

Rapport Logib sur les résultats pour votre entreprise



Avant-propos

Logib est un programme permettant aux entreprises d'analyser sur base volontaire les différences salariales entre les hommes et les femmes appliquées chez elles, et de recevoir des indications pour une équité des rémunérations. Ce rapport comprend les résultats sur base d'une analyse des rémunérations avec l'utilitaire web Logib. Il révèle les structures de rémunération en vigueur dans votre entreprise ou dans une partie de votre entreprise en fonction du sexe et il analyse les causes et présente des approches pour améliorer l'égalité salariale.

Les sociétés Baumgartner & Partner Unternehmensberatung GmbH et PMSG PersonalMarkt Services GmbH de Hambourg (D) sont chargées du développement de l'utilitaire web et de la rédaction du rapport. Ce projet est subventionné par le Ministère de l'Egalité des chances.

Contenu

1. Aperçu	4
2. Résumé de gestion	6
3. Âge	10
4. Expérience professionnelle potentielle	13
5. Années de service/ancienneté dans l'entreprise	16
6. Formation	19
7. Niveau d'exigence	22
8. Position professionnelle / responsabilité de cadre	25
9. Mentions légales	28

1. Aperçu

Les évaluations suivantes examinent les ensembles de données de l'entreprise votre entreprise à la lumière des éventuelles différences salariales entre les sexes.

Plusieurs séries d'analyses sont réalisées en tenant compte des différences entre hommes et femmes selon les données disponibles.

Pour l'entreprise votre entreprise, l'analyse aboutit aux résultats suivants pour ces critères :

1. Âge (en années)
2. Expérience professionnelle potentielle (en années)
3. Années de service (en années)
4. Formation (en années)
5. Niveau d'exigence (en six niveaux)
6. Position professionnelle (en six niveaux)

Vous pouvez également tenir compte dans l'analyse des interruptions de carrière des collaborateurs depuis leur arrivée dans l'entreprise. Pour que les années de service soient plus réalistes, la durée des interruptions de carrière est déduite. Vous pouvez constater l'influence des interruptions de carrière sur l'égalité salariale en comparant l'analyse de vos données avec et sans ces interruptions d'activité.

Ci-après, nous entendons par « salaire » ou « rémunération » l'ensemble des prestations salariales en espèces, le Cash total.

La proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise est la suivante :

Illustration 1.1: Part d'hommes / de femmes dans l'entreprise

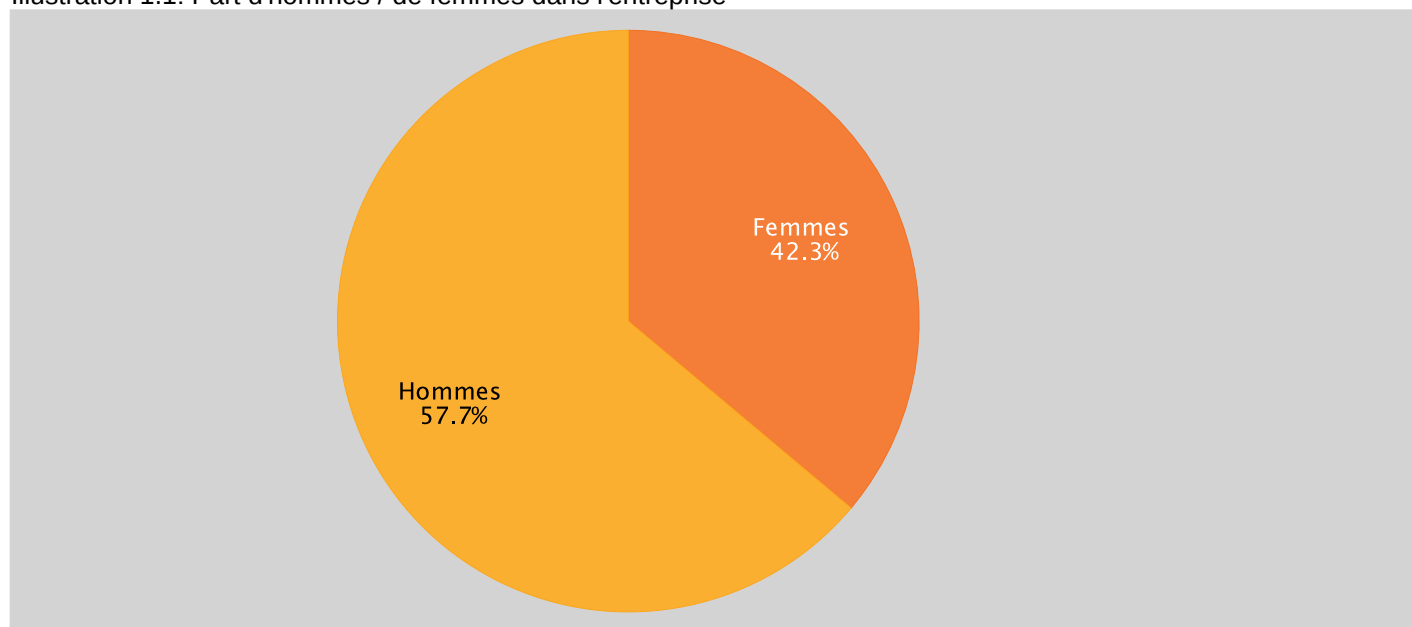
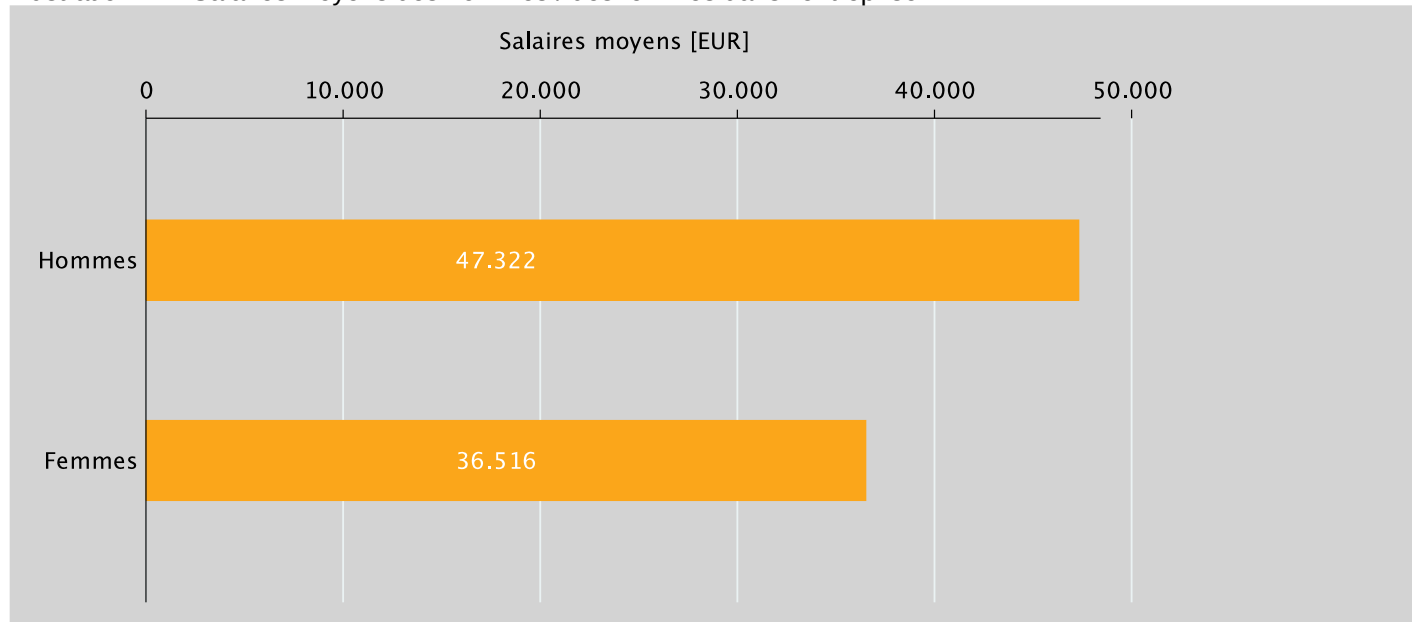


Tableau 1.1: Part d'hommes / de femmes dans l'entreprise

	Femmes	Hommes	Total
Nombre absolu de collaborateurs	475	649	1124
Nombre relatif de collaborateurs	42,3 %	57,7 %	100 %

Les salaires moyens des femmes et des hommes décrivent l'indicateur central pour la détermination de la différence salariale entre hommes et femmes. Les données correspondantes dans votre entreprise sont les suivantes :

Illustration 1.2: Salaires moyens des hommes / des femmes dans l'entreprise



De façon générale, on entend par écart salarial entre hommes et femmes, le Gender Pay Gap, c'est-à-dire la différence de rémunération entre les femmes et les hommes sous forme de différence en pour-cent des salaires bruts moyens des femmes par rapport à ceux des hommes (= 100 pour-cent).

Il convient de noter qu'il s'agit ici de différence salariale non-nettoyée ou moyenne. Cela signifie que les rémunérations moyennes de l'ensemble des femmes et des hommes actifs sont comparées entre elles sans tenir compte de la formation, des années de service, de l'expérience professionnelle potentielle, etc.

Tableau 1.2: Salaires moyens des hommes / des femmes dans l'entreprise

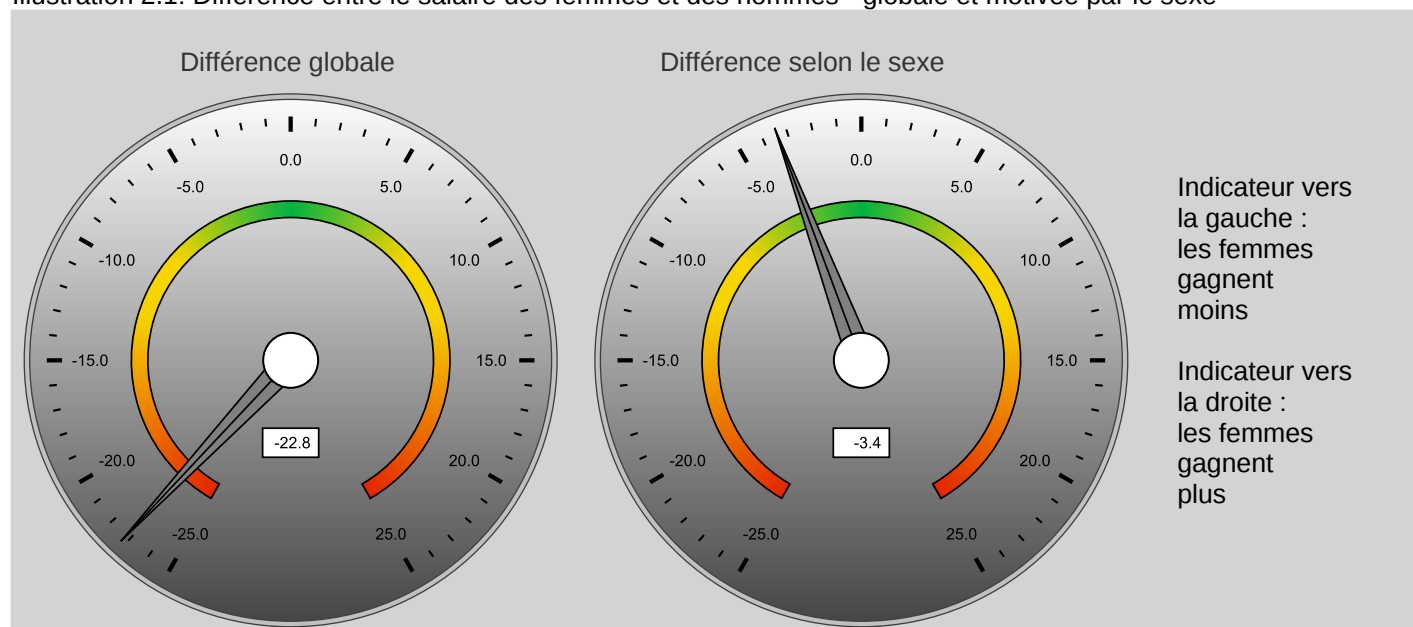
	Femmes	Hommes
Salaire moyens	36.516	47.322
en % du salaire des hommes	77,2 %	100 %

2. Résumé de gestion

Les analyses et évaluations suivantes de l'entreprise votre entreprise se basent sur des données transmises le 04.01.2012.

Il faut distinguer l'écart de rémunération non-nettoyé (voir la différence globale dans l'illustration 2.1) et l'écart de rémunération nettoyé (voir la différence en fonction du sexe dans l'illustration 2.1). Ce dernier s'obtient avec les évaluations statistiques comparant, selon les mêmes critères, les salaires moyens des hommes et des femmes. En d'autres termes, l'écart salarial en pour-cent calculé tient compte de toutes les variables disponibles, par exemple le même nombre d'années de formation, de service (= ancienneté dans l'entreprise) et d'expérience potentielle [critères personnels] ainsi que le même niveau d'exigence et la même position professionnelle [critères spécifiques au travail]. Si vous avez tenu compte d'interruptions de carrière, leur influence sur le nombre d'années de service corrigé est indiquée.

Illustration 2.1: Différence entre le salaire des femmes et des hommes - globale et motivée par le sexe



Les données globales présentent une différence salariale générale ou non-nettoyée de -22,8 %. Le résultat de l'analyse statistique montre dans le détail qu'une part de -19,4 % de la différence salariale peut être expliquée par des caractéristiques personnelles ou liées au travail et qu'il reste un écart de -3,4 % expliqué par le sexe. Cette valeur pour l'écart salarial nettoyé est qualifiée de petite.

Dans tous les cas, des analyses plus poussées s'imposent pour définir les causes spécifiques de la différence salariale. Sur ce point, tous les critères d'une entreprise intervenant dans la rémunération doivent toujours être évalués ensemble. Les évaluations dans les sections suivantes portant sur les différents critères peuvent soutenir cette analyse et fournir des conseils et suggestions précieux sur la manière de réduire un écart salarial éventuel.

Tableau 2.1: Différence entre le salaire des femmes et des hommes - globale et motivée par le sexe

	Salaires moyens des femmes en % du salaire des hommes
Différence salariale globale	-22,8 %
Différence salariale due au sexe	-3,4 %

Base statistique de l'interprétation:

Les résultats ont été calculés avec une valeur R^2 de 79,0 %. Cela signifie que :

Votre résultat est très fiable.

Le résultat en fonction du sexe significatif statistiquement

Le tableau suivant donne un aperçu des différentes variables d'explication. Il renseigne sur le profil des femmes et des hommes de votre entreprise, sur la base de l'âge, des années de formation, de l'expérience potentielle et des années de service. Il indique en outre, grâce aux données sur la position professionnelle et sur le niveau d'exigence, dans quelle mesure les femmes et les hommes sont sous-représentés ou surreprésentés à certains postes présentant certaines exigences.

Tableau 2.2: Valeurs moyennes des critères d'explication selon le sexe

		Valeurs moyennes/ répartition		Différence en %
		Hommes (N=649)	Femmes (N=475)	de la moyenne des hommes
Âge		39,7	39,0	-1,8 %
Années de formation		14,2	12,5	-12,0 %
Expérience professionnelle (potentielle)		19,5	20,5	5,1 %
Années de service		10,4	9,6	-7,7 %
Position professionnelle	Valeur moyenne	1.4	1.1	
1. Sans fonction de direction		66,7 %	89,1 %	33,6 %
2. Niveau de direction minimal (instructions, surveillance du travail)		31,0 %	10,3 %	-66,8 %
3. Cadre inférieur (direction de département/groupe)		1,7 %	0,4 %	-76,5 %
4. Cadre moyen (jusqu'à 250 collaborateurs)		0,3 %	0,2 %	-33,3 %
5. Cadre supérieur (plus de 250 collaborateurs)		0,3 %	0,0 %	-100,0 %
6. Direction générale (plus de 1000 collaborateurs)		0,0 %	0,0 %	
Niveau d'exigence	Valeur moyenne	3.3	2.6	
1. Activités simples (aussi sans apprentissage)		15,7 %	29,1 %	85,4 %
2. Tâches récurrentes (formation professionnelle)		3,5 %	3,6 %	2,9 %
3. Tâches partiellement récurrentes (maîtrise ou formation avec expérience)		33,6 %	50,5 %	50,3 %
4. Travaux qualifiés (études ou maîtrise, université avec expérience)		33,4 %	13,7 %	-59,0 %
5. Travaux très qualifiés (études, >2 ans d'expérience)		11,6 %	2,9 %	-75,0 %
6. Tâches très exigeantes (études, > 8 ans d'expérience)		2,2 %	0,2 %	-90,9 %

Les proportions correspondantes en fonction du sexe sont encore représentées graphiquement pour les critères « Position professionnelle » et « Niveau d'exigence » dans les deux illustrations suivantes.

Illustration 2.2: Proportion d'hommes/de femmes selon la catégorie Position professionnelle

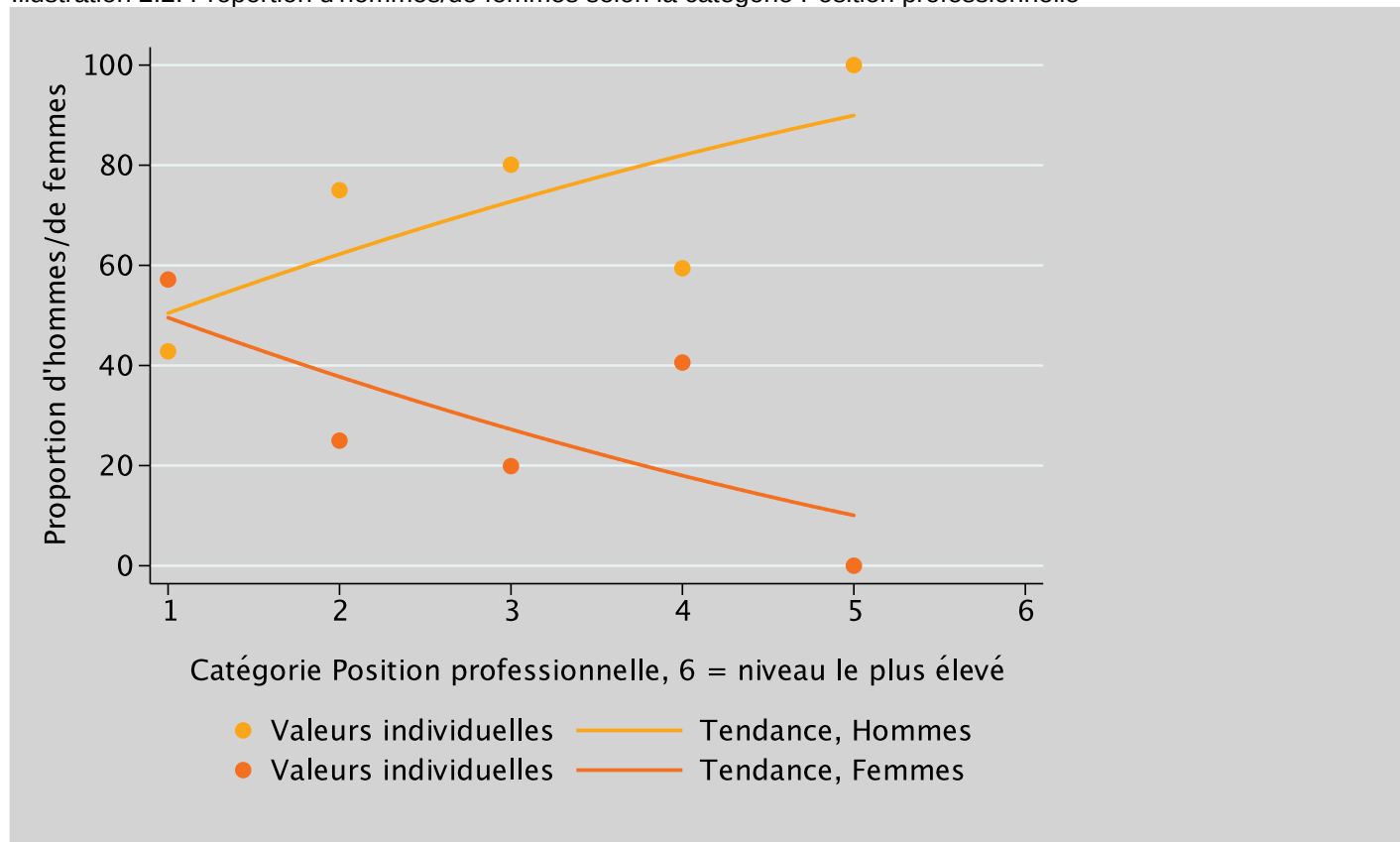


Illustration 2.3: Proportion d'hommes/de femmes selon la catégorie Niveau d'exigence

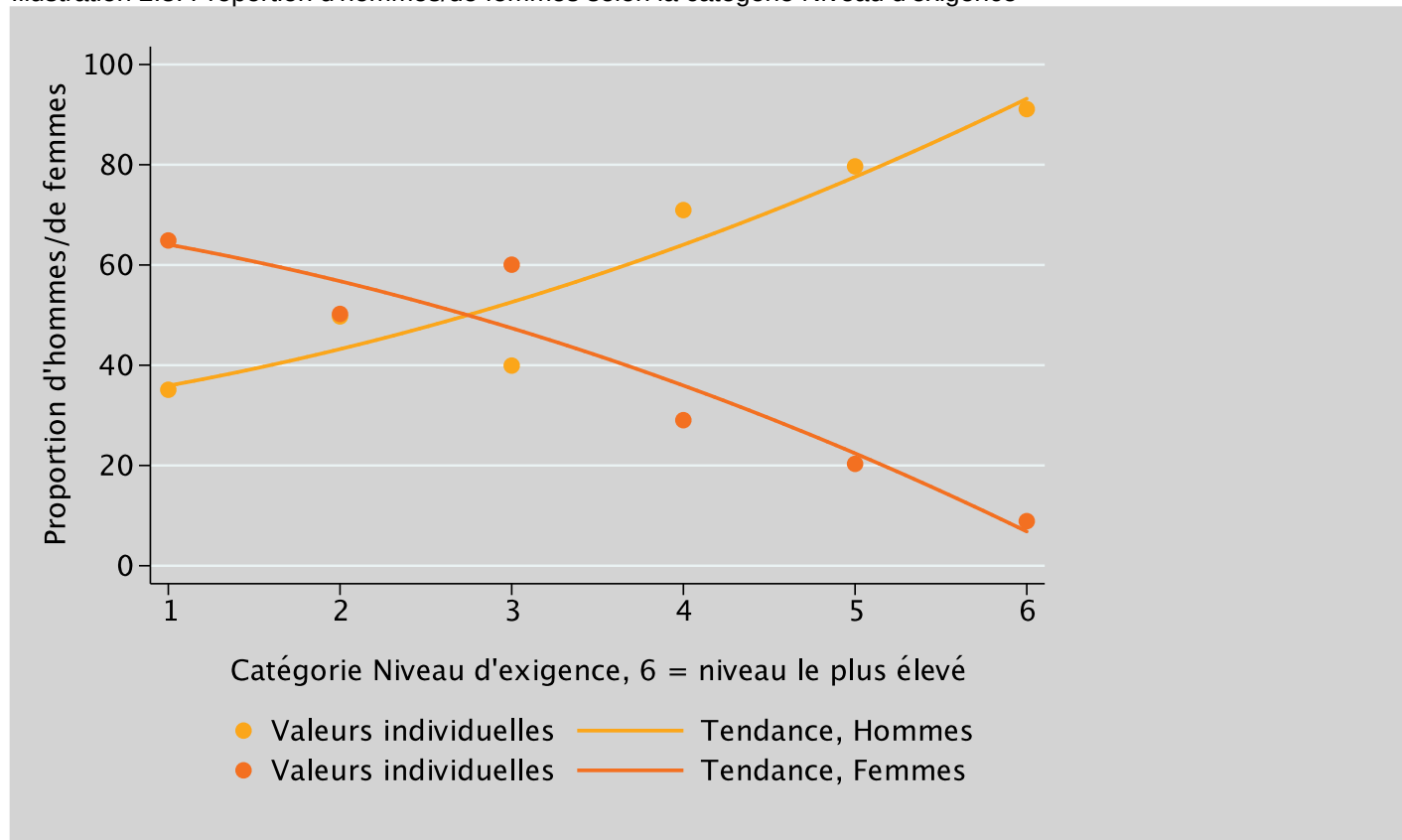
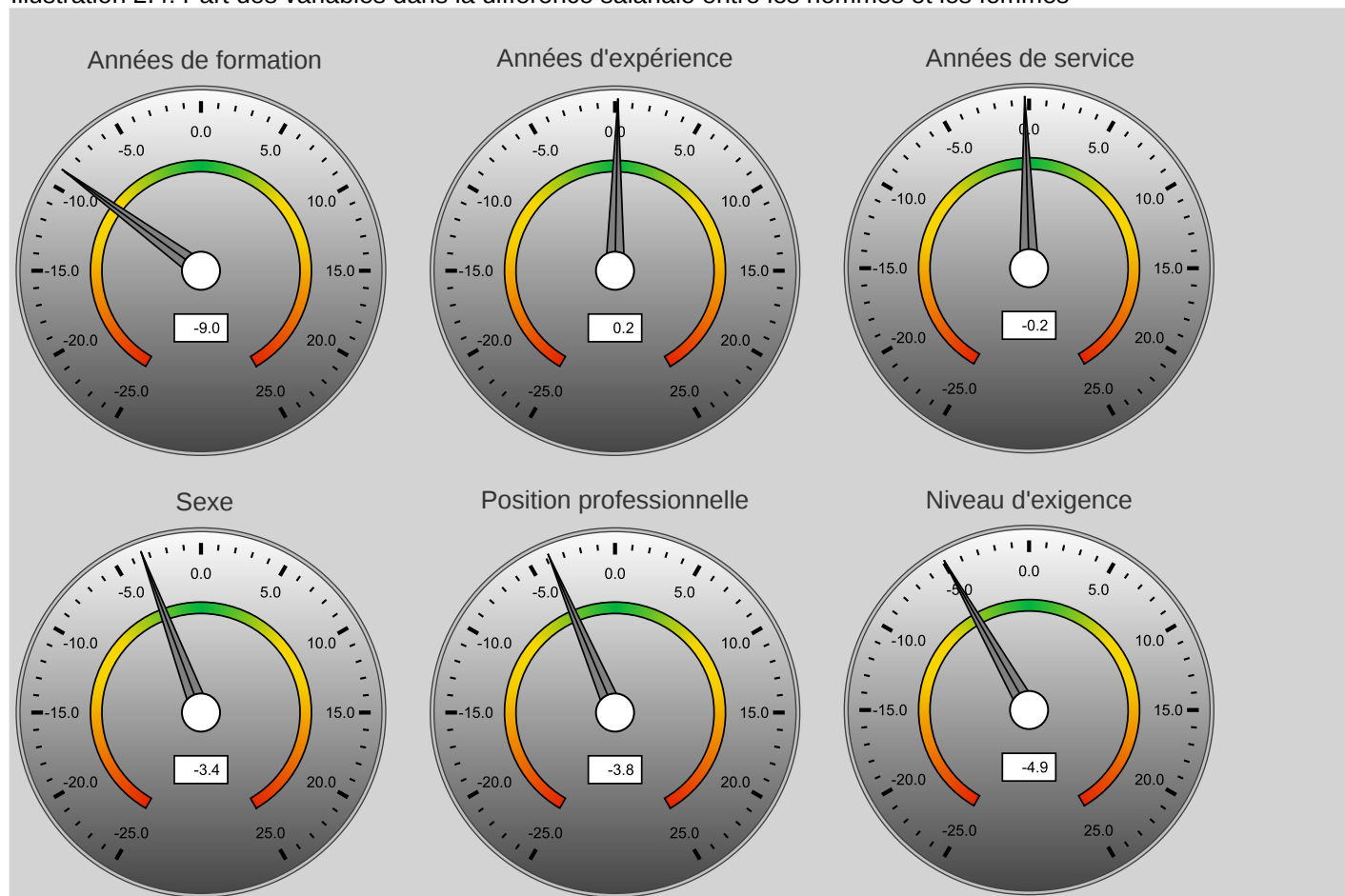


Illustration 2.4: Part des variables dans la différence salariale entre les hommes et les femmes



Interprétation des compteurs

1. Un indicateur vers la gauche signifie une faible représentation de ces variables chez les femmes, une déviation vers la droite indique une faible représentation chez les hommes.
2. Une déviation de l'indicateur représente la part des variables indiquées dans la différence salariale.

Exemple : si les femmes gagnent moins que les hommes et que les femmes possèdent une formation plus faible en moyenne, le salaire inférieur s'explique en partie par la formation moins poussée des femmes. L'indicateur penche vers la gauche.

Une exception : le compteur pour le sexe indique la différence salariale uniquement sur la base du sexe.

Tableau 2.3: Part des variables dans la différence salariale entre les hommes et les femmes*

Salaire moyen des femmes en % du salaire des hommes	
Années de formation	-9,0 %
Expérience (potentielle)	0,2 %
Années de service	-0,2 %
Sexe	-3,4 %
Position professionnelle	-3,8 %
Niveau d'exigence	-4,9 %

Le rapport revient en détail sur les variables présentées ici. Vous trouverez dans les différents chapitres de précieuses indications de solutions pour réduire les écarts salariaux au sein de votre entreprise.

* Remarque sur les statistiques : les contributions cumulées des différents critères ne donnent pas la différence globale entre les salaires des hommes et des femmes. En effet, les résultats représentés ici ont été calculés en partie avec des méthodes différentes pour permettre une identification rapide des champs d'action. Les chiffres sont donc approximatifs.

3. Âge

Le recul des naissances, le vieillissement et la réduction de la population sont au centre du débat public de ces dernières années. La discussion porte essentiellement sur les conséquences pour la compétitivité économique du Luxembourg et l'avenir des systèmes de sécurité sociale.

La diminution de la population en âge de travailler et la progression simultanée des groupes de population plus âgés déplacent le cadre démographique comme jamais auparavant. Les changements structurels qui en découlent concernent naturellement aussi les entreprises qui afficheront probablement une part croissante de travailleurs plus âgés. Par ailleurs, la menace de pénurie de professionnels pourrait aussi engendrer à l'avenir une concurrence accrue pour des professionnels bien formés.

Ce n'est pas le seul critère qui fait que l'analyse de la rémunération des femmes et des hommes selon l'âge est importante pour chaque entreprise. L'âge de la personne constitue davantage une information importante en ce qui concerne l'égalité salariale entre hommes et femmes. De manière générale, l'écart salarial se creuse également au fur et à mesure du vieillissement.

Au Luxembourg, l'écart salarial passe ainsi de 4,4 % pour des personnes de moins de 25 ans à 2,7 % pour les 25-29 ans. Pour les 30-34 ans, la différence atteint 0,4 % et arrive à 8,3 % pour les 35-39 ans. Ensuite, l'écart salarial se creuse encore pour atteindre 13 % pour les 40-44 ans et même 28,1 % pour les 60 ans et plus.

Les pages qui suivent présentent une fois encore les données de rémunération dans des graphiques et tableaux précis, et ces informations sont enrichies de renseignements sur la répartition des hommes et des femmes en fonction de leur âge. Concernant l'écart salarial, les données relatives à la proportion de femmes dans les différents groupes d'âge peuvent fournir une indication sur la solution qui permettra de réduire ledit écart dans votre entreprise.

Les illustrations avec les valeurs individuelles et les tendances indiquent le lien entre le montant du salaire et l'âge. La tendance des femmes est souvent à la traîne par rapport à celle des hommes, car les femmes prennent souvent en moyenne plus d'arrêts de travail pour les enfants que les hommes et cela se répercute généralement sur leur rémunération. Par conséquent, les mesures pour améliorer l'équilibre entre famille et travail sont très importantes. L'influence immédiate des interruptions de carrière est visible à la section 5, si les pauses-carrière ont été saisies préalablement (voir aussi les instructions de la section 1).

Illustration 3.1: Différence salariale selon Âge [en années]

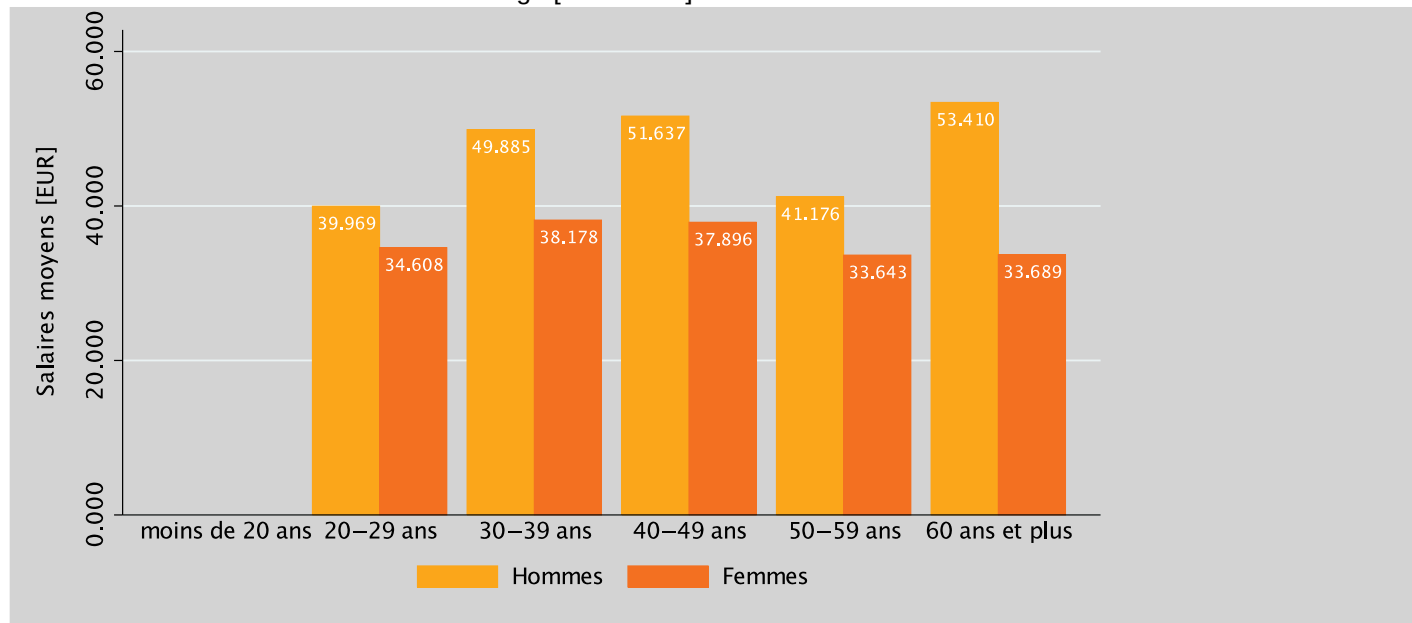


Tableau 3.1: Différence salariale selon Âge [en années]

	< 20 ans	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus
Rémunération moyenne des hommes		39.969	49.885	51.637	41.176	53.410
Rémunération moyenne des femmes		34.608	38.178	37.896	33.643	33.689
Rémunération moyenne totale		37.495	44.638	46.564	38.044	43.550
Différence salariale (en % de la rémunération des hommes)		-13,4 %	-23,5 %	-26,6 %	-18,3 %	-36,9 %
Nombre d'hommes		119	197	217	104	12
Nombre de femmes		102	160	127	74	12
Nombre total		221	357	344	178	24
Part de femmes en %		46,2 %	44,8 %	36,9 %	41,6 %	50,0 %

Illustration 3.2: Salaire selon Âge [en années] - Valeurs individuelles*

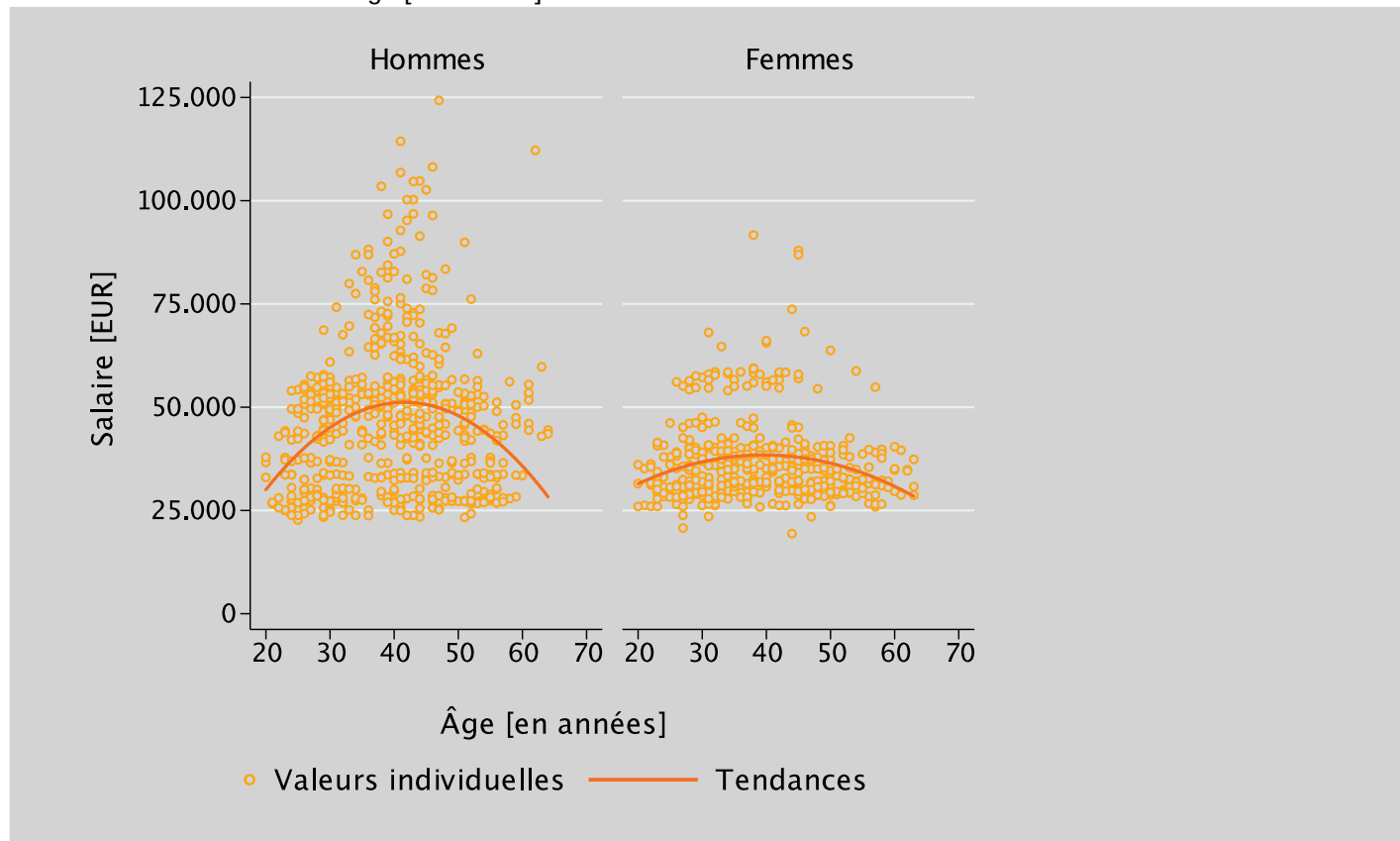


Illustration 3.3: Salaire selon Âge [en années] - Tendance*



* Pour ces graphiques, seuls les salaires Cash total de maximum 125 000 € ont été pris en compte pour garantir la lisibilité des graphiques

4. Expérience professionnelle potentielle

L'expérience professionnelle atteste de la consolidation des connaissances acquises dans la pratique. Elle est calculée approximativement par l'expérience professionnelle (potentielle) (= âge - années de formation* - six ans jusqu'à l'école primaire) : comme l'expérience professionnelle (potentielle) a une influence sur la productivité du travailleur, son impact sur la rémunération doit également être pris en compte dans les analyses sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Pour la pratique, certains principes généraux doivent être pris en compte pour l'interprétation des résultats :

- collaborateurs sans expérience professionnelle
Beaucoup de candidats à l'embauche sans expérience mais avec un diplôme de qualification sont forcés de constater que les postes ne sont pourvus que par des personnes ayant une expérience professionnelle spécifique.
- Postes avec des exigences de connaissances élevées - souvent universitaires
Le principe ici veut que l'expérience professionnelle n'est souvent pas si importante pour les postes exigeant des connaissances élevées mais également une forte pression en faveur d'un changement. Cela se justifie par l'actualité des connaissances de spécialiste proposées et recherchées. On retrouve ici généralement des équipes jeunes, bien formées et créatives.
- Postes sans connaissances préalables requises
Pour les postes sans formation étendue ou pouvant être pourvus sans formation professionnelle, l'expérience professionnelle joue un rôle secondaire, car ces postes peuvent également être occupés par des personnes inexpérimentées.
- Cadres
Le profil des cadres est tout autre. On exige généralement ici une solide expérience professionnelle pour que les connaissances acquises et mises en pratique ne soient pas seulement appliquées mais aussi transmises dans le cadre de compétences de direction.

On peut en déduire que l'expérience professionnelle (potentielle) revêt une importance différente selon les positions.

Les pages qui suivent présentent une nouvelle fois, à l'aide de représentations diverses, des informations sur la rémunération et la répartition des hommes et des femmes en fonction de leur expérience professionnelle potentielle. L'évaluation commune de la différence salariale et de la proportion de femmes (pour les groupes de personnes selon les années d'expérience) permet de déduire des indications relatives à l'ampleur de son influence sur la différence salariale globale dans l'entreprise.

Les illustrations avec les valeurs individuelles et les tendances indiquent le lien entre montant du salaire et expérience professionnelle potentielle. La tendance des femmes est souvent à la traîne ici aussi par rapport à celle des hommes, car les femmes prennent souvent plus d'arrêts de travail pour leurs enfants que les hommes et cela se répercute généralement sur leur rémunération. Il peut y avoir une analyse immédiate des interruptions de carrière en relation avec la rémunération à l'aide du critère « années de service », si les interruptions de carrière ont été saisies préalablement (voir instructions aux sections 1 et 5).

* Déduction des années de formation :

sans formation = 10 ans

formation inconnue = 12 ans

formation professionnelle / bac = 13 ans

formation professionnelle poussée = 15,5 ans

diplôme de haute école spécialisée / Bachelor = 17 ans

diplôme universitaire / Master = 19 ans

Illustration 4.1: Différence salariale selon Expérience professionnelle [en années]

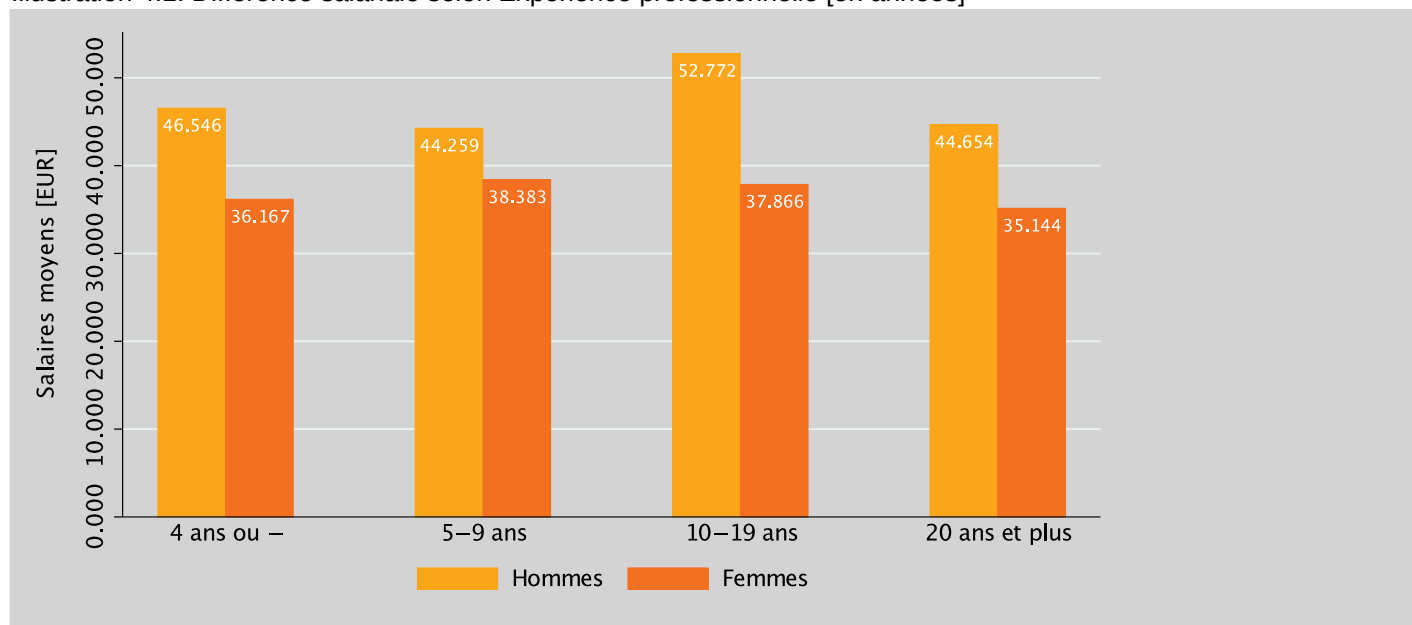


Tableau 4.1: Différence salariale selon Expérience professionnelle [en années]

	4 ans ou -	5-9 ans	10-19 ans	20 ans et plus
Rémunération moyenne des hommes	46.546	44.259	52.772	44.654
Rémunération moyenne des femmes	36.167	38.383	37.866	35.144
Rémunération moyenne totale	42.251	41.984	46.349	40.584
Différence salariale (en % de la rémunération des hommes)	-22,3 %	-13,3 %	-28,2 %	-21,3 %
Nombre d'hommes	34	95	210	310
Nombre de femmes	24	60	159	232
Nombre total	58	155	369	542
Part de femmes en %	41,4 %	38,7 %	43,1 %	42,8 %

Illustration 4.2: Salaire selon Expérience professionnelle [en années] - Valeurs individuelles*

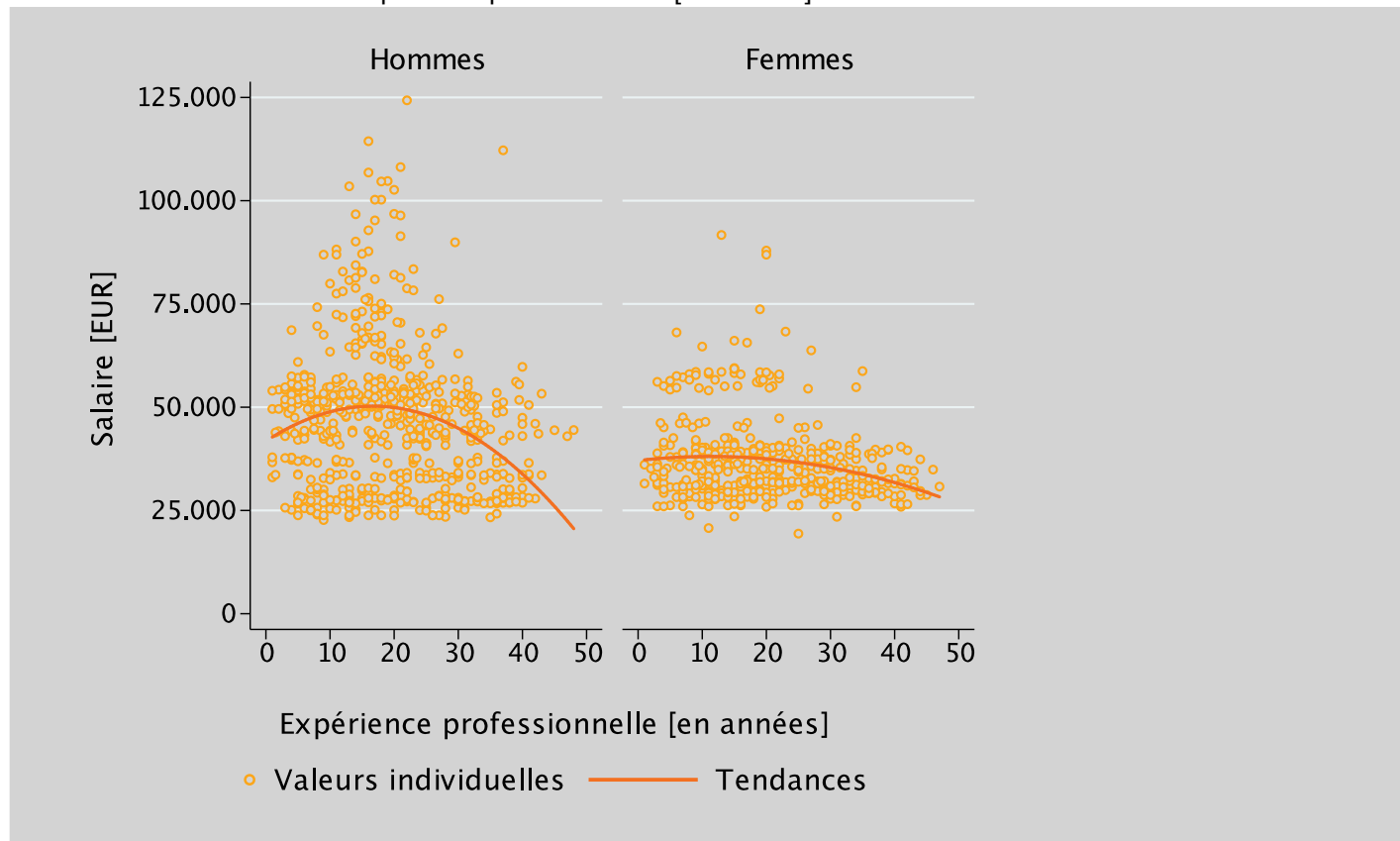


Illustration 4.3: Salaire selon Expérience professionnelle [en années] - Tendances*



* Pour ces graphiques, seuls les salaires Cash total de maximum 125 000 € ont été pris en compte pour garantir la lisibilité des graphiques

5. Années de service/ancienneté dans

Les années de service ou la durée totale d'ancienneté dans l'entreprise jouent un rôle sur la protection contre le licenciement, la durée du préavis, le montant des indemnités et, naturellement, la rémunération des collaborateurs.

En principe, les salaires augmentent avec le nombre d'années de service et l'âge (ancienneté). Ces augmentations salariales sont essentiellement dues au fait qu'un capital humain spécifique à l'entreprise (connaissances et compétences) est engrangé pendant l'exercice d'une activité dans une certaine entreprise et que ceci se traduit par une productivité accrue du collaborateur.

En raison de leur influence sur la productivité et donc sur la rémunération d'un travailleur, les années de service sont également reprises dans les analyses sur l'égalité salariale entre hommes et femmes.

Les années de service moyennes d'un collaborateur sont une mesure importante pour chaque entreprise pour conforter/maintenir (et développer) les connaissances au sein de l'entreprise. Elles incarnent la stabilité de l'effectif de base qui peut aussi continuer à progresser grâce à un meilleur équilibre entre famille et travail. Les secteurs orientés vers l'avenir ont un intérêt tout particulier à s'entourer de collaborateurs féminins en raison du risque croissant de pénurie de travailleurs spécialisés pour les entreprises.

De nombreuses années de service peuvent indiquer

- une grande satisfaction au travail,
- une forte identification à la direction ou à la philosophie de l'entreprise et/ou
- une rémunération juste (satisfaction du salaire).

Beaucoup d'études scientifiques ont révélé que les interruptions de carrière avaient une influence durable sur la rémunération. C'est pourquoi leur prise en compte permet d'obtenir une explication de l'écart salarial davantage axée sur les causes. Il est donc possible de saisir cet effet dans le cadre des années de service, raccourcies ici de la durée des interruptions de carrière. Il n'est pas recommandé de considérer séparément des interruptions de carrière comme un critère indépendant notamment en raison du nombre de cas probablement faible.

Lors de l'interprétation des données sur les années de service, il convient de noter si des interruptions de carrière ont été saisies préalablement. Une procédure en deux étapes est prévue pour analyser l'influence des interruptions de carrière. Pour commencer, il doit y avoir une évaluation sans et ensuite avec prise en compte des interruptions de carrière pour exclure l'influence sur la rémunération à l'aide des différents résultats (voir aussi les instructions de la section 1). Comme les femmes continuent à solliciter des interruptions de carrière pour cause familiale plus souvent et plus longtemps que les hommes, il faut s'attendre à ce qu'une partie de l'écart salarial puisse s'expliquer ainsi. En cas de prise en compte des interruptions de carrière, la part d'explication du critère « années de service » pourrait donc augmenter, c'est-à-dire que l'écart salarial nettoyé sera probablement plus réduit.

Les pages qui suivent présentent une nouvelle fois les données de rémunération dans des graphiques et tableaux précis et ces informations sont enrichies de renseignements sur la répartition des hommes et des femmes en fonction de leurs années de service. Comme dans la section précédente, les données sur la différence salariale et la proportion de femmes dans les différents groupes permettent de déduire des indications relatives à l'ampleur de leur influence sur la différence salariale globale dans votre entreprise.

Les illustrations avec les valeurs individuelles et les tendances indiquent le lien entre le montant du salaire et les années de service. Ici aussi, la tendance des femmes est souvent inférieure à celle des hommes, car les interruptions de carrière ont généralement eu une influence sur la rémunération. En fonction des résultats, des mesures visant à concilier famille et travail, par exemple des modèles de temps de travail et des conditions de travail flexibles (ex. : télétravail), constituent des éléments de réponse possibles pour réduire les différences salariales.

Illustration 5.1: Différence salariale selon Années de service

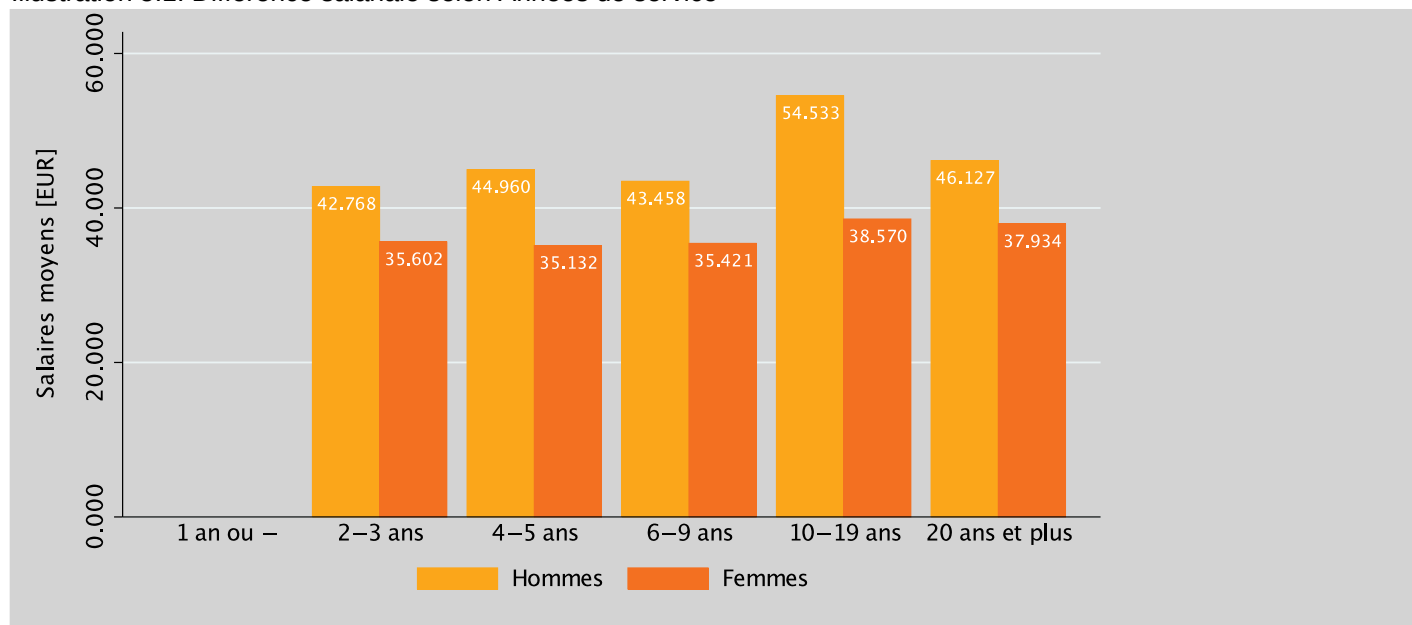


Tableau 5.1: Différence salariale selon Années de service

	1 an ou -	2-3 ans	4-5 ans	6-9 ans	10-19 ans	20 ans et plus
Rémunération moyenne des hommes		42.768	44.960	43.458	54.533	46.127
Rémunération moyenne des femmes		35.602	35.132	35.421	38.570	37.934
Rémunération moyenne totale		40.587	40.768	39.307	48.033	43.191
Différence salariale (en % de la rémunération des hommes)		-16,8 %	-21,9 %	-18,5 %	-29,3 %	-17,8 %
Nombre d'hommes		64	160	132	182	111
Nombre de femmes		28	119	141	125	62
Nombre total		92	279	273	307	173
Part de femmes en %		30,4 %	42,7 %	51,6 %	40,7 %	35,8 %

Illustration 5.2: Salaire selon Années de service - Valeurs individuelles*

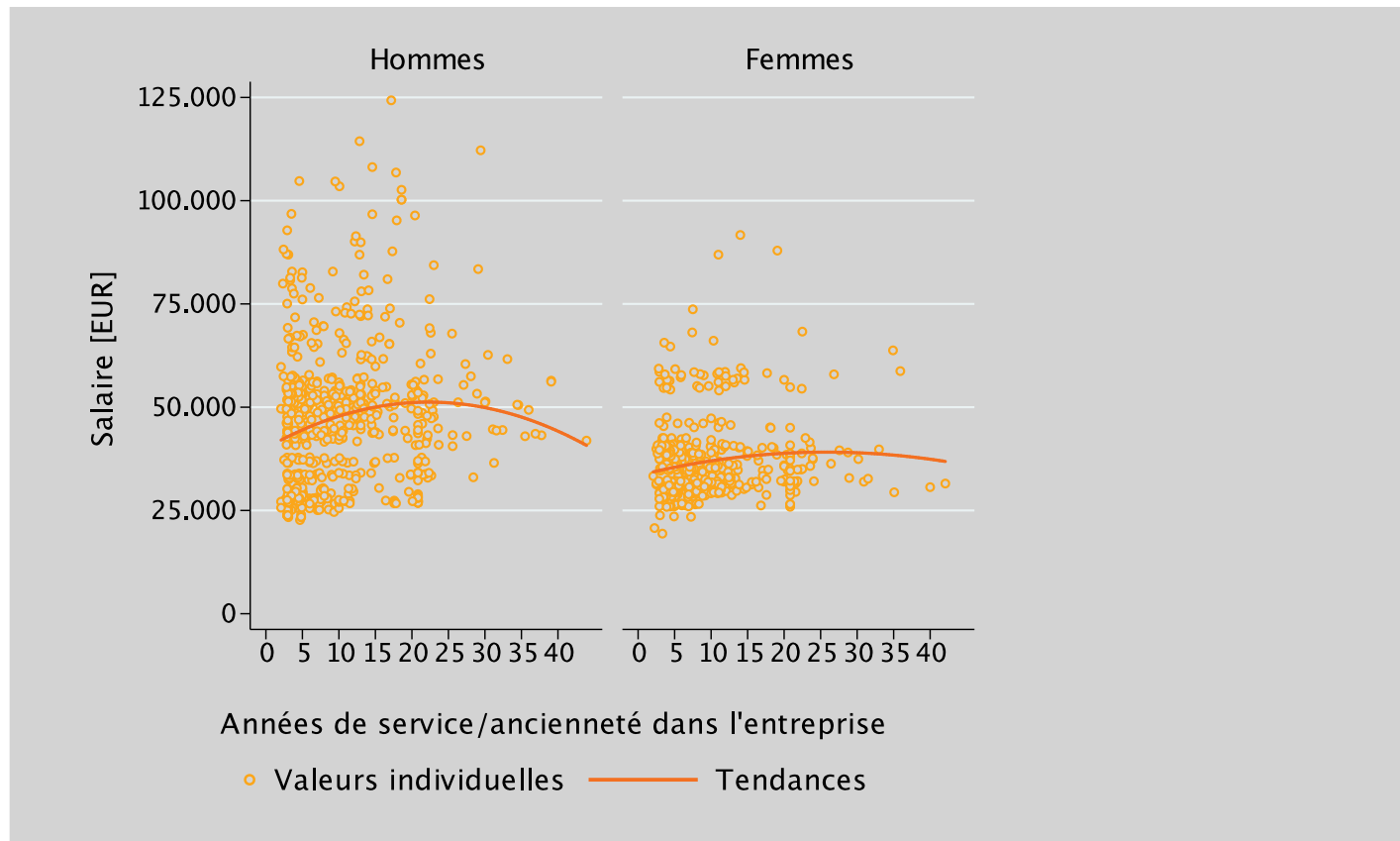
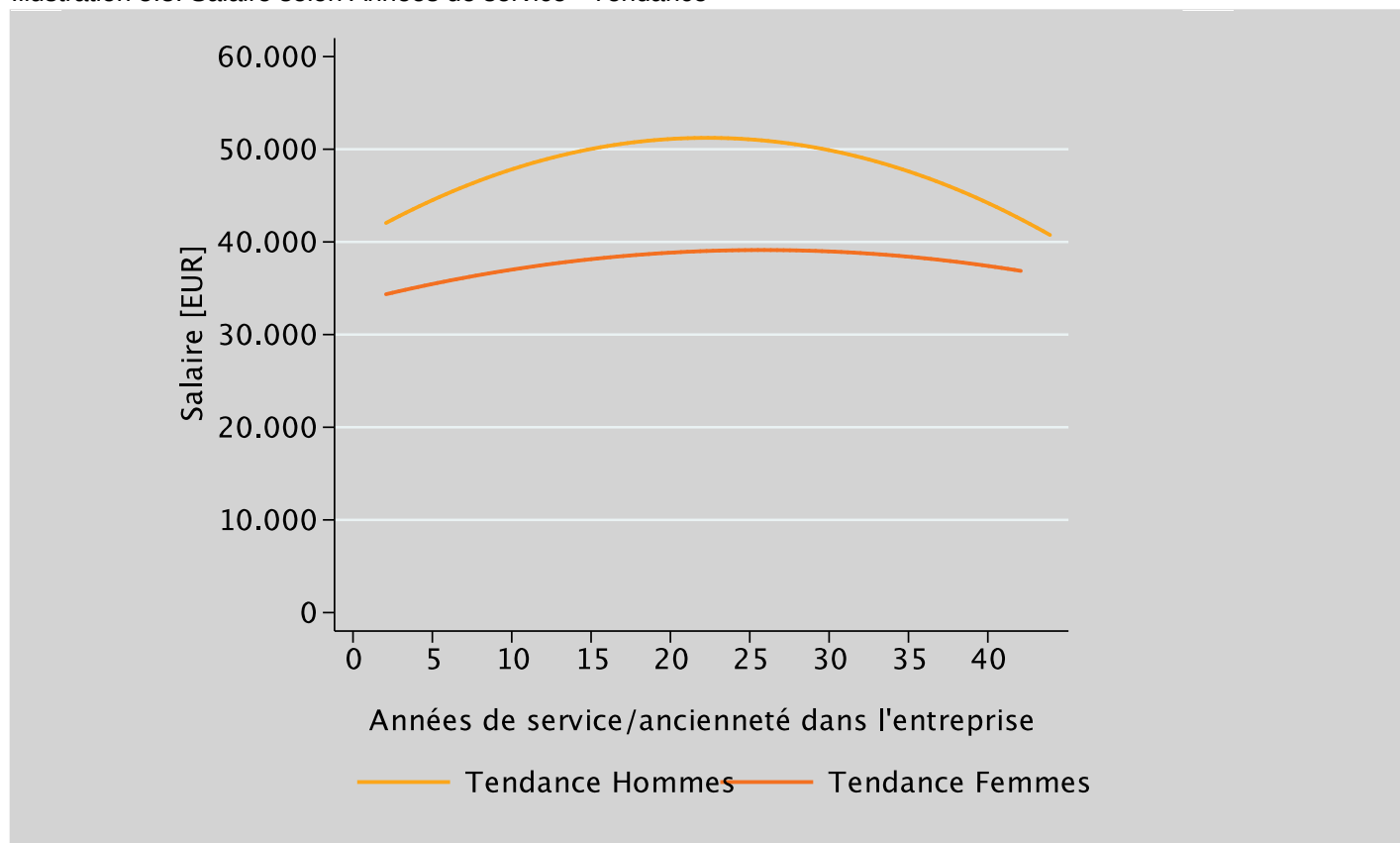


Illustration 5.3: Salaire selon Années de service - Tendances*



* Pour ces graphiques, seuls les salaires Cash total de maximum 125 000 € ont été pris en compte pour garantir la lisibilité des graphiques

6. Formation

L'éducation, la formation et la formation continue sont capitales pour décrocher des opportunités professionnelles à long terme dans la société de l'information et du savoir. Des possibilités de salaire plus élevé incitent les étudiants à poursuivre leurs études et à proposer des facultés et connaissances recherchées sur le marché.

De même, les travailleurs disposant d'un bac ou ayant fait des études perçoivent souvent un salaire plus élevé que les personnes actives sur le marché du travail sans formation scolaire terminée. Ici aussi, cette réalité est souvent liée à la productivité accrue d'une personne, car les femmes et les hommes bien formés disposent d'un capital humain (général) supérieur.

Il est intéressant de voir que, selon les dernières constatations, l'importance du niveau de formation recule un peu pour l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Cela s'explique essentiellement par le fait que les qualifications des hommes et femmes actifs se sont rapprochées au fil du temps. Par le passé, les hommes avaient en moyenne de meilleurs diplômes et qualifications. Actuellement, les étudiantes diplômées quittent les écoles générales avec un meilleur diplôme en moyenne. Des différences subsistent toutefois sur le marché du travail et justifient une prise en compte de la qualification dans les analyses correspondantes.

Il faut encore ajouter le fait que les taux d'occupation augmentent avec le niveau de formation. Les hommes et femmes moins qualifiés sont ainsi nettement moins présents sur le marché du travail que les personnes très qualifiées. Un niveau de formation supérieur va de pair avec une représentation supérieure sur le marché du travail.

Ce point est aussi important sur le plan de l'égalité salariale entre hommes et femmes. D'une part, la qualification est un indicateur (supplémentaire) de la productivité d'une personne et, d'autre part, le taux d'occupation augmente avec le niveau de formation d'un groupe correspondant.

Les pages qui suivent présentent une fois encore, à l'aide de représentations diverses, des informations sur la rémunération et la répartition des hommes et des femmes en fonction de leur diplôme. L'évaluation commune de la différence salariale et de la proportion de femmes (pour les différents diplômes) permet de déduire des indications relatives à l'ampleur de son influence sur la différence salariale globale dans l'entreprise.

Les illustrations avec les valeurs individuelles et les tendances indiquent en outre le lien entre le montant du salaire et le diplôme. Comme le critère du diplôme est une variable de catégorie, les répartitions de fréquence sont identifiées par des points dans les différentes catégories. Les courbes représentent la croissance salariale et le niveau de qualification croissant. La réduction des différences salariales pourrait passer par des offres de formation continue ou des programmes de maintien du contact pendant les interruptions de carrière pour raison familiale.

Nous distinguons les catégories de formation suivantes

1. Sans formation
2. Formation professionnelle OU bac
3. Formation continue OU bac plus formation professionnelle
4. Etudes dans une HES ou Bachelor ou
5. Etudes dans une université ou Master

Nous ajoutons encore à cela la catégorie « Formation inconnue » et ne pouvons présenter la 3e catégorie que par « Form. continue » pour des raisons de place dans les tableaux.

Illustration 6.1: Différence salariale selon Formation

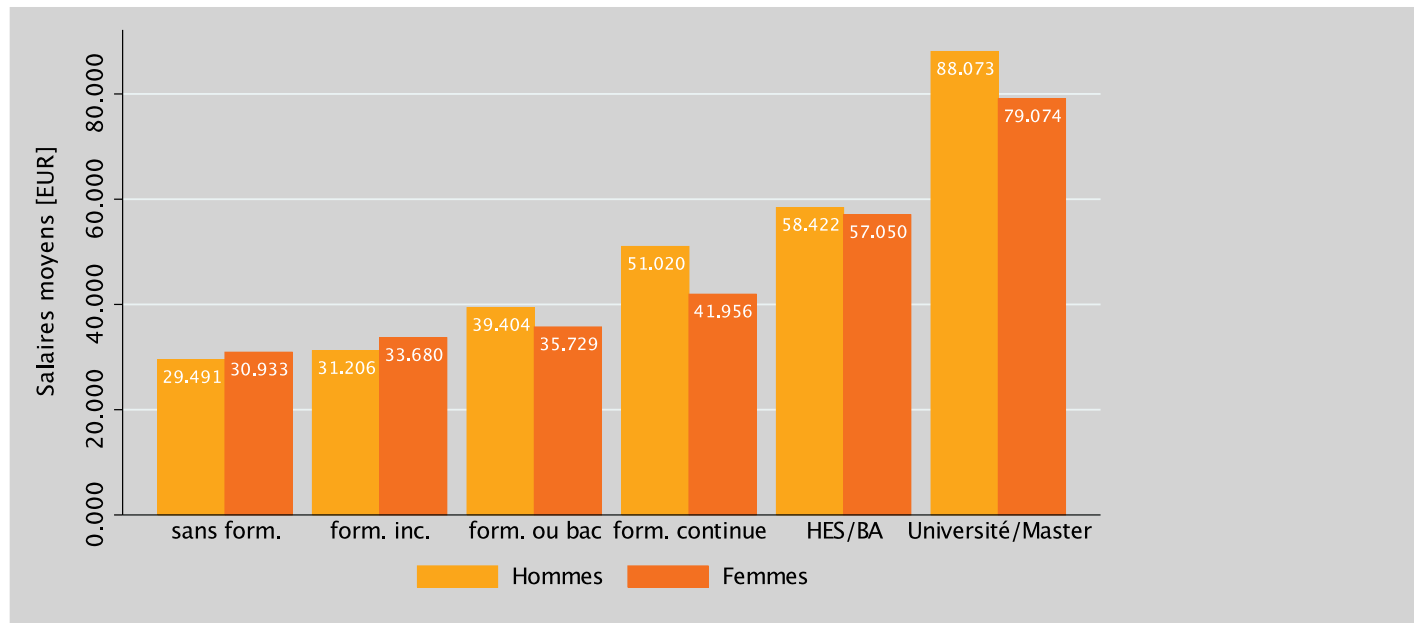


Tableau 6.1: Différence salariale selon Formation

	sans form.	form. inc.	form. ou bac	form. continue	HES/BA	Université /Master
Rémunération moyenne des hommes	29.491	31.206	39.404	51.020	58.422	88.073
Rémunération moyenne des femmes	30.933	33.680	35.729	41.956	57.050	79.074
Rémunération moyenne totale	30.333	32.396	37.468	48.866	58.138	87.158
Différence salariale (en % de la rémunération des hommes)	4,9 %	7,9 %	-9,3 %	-17,8 %	-2,3 %	-10,2 %
Nombre d'hommes	119	41	168	138	130	53
Nombre de femmes	167	38	187	43	34	6
Nombre total	286	79	355	181	164	59
Part de femmes en %	58,4 %	48,1 %	52,7 %	23,8 %	20,7 %	10,2 %

Illustration 6.2: Salaire selon Formation - Valeurs individuelles*

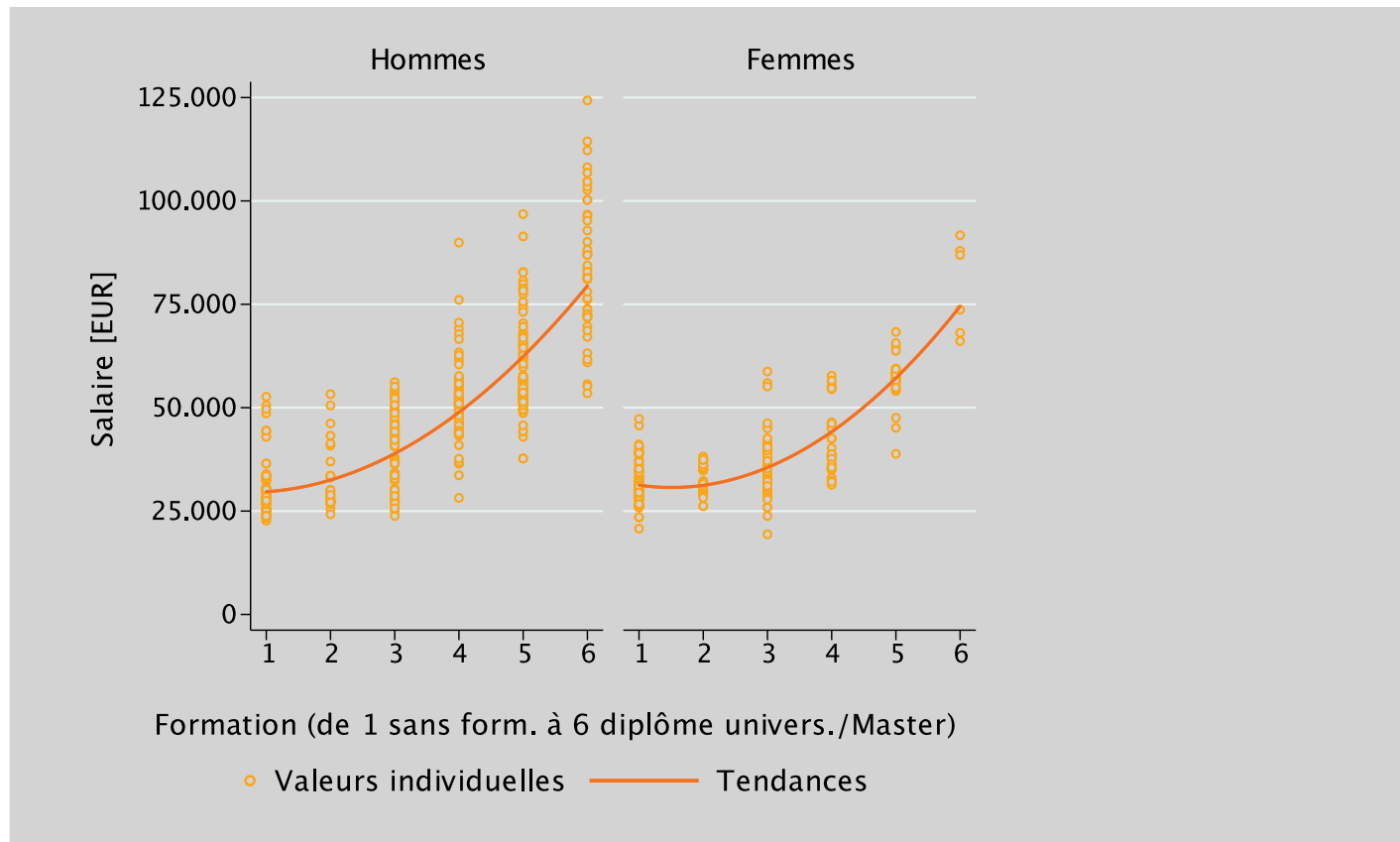
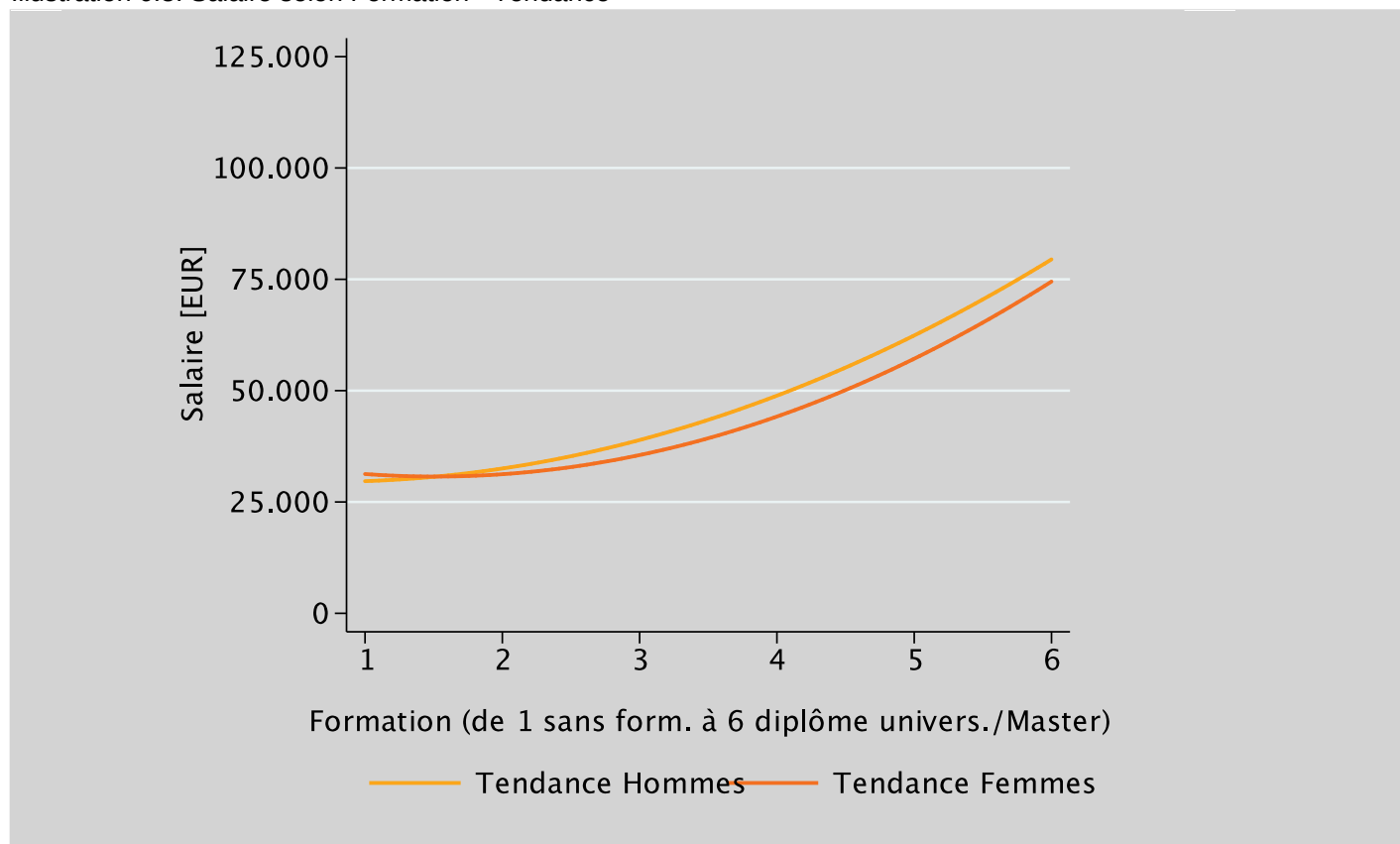


Illustration 6.3: Salaire selon Formation - Tendances*



* Pour ces graphiques, seuls les salaires Cash total de maximum 125 000 € ont été pris en compte pour garantir la lisibilité des graphiques

7. Niveau d'exigence

Le niveau d'exigence d'un poste concret comprend en principe une foule d'exigences différentes. Il peut même y avoir des différences pour la même position, par ex. en ce qui concerne différentes activités.

L'évaluation de ces niveaux d'exigence peut être récapitulative ou analytique. Il faut noter ici que les critères d'exigence sont saisis sans chevauchement et reflètent intégralement les activités de chaque employé. Les critères d'exigence devraient être conçus de manière à exclure la possibilité d'avantager ou de désavantager les hommes ou les femmes.

Comme les exigences sur le lieu de travail représentent aussi un facteur décisif pour la rémunération, elles doivent être intégrées dans l'analyse de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Comme il ressort également des données officielles que les hommes et les femmes font des choix professionnels différents, il faut s'attendre à ce que leurs activités et exigences diffèrent aussi. Par conséquent, il convient de tenir compte des exigences différentes dans le cadre d'une analyse détaillée des différences entre hommes et femmes.

Certains postes requièrent souvent des exigences différentes. Mais, comme il est impossible de prendre en considération tous les critères, par exemple sur la base d'une évaluation analytique des postes, en raison du travail titanesque que cela imposerait, il a été nécessaire de regrouper les exigences sous une valeur de (1) à (6). Cette analyse utilise les notes suivantes. Pour une meilleure compréhension, le niveau de formation équivalent est indiqué entre parenthèses :

1. Activités simples et/ou répétitives (sans apprentissage/apprentissage)
2. Tâches spécialisées récurrentes (formation professionnelle)
3. Tâches spécialisées partiellement récurrentes (maître ou formation avec expérience)
4. Travaux essentiellement autonomes et qualifiés (études ou maître, académie professionnelle avec expérience)
5. Travaux très autonomes et qualifiés (études avec plus de deux ans d'expérience)
6. Tâches très exigeantes et complexes (études avec plus de huit ans d'expérience)

Les pages qui suivent présentent une nouvelle fois les données de rémunération dans des graphiques et tableaux précis et ces informations sont enrichies de renseignements sur la répartition des hommes et des femmes en fonction de leur niveau d'exigence. A ce stade, les interprétations montrent à quelles exigences les hommes et femmes sont soumis essentiellement à leur poste de travail. Comme dans la section précédente, les données sur la différence salariale et la proportion de femmes dans les différentes catégories permettent de déduire des indications sur l'ampleur de leur influence sur la différence salariale globale dans votre entreprise.

Les illustrations avec les valeurs individuelles et les tendances indiquent le lien entre le montant du salaire et le niveau d'exigence. Comme le critère du niveau d'exigence est une variable de catégorie, les répartitions de fréquence sont identifiées par des points dans les différentes catégories. Les courbes indiquent la progression salariale avec le niveau d'exigence croissant et si le renforcement des exigences suit proportionnellement l'évolution salariale.

Illustration 7.1: Différence salariale selon Niveau d'exigence

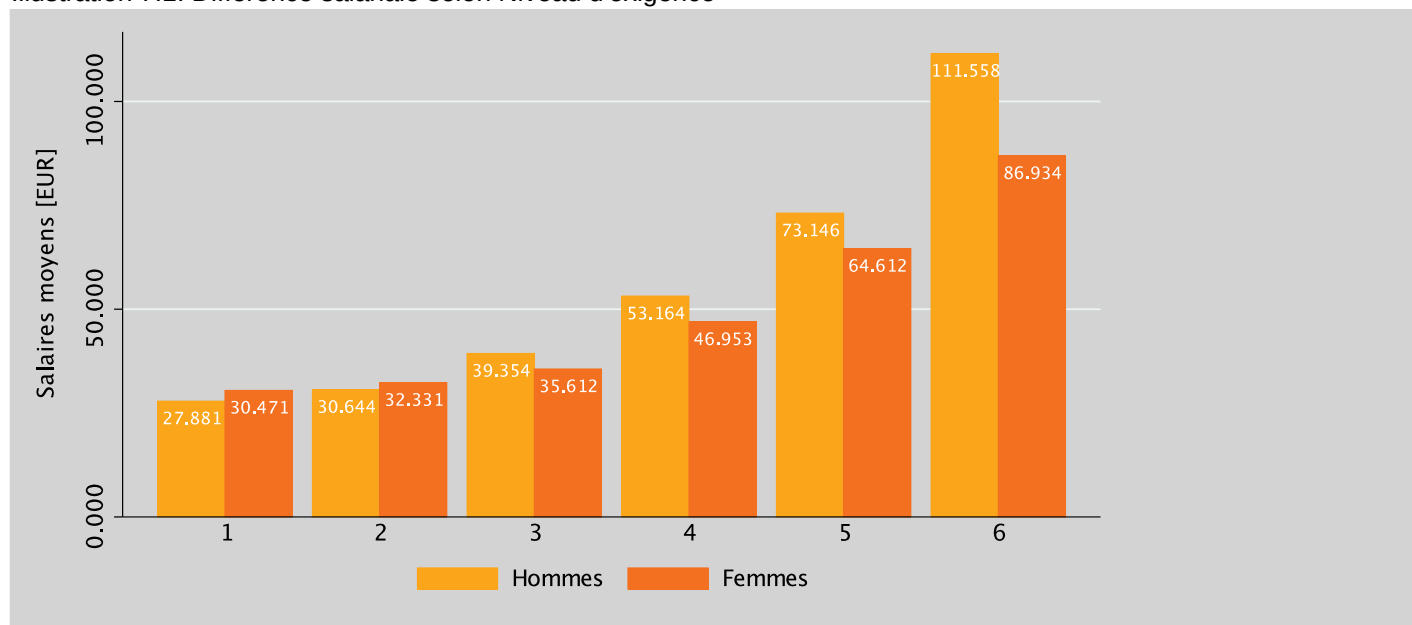


Tableau 7.1: Différence salariale selon Niveau d'exigence

	1	2	3	4	5	6
Rémunération moyenne des hommes	27.881	30.644	39.354	53.164	73.146	111.558
Rémunération moyenne des femmes	30.471	32.331	35.612	46.953	64.612	86.934
Rémunération moyenne totale	29.370	31.361	37.393	51.733	71.804	109.916
Différence salariale (en % de la rémunération des hommes)	9,3 %	5,5 %	-9,5 %	-11,7 %	-11,7 %	-22,1 %
Nombre d'hommes	102	23	218	217	75	14
Nombre de femmes	138	17	240	65	14	1
Nombre total	240	40	458	282	89	15
Part de femmes en %	57,5 %	42,5 %	52,4 %	23,0 %	15,7 %	6,7 %

Illustration 7.2: Salaire selon Niveau d'exigence - Valeurs individuelles*

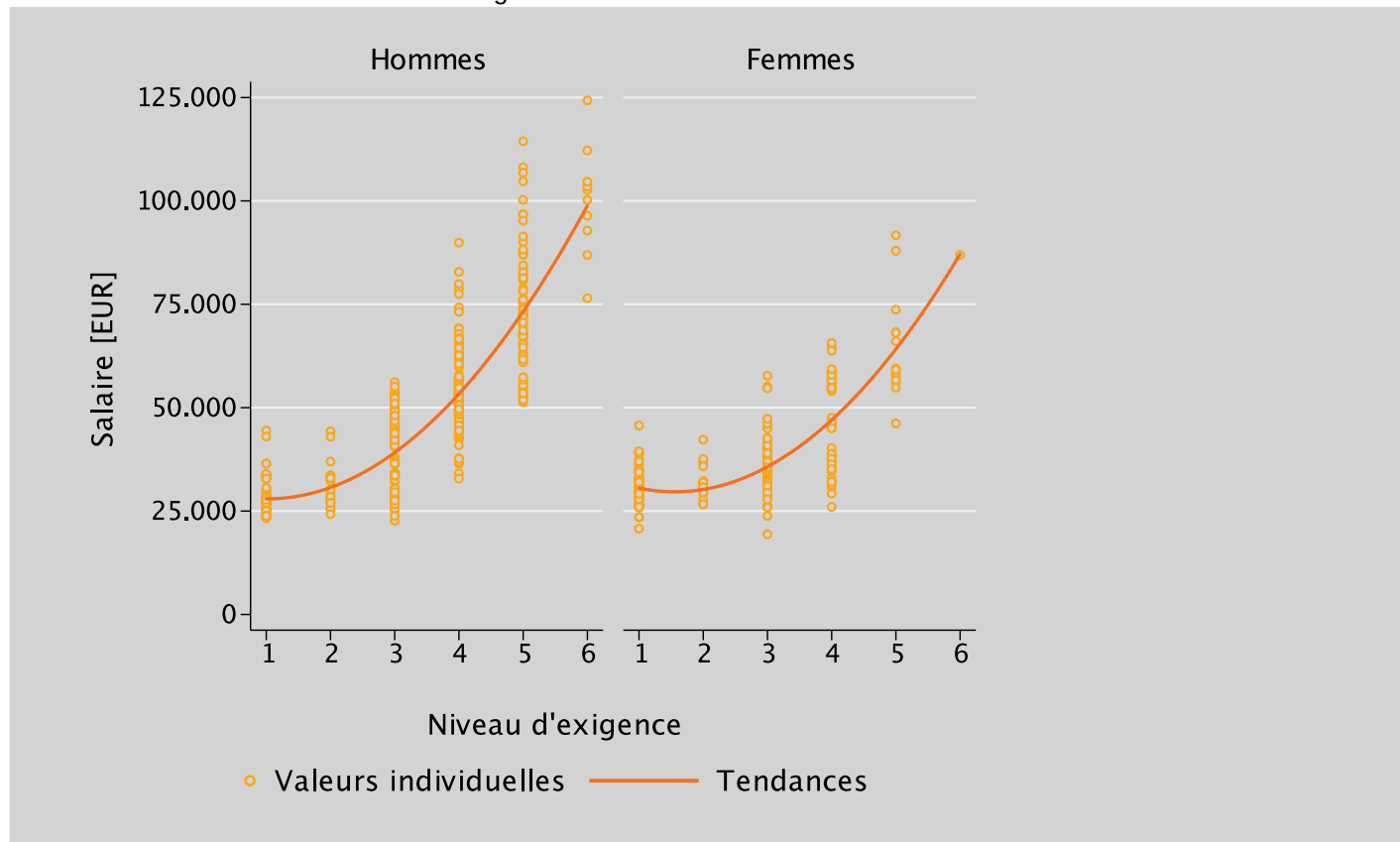
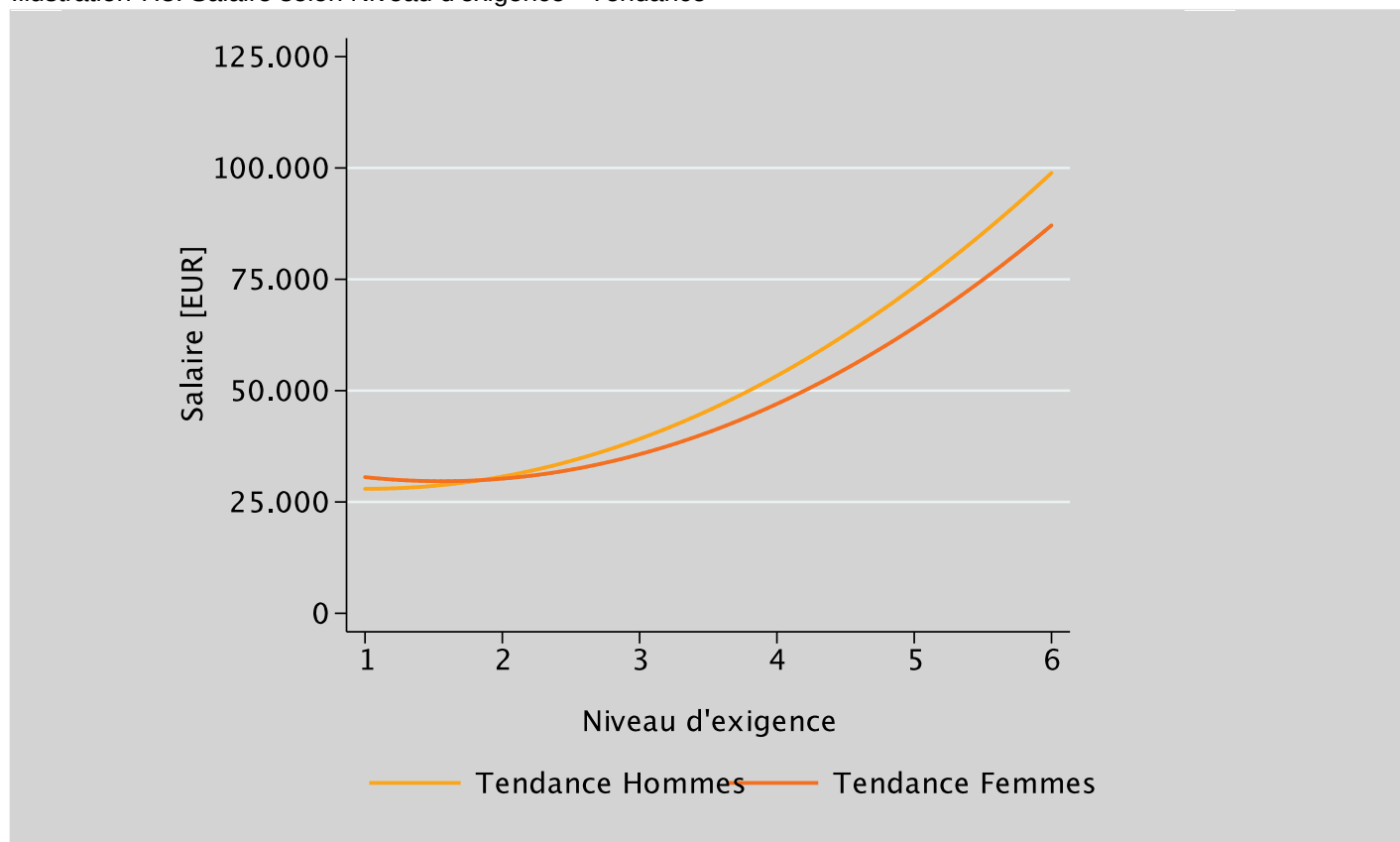


Illustration 7.3: Salaire selon Niveau d'exigence - Tendances*



* Pour ces graphiques, seuls les salaires Cash total de maximum 125 000 € ont été pris en compte pour garantir la lisibilité des graphiques

8. Position professionnelle / responsabilité de cadre

La position professionnelle occupée dans l'entreprise est un indicateur central de la responsabilité d'une personne au sein de l'entreprise. Plus la position professionnelle est haute, plus la responsabilité en matière de budget et/ou personnel est élevée. En général, la position professionnelle est décrite par la position dans la hiérarchie de l'entreprise.

Des études scientifiques ont révélé que la rémunération d'un travailleur ne dépendait pas uniquement de sa position professionnelle, mais qu'elle augmentait également plus vite avec des responsabilités croissantes, c'est-à-dire que les écarts salariaux entre les différents niveaux hiérarchiques augmentent aussi. On sait aussi que les plus grandes entreprises présentent plus de niveaux de direction et se caractérisent par une rémunération plus généreuse en moyenne.

Les informations sur la position professionnelle sont pertinentes à deux points de vue pour les analyses de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. D'une part, la position professionnelle pèse lourd sur la rémunération et, d'autre part, les statistiques descriptives permettent de représenter la répartition des hommes et des femmes dans la hiérarchie de l'entreprise. Certes, selon l'étude CEPS / INSTEAD, la proportion de femmes dans les postes de cadres du secteur privé est passée de 22 % à 27 % dans les entreprises de moins de 15 collaborateurs entre 2003 et 2011 et de 16 % à 18 % dans les entreprises de plus de 15 collaborateurs. Toutefois, les femmes restent encore nettement minoritaires dans les positions de direction.

Outre les données sur le niveau d'exigence, l'analyse intègre deux critères liés au poste de travail, qui illustrent les structures en vigueur dans les entreprises. Cette analyse fait la distinction entre les niveaux suivants :

1. Sans fonction de direction
2. Niveau de direction minimal (direction d'équipe, instructions professionnelles uniquement)
3. Cadre inférieur [direction de groupe ou de département, direction de très petites entreprises (moins de 4 coll.)]
4. Cadre moyen (direction de domaines d'au moins 250 coll. ou direction générale d'entreprises de max. 250 coll.)
5. Cadre supérieur (direction de domaines d'au moins 1000 coll. ou direction générale d'entreprises d'au moins 250 coll.)
6. Direction générale [direction de grandes entreprises d'au moins 1000 collaborateurs (coll.)]

Les pages qui suivent présentent une nouvelle fois, à l'aide de représentations diverses, des informations sur la rémunération et la répartition des hommes et des femmes en fonction de leur position professionnelle. L'évaluation commune de la différence salariale et de la proportion de femmes (pour les différents niveaux de direction) permet de déduire des indications relatives à l'ampleur de son influence sur la différence salariale globale dans l'entreprise. Des études scientifiques ont montré qu'une proportion plus marquée de femmes aux postes de direction pouvait être un facteur de réussite positif pour une entreprise.

Les illustrations avec les valeurs individuelles et les tendances indiquent en outre le lien entre montant du salaire et le niveau de direction. Comme le critère de la position professionnelle est une variable de catégorie, les répartitions de fréquence sont identifiées par des points dans les différentes catégories. Les courbes représentent la croissance salariale et la responsabilité de direction croissante.

Illustration 8.1: Différence salariale selon Position professionnelle / responsabilité de cadre

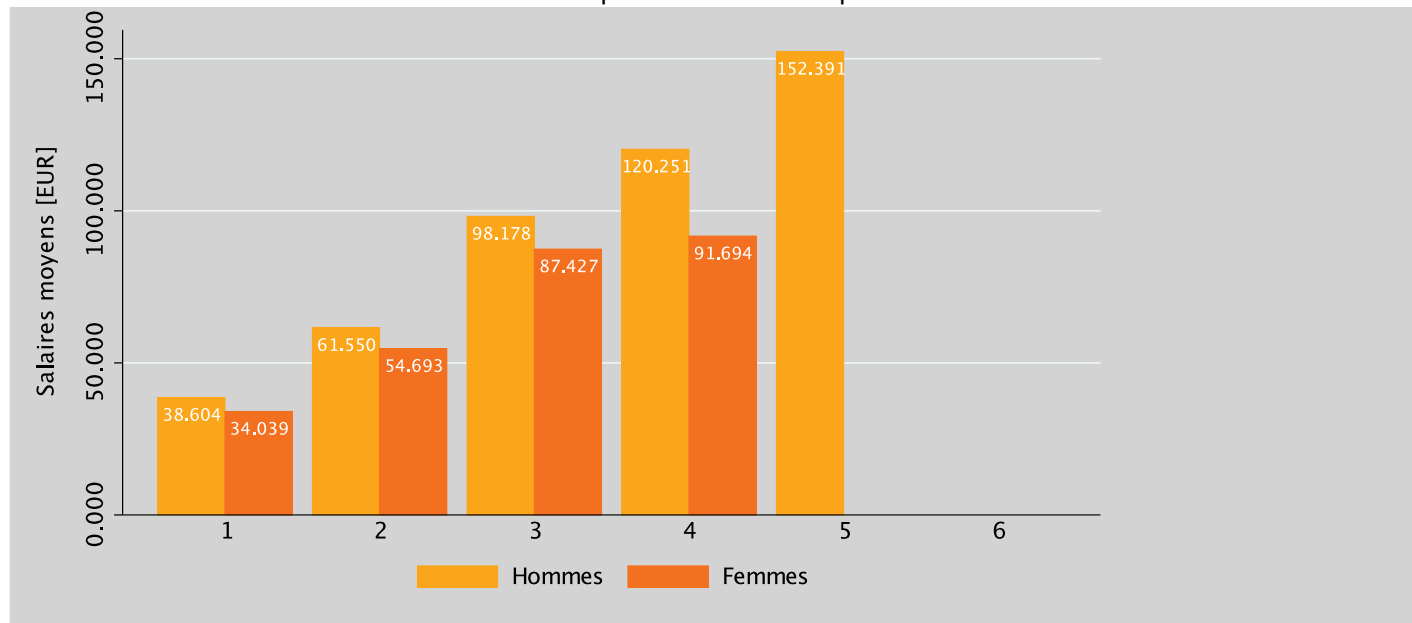


Tableau 8.1: Différence salariale selon Position professionnelle / responsabilité de cadre

	1	2	3	4	5	6
Rémunération moyenne des hommes	38.604	61.550	98.178	120.251	152.391	
Rémunération moyenne des femmes	34.039	54.693	87.427	91.694		
Rémunération moyenne totale	36.348	60.206	96.524	110.732	152.391	
Différence salariale (en % de la rémunération des hommes)	-11,8 %	-11,1 %	-11,0 %	-23,7 %		
Nombre d'hommes	433	201	11	2	2	
Nombre de femmes	423	49	2	1	0	
Nombre total	856	250	13	3	2	
Part de femmes en %	49,4 %	19,6 %	15,4 %	33,3 %	0,0 %	

Illustration 8.2: Salaire selon Position professionnelle / responsabilité de cadre - Valeurs

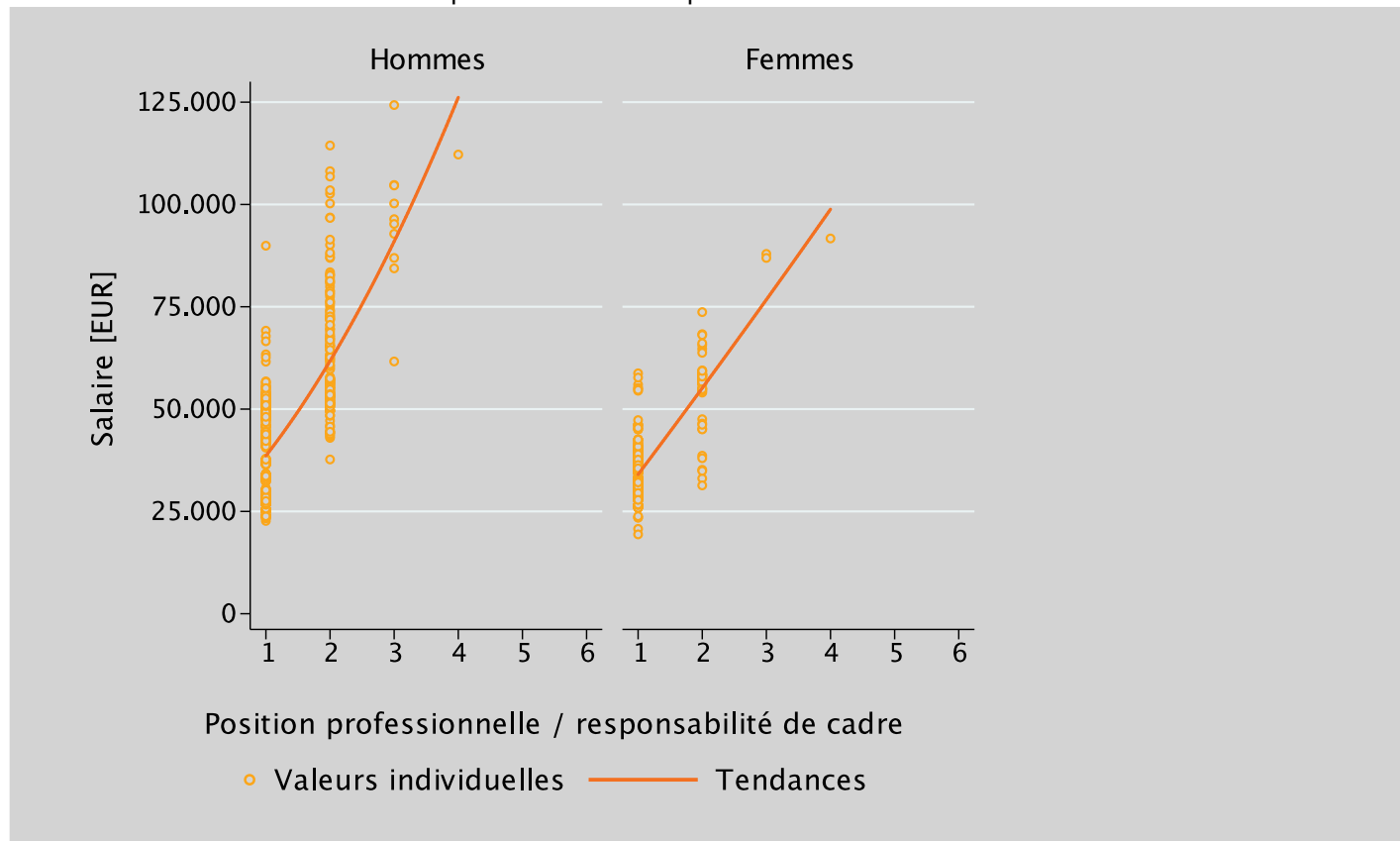
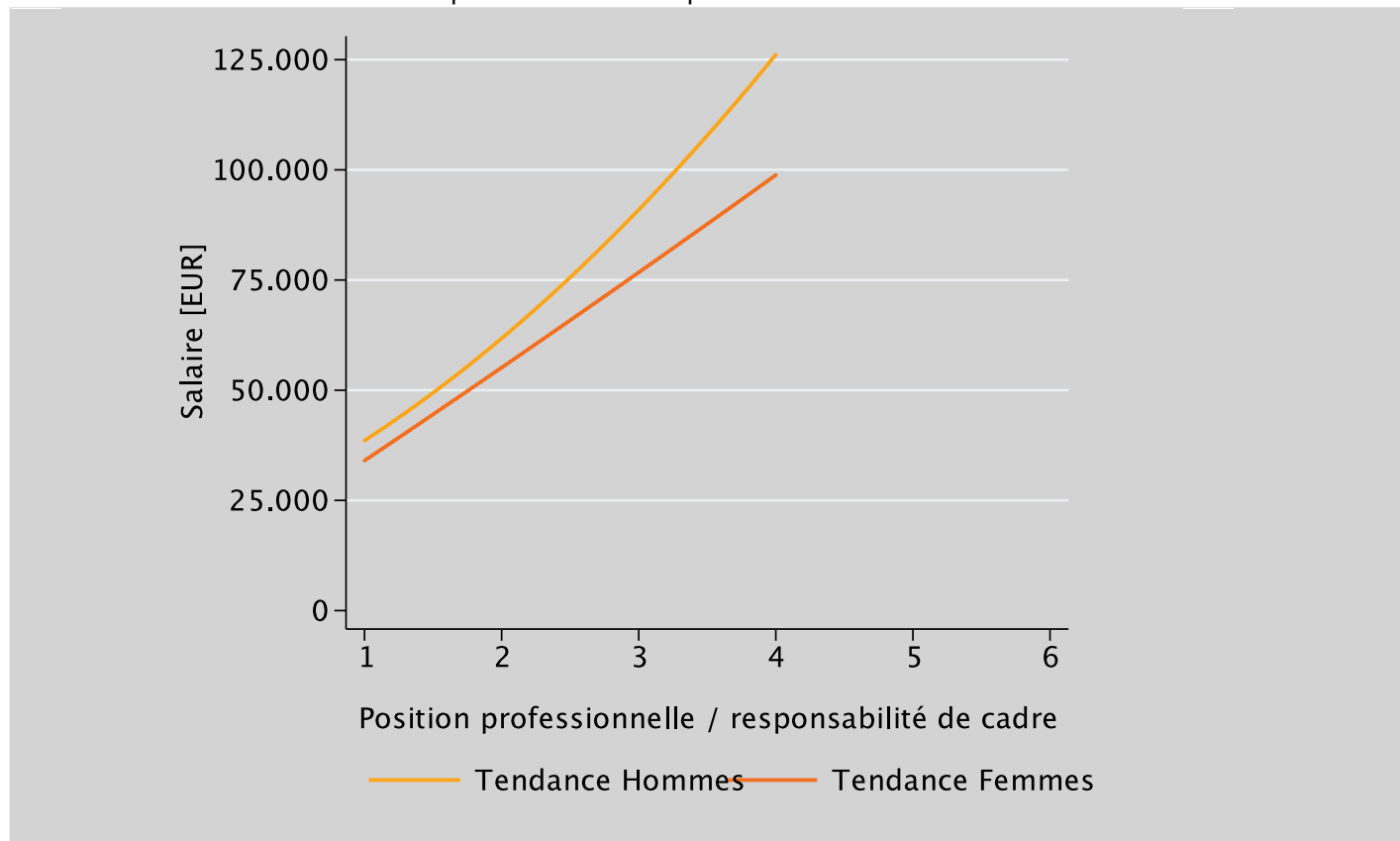


Illustration 8.3: Salaire selon Position professionnelle / responsabilité de cadre - Tendance*



* Pour ces graphiques, seuls les salaires Cash total de maximum 125 000 € ont été pris en compte pour garantir la lisibilité des graphiques

9. Mentions légales

Soutenu par le
Ministère de l'Egalité des chances
L-2921 Luxembourg
www.mega.public.lu

Conception et conseil

Baumgartner & Partner Unternehmensberatung GmbH
Kurze Mühren 13
20095 Hamburg
www.baumgartner.de

BAUMGARTNER & PARTNER
performance management worldwide

PMSG PersonalMarkt Services GmbH
Hoheluftchaussee 18
20253 Hamburg
www.personalmarkt.de

PERSONALMARKT