connu les plus forts accroissements de salaires.
- Au niveau de l'entreprise, l'entrée en vigueur de l'ALCP a permis l'éclosion d'un deuxième type d'entreprise « extrême » sur le marché du travail, à savoir les entreprises très « gourmandes » en travailleurs étrangers très qualifiés. La plus forte présence de ce type d'entreprise a permis de contrebalancer la pression à la baisse des salaires générés par l'autre type d'entreprise « extrême » (et historiquement plus présente dans l'économie suisse), à savoir les entreprises très « gourmandes » en travailleurs étrangers peu, voire non qualifiés.

Mots-clés

Salaires, frontaliers, ségrégation, Genève, Accord sur la libre circulation des personnes

© CRAG – Haute Ecole de Gestion de Genève

Cette communication présente une synthèse sur le lien entre salaires et population frontalière dans le canton de Genève basés sur les chiffres et études disponibles sur le sujet. 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 1er juin 2002 au 31 décembre 2007 » sur les « Conséquences de la libre circulation des personnes sur le marché du travail suisse »[2].

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 (i.e. manière dont les différents types de travailleurs sont distribués dans les entreprises) sur 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 ». la dernière section résume les principaux constats.

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

Entre 1997 et 2007, le nombre de titulaires de permis G (i.e. de frontalier) dans le canton de Genève est passé d'environ 27'000 à 60'200 selon les statistiques de l'Office cantonal de la population[3]. Depuis 2002, année de l'entrée en vigueur de l'ALCP, le nombre de frontaliers 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 frontaliers[4] (environ un quart des près de 200'000 personnes bénéficiant d'un permis de travail G recensées en Suisse en 2006 comme étant actifs sur le marché du travail [1]), la part

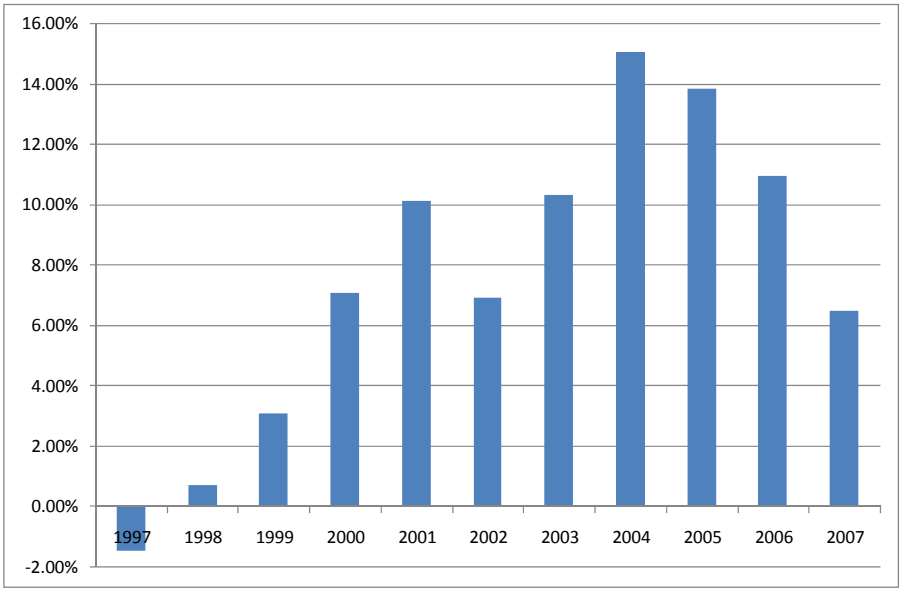
[2] http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/22/publ.Document.107109.pdf

[3] Selon les statistiques de l'Office fédéral des migrations, 50'169 frontaliers étaient actifs en 2007. Rappelons que les frontaliers qui perdent leur emploi ne sont pas assurés en Suisse et ne font dès lors plus partie de la population active (i.e. le chômage est « exporté »).

[4] Le nombre de frontaliers actifs peut être surestimé puisque le permis G de frontalier est « activé » pour une période de 5 ans, quand bien même le/la détentrice 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 réduit depuis l'entrée en vigueur de l'ALCP.

des frontaliers par rapport à l'ensemble de la population active du canton est légèrement inférieure aux 20% observés dans le canton de Bâle-Ville ou encore aux 22.5% qui caractérisent le Tessin.

Graphique 1 : Variation annuelle du nombre de permis frontaliers 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 ?

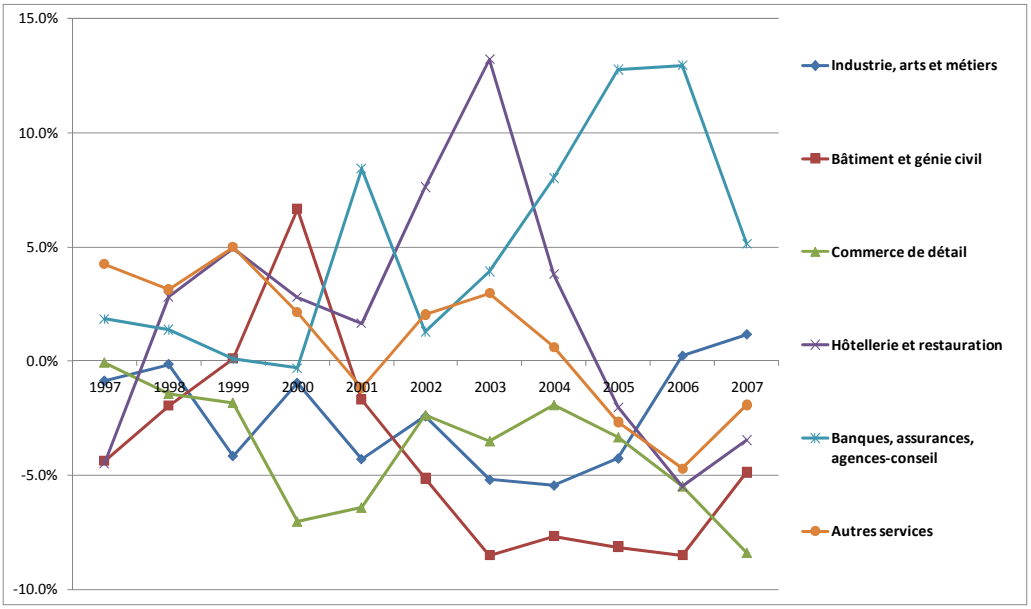
Comme pour le reste de la Suisse [1], les secteurs qui ont connu une croissance de l'emploi dans le canton de Genève depuis l'entrée en vigueur de l'ALCP attestent également d'un accroissement de la main-d'œuvre étrangère, qui plus est des frontaliers.

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. 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 en 2000, l'augmentation relative 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

© CRAG – Haute Ecole de Gestion de Genève

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 d'activités liés à la construction, au commerce de détail ou à l'industrie a été nettement plus faible qu'en moyenne cantonale.

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

Au niveau national, l'évolution des salaires nominaux durant ces dix dernières années a été à la hausse, surtout depuis 2000. Depuis lors, les salaires nominaux ont augmenté d'au moins 1% par an, avec une valeur moyenne de 1.3% sur la période. 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).

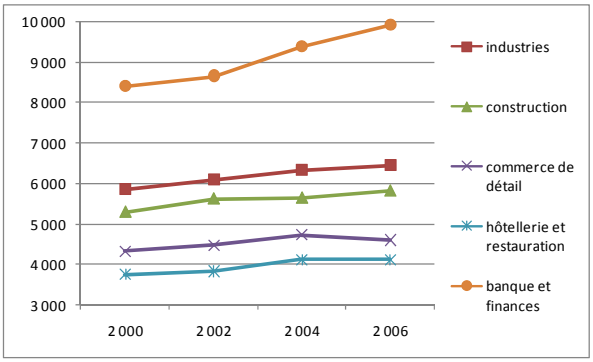
En termes réels, et malgré une période de faible inflation, les salaires réels n'ont par contre augmentés que de 0.3% en moyenne annuelle. Sur la période 1997-2007, la corrélation entre les variations annuelles du nombre de frontaliers et les variations annuelles du salaire moyen nominal est clairement positive pour l'ensemble de l'économie suisse (coefficient = 0.8) et pour les cinq secteurs considérés[5].

Au niveau cantonal, les données agrégées disponibles au niveau sectoriel ne couvrent que la période 2000-2006. Les salaires nominaux (médians) ont augmenté dans les cinq secteurs

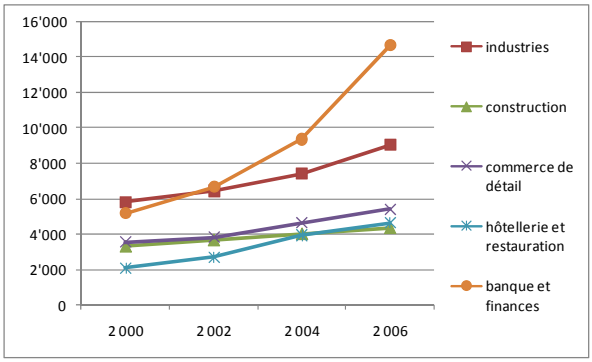
[5] Bien que les variations sectorielles des salaires moyens réels aient été plus faibles que celles observées sur les salaires nominaux, les corrélations en termes de variations sont également positives.

considérés. Les graphiques 3a et 3b permettent de constater le parallélisme au niveau sectoriel entre l'évolution du nombre de frontaliers et les variations du salaire médian. Dans les activités financières le salaire médian a ainsi augmenté d'environ 18%, alors que l'augmentation dans le commerce de détail a été d'un peu plus de 6% durant ladite période. Si l'on tient compte du fait que l'inflation des prix à la consommation a été de 7.4% dans le canton entre 2000 et 2006, le salaire (réel) médian a augmenté dans l'ensemble des secteurs considérés, excepté dans le commerce de détail (diminution de 1% en moyenne du pouvoir d'achat).

Graphique 3a : évolution du salaire médian selon secteur d'activité, Genève 2000-2006



Graphique 3b : évolution du nombre de frontaliers par secteur d'activité, Genève 2000-2006



L'hypothèse selon laquelle le fort accroissement du nombre de frontaliers dans le canton de Genève se soit principalement traduit par une pression à la baisse des salaires ne semble pas se vérifier sur ces dernières années. Au contraire, le postulat 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 disponibles. Ce qui se vérifie également au niveau suisse [1].

2. Structure et distribution des salaires

Les salaires ne varie pas seulement d'un secteur à un autre mais également selon le niveau des qualifications requises pour le poste de travail. Ce dernier élément est de fait un déterminant essentiel des différences de salaires observées entre individus. L'encadré qui suit donnent les définitions des quatre niveaux de qualifications telles qu'elles sont généralement utilisées en matière salariale par les statistiques officielles tant en Suisse que dans le canton de Genève.

© CRAG – Haute Ecole de Gestion 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 occupaient des emplois qualifiés (i.e. niveaux 1 à 3). Une proportion qui n'a quasiment 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 en 2006. Ces éléments confortent l'idée que l'accroissement du nombre de frontaliers actifs dans le canton durant cette période a avant tout permis de répondre à un besoin de l'économie en terme de main d'œuvre moyennent 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 » salariale[6] associée aux emplois hautement qualifiés par rapport aux emplois les plus courants, soit ceux d'un niveau 3 de qualifications qui correspond à une formation du type CFC [3]. 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 le fait 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 [3]), cela permet de mieux comprendre pourquoi la distribution des salaires est plus inégalitaire dans ce canton que dans le reste du pays. Le tableau qui suit décrit de manière synthétique cette inégalité salariale caractérisant le canton de Genève.

[6] 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/)

Indicateurs de la distribution des salaires (mensuels bruts) dans le canton de Genève (2000-2006)

	2000	*2002*	*2004*	*2006*
Salaire médian	5'714	6'062	6'219	6'350
Rapport interquartile (Q3 / Q1)	1.71	1.76	1.77	1.79
Rapport inter-déciles (D9 / D1)	3.08	3.22	3.15	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 [3]. 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%[7]. 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 3.08 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[8] 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 [3]. Il n'en reste pas moins que ces déterminants dits « objectifs »

[7] En termes réels (i.e. en tenant compte de l'évolution de l'IPC genevois - + 7.4%), le salaire médian a donc augmenté de 3.6% sur la période 2000-2006.

[8] Par ségrégation on entend la manière dont, par exemple, les femmes et les hommes sont distribués selon les

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, par exemple, 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 [3]. 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 était de l'ordre de -2% en moyenne en Suisse en 2006 alors qu'elle était nulle voire positive dans le canton de Genève [3]. Une étude menée au sein de l'Observatoire universitaire de l'emploi en 2000 [2] sur la base de données datant de 1996 permet de voir que cette différence entre le canton de Genève et le reste de la Suisse (et plus particulièrement le canton du Tessin) en ce qui concerne la pénalité subie par les travailleurs frontaliers était, dans ce cas également, plus importante qu'elle ne l'est aujourd'hui.

Qu'est-ce qui peut expliquer ce type de pénalités salariales liées au sexe ou à la nationalité/type de permis ?[9]

La discrimination est souvent 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 [4], 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

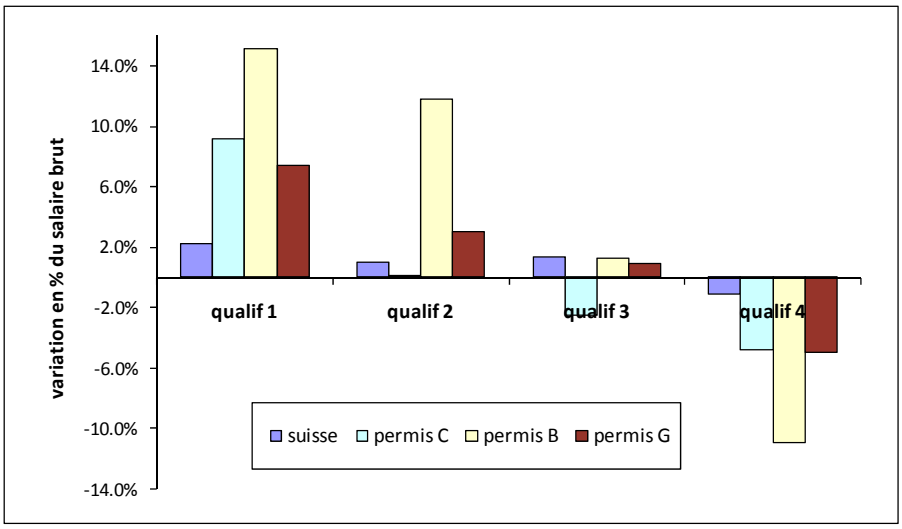
[9] Pour une femme étrangère active sur le marché du travail, la pénalité salariale qu'elle subit est double (l'une liée à son sexe, et l'autre à son origine/type de permis).

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 4 montre les effets sur le salaire pour un travailleur suisse « lambda », alors que le graphique 5 montre les effets sur le salaire pour un travailleur étranger « lambda ».

Considérons d'abord le cas du travailleur suisse (cf. graphique 4). Si ce dernier était « 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 choses[10], 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%.

Graphique 4 : 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

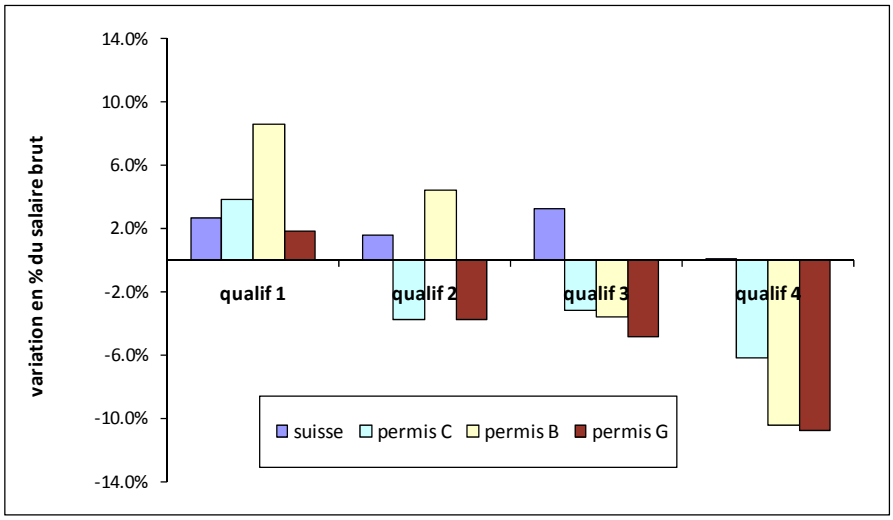


En comparaison, le graphique 5 montre que les différentes primes/pénalités salariales qu'obtiendraient un travailleur étranger s'il était déplacé dans les différents environnements qui caractérisent les étrangers occupant des emplois hautement qualifiés seraient moindre en moyenne que pour les travailleurs suisses. Si au contraire, ce même travailleur étranger

[10] 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.

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 4).

Graphique 5 : 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



Cette étude a ainsi permis d'observer qu'une grande partie des primes/pénalités salariales liées à la nationalité/type de permis des personnes, est principalement dû à la ségrégation au niveau de l'entreprise. En regroupant les entreprises selon le niveau de ségrégation basé sur la nationalité/type de permis, nous pouvons schématiquement dire qu'il existe deux types d'entreprises extrêmes :

1. celles employant une proportion relativement élevée de travailleurs étrangers peu voire non qualifiés ; et
2. celles employant une proportion relativement élevée de travailleurs étrangers très qualifiés.

Le premier type d'entreprise est historiquement plus présent sur le marché suisse, et plus particulièrement dans les secteurs tels que l'hôtellerie et la restauration ou la construction. Le deuxième type d'entreprise a par contre vu son poids augmenter dans l'économie suisse (et plus particulièrement dans le canton de Genève) depuis l'entrée en vigueur de l'ALCP. Un phénomène qui permet, en grande partie, d'expliquer, d'une part, que les salaires ont globalement augmenté depuis l'ALCP et que, d'autre part, l'accroissement des inégalités salariales s'est accentué vers le haut dans les cantons abritant une forte proportion d'entreprises du « deuxième type ».

© CRAG – Haute Ecole de Gestion de Genève

Principaux constats et conclusion

- Les données et les études existantes ne permettent pas de confirmer l'hypothèse selon laquelle l'accroissement important du nombre de frontaliers dans le canton de Genève depuis l'entrée en vigueur de l'ALCP aurait exercé une 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 termes de salaire.
- L'accroissement de la population étrangère (et frontalière) non qualifiée est davantage dommageable aux travailleurs étrangers qu'aux travailleurs suisses en termes 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 la discrimination salariale envers la population active féminine.

En guise de conclusion, et de réflexion en regard de la votation sur la reconduction/extension 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 1er juin 2002 au 31 décembre 2007 » sur les « Conséquences de la libre circulation des personnes sur le marché du travail suisse ».

[2] Falter J.-M. et Y. Flückiger [2000] *La main-d'œuvre frontalière et son impact sur les salaires à Genève*, Rapport N°9 de l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE), Université de Genève.

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

[4] Müller T. et J. Ramirez [2009] « Wage inequality and segregation between native and immigrant workers in Switzerland: evidence using matched employee-employer data », Cahiers de recherche de la HEG *N° HES-SO/HEG-GE/C--09/1/1—CH.*

© CRAG – Haute Ecole de Gestion de Genève

Cahiers de recherche du Centre de Recherche Appliquée en Gestion (CRAG) de la Haute Ecole de Gestion - Genève

© 2009
CRAG – Centre de Recherche Appliquée en Gestion
Haute école de gestion - Genève
Campus de Battelle, Bâtiment F
7, route de Drize – 1227 Carouge – Suisse
✉ crag@hesge.ch
www.hesge.ch/heg/crag
✆ +41 22 388 18 18
🖷 +41 22 388 17 40

2009

Andrea BARANZINI, Anne-Kathrin FAUST, David HUBERMAN. *Tropical forest conservation : attitudes and preferences*

Giuseppe CATENAZZO ; Emmanuel Fragnière. *Do travel agencies provide sufficient value to their clients?*

David BILLARD ; Rolf HAURI. *Making sense of unstructured memory dumps from cell phones.*

Tobias MULLER ; José RAMIREZ. *« Wage inequality and segregation between native and immigrant workers in Switzerland : evidence using matched employee-employer data »*

Journée de la recherche HEG 2009 : recueil des communications

Giuseppe CATENAZZO, Emmanuel FRAGNIÈRE, Bastien RIBORDY, Jean TUBEROSA. *Is the 2008 financial turmoil increasing the risk of a bank run ? : an empirical research in Geneva*

Sacha VARONE, David SCHINDL. *Staff assignment using network flow techniques.*

Rhyem KOUTI, José RAMIREZ. *Mobility habits of the cross border commuters in Geneva : who uses public transport ?*

Cédric CUBIZOLLE, Emmanuel FRAGNIÈRE, Roman KANALA, Denis LAVIGNE, Francesco MORESINO, Gustave NGUENE, Alexandre DE SOUSA. *SOCIO – MARKAL (SOMARKAL): first modeling attempts in the Nyon residential and commercial sectors taking into account behavioral uncertainties*

David MARADAN, Karim ZEIN, Grégoire MEYLAN, Rachid AMOR. *Economic-environmental analysis of the Moroccan cement sector : benefits from co-processing and production of renewable energy*

2008

Andrea BARANZINI ; José RAMIREZ ; Sylvain WEBER. *"The Demand for Football in Switzerland : An Empirical Estimation"*

Giuseppe CATENAZZO ; Gaëtan DERACHE ; Emmanuel FRAGNIÈRE ; Patricia HUGENTOBLER ; Jean TUBEROSA. *"Rapport d'enquête préliminaire : Dessine-moi un service ! Entreprises et administration : comment concevoir et valoriser vos services"*

Nguyen VI CAO ; Emmanuel FRAGNIÈRE ; Jacques-Antoine GAUTHIER ; Marlène SAPIN ; Eric WIDMER. *"Optimizing the marriage market through the reallocation of partners : An application of the linear assignment model"*

Magali DUBOSSON ; Emmanuel FRAGNIÈRE ; Bernard MILLIET. *"A Control System Designed to Address the Intangible Nature of Service Risks"*

Giuseppe CATENAZZO ; Jennifer D'URSO ; Emmanuel FRAGNIÈRE ; Jean TUBEROSA. *"Influences of Public Ecological Awareness and Price on Potable Water Consumption in the Geneva Area"*

Alexandra BROILLET ; Magali DUBOSSON. *"Analyzing Web 2.0 Internet users in order to drive innovation in distribution strategy of luxury watches : A netnography analysis"*

Alexandra BROILLET ; Magali DUBOSSON. *"Luxury e-services at the pre- and after-sales stages of the decision making process: Watch, car, art and travel blogs analysis"*

Nicolas BUGNON ; René SCHEIDER. *"OPACs et utilisateurs - L'étude ACUEIL démontre les comportements de recherche et propose des outils simplifiés et flexibles"*

Giuseppe CATENAZZO ; Emmanuel FRAGNIÈRE. *"Attitudes Regarding New Enterprise Risk and Control Regulations by the Active Population of the Geneva Area"*

Giuseppe CATENAZZO ; Emmanuel FRAGNIÈRE. *"Identifying Bank Runs Signals through Sociological Factors: An Empirical Research in the Geneva Area"*

Caroline SCHAERER ; Andrea BARANZINI. *"Where and How Do Swiss and Foreigners Live? Segregation in the Geneva and Zurich Housing Markets"*

Giuseppe CATENAZZO ; Jennifer D'URSO ; Emmanuel FRAGNIÈRE. *"Elements of perception regarding sustainable development in Geneva"*

Emmanuel FRAGNIÈRE ; Nils S. TUCHSCHMID ; Qun ZHANG. *"Liquidity Adjusted VaR Model: An Extension"*

2007

Andrea BARANZINI ; Caroline SCHAERER. *"A Sight for Sore Eyes Assessing the value of view and landscape use on the housing market"*

Joëlle DEBELY ; Magali DUBOSSON ; Emmanuel FRAGNIÈRE. *"The Travel Agent: Delivering More Value by Becoming an Operational Risk Manager"*

Joëlle DEBELY ; Magali DUBOSSON ; Emmanuel FRAGNIÈRE. *"The Consequences of Information Overload in Knowledge Based Service Economies"*

Lucie BEGIN ; Jacqueline DESCHAMPS ; Hélène MADINIER. *"Une approche interdisciplinaire de l'intelligence économique"*

Journée de la recherche HEG 2007. *"Recueil des communications"*

Sylvain WEBER ; Andrea BARANZINI ; Emmanuel FRAGNIÈRE. *"Consumers Choices among Alternative Electricity Programs in Geneva – An Empirical Analysis"*

2006

Andrea BARANZINI ; Damien ROCHETTE. *"La demande de récréation pour un parc naturel. Une application au Bois de Pfyn-Finges, Suisse"*

Giovanni FERRO LUZZI ; Yves FLÜCKIGER ; Sylvain WEBER. *"A Cluster Analysis of Multidimentional Poverty in Switzerland"*

Giovanni FERRO LUZZI ; Sylvain WEBER. *"Measuring the Performance of Microfinance Institutions"*

Jennifer D'URSO. *"L'eau de boisson : Aspects logistiques et attitude du consommateur"*

Jennifer D'URSO. *"La gestion publique de l'eau en Suisse"*

Philippe THALMANN ; Andrea BARANZINI. *"Gradual Introduction of Coercive Instruments in Climate Policy"*

Andrea BARANZINI ; Caroline SCHAERER ; José RAMIREZ ; Philippe THALMANN. *"Feel it or Measure it. Perceived vs. Measured Noise in Hedonic Models"*

José RAMIREZ ; Anatoli VASSILIEV. *"An Efficiency Comparison of Regional Employment Offices Operating under Different Exogenous Conditions"*

José RAMIREZ ; Joseph DEUTSCH ; Yves FLÜCKIGER ; Jacques SILBER. *"Export Activity and Wage Dispersion : The Case of Swiss Firms"*

Joëlle DEBELY ; Gaëtan DERACHE ; Emmanuel FRAGNIERE ; Jean TUBEROSA. *"Rapport d'enquête : sondage Infobésité"*

Andrea BARANZINI ; José RAMIREZ ; Cristian UGARTE ROMERO. *"Les déterminants du choix de (dé)localisation des entreprises en Suisse"*

Catherine EQUEY BALZLI ; Jean TUBEROSA ; David MARADAN ; Marie-Eve ZUFFEREY BERSIER. *"Étude du comportement des PME/PMI suisses en matière d'adoption de système de gestion intégré. Entre méconnaissance et satisfaction."*

Joëlle DEBELY ; Magali DUBOSSON ; Emmanuel FRAGNIÈRE. *"The pricing of the knowledge-based services : Insight from the environmental sciences"*