

STRUCTURES D'EMPLOI ET DE SALAIRES ET DISCRIMINATION DES SALAIRES FEMININ AU MAROC

Saâd BELGHAZI, *INSEA, Rabat*

INTRODUCTION

La notion de compartiment d'emploi

Nous appelons compartiment d'emploi un marché où l'employeur est caractérisé par un comportement spécifique en raison de sa nature institutionnelle ou de la nature du compromis salarial établi entre les employeurs et les employés. On distingue dans le cas du Maroc les compartiments suivants : les administrations publiques, les entreprises publiques, les entreprises privées à mécanismes normalisés de détermination des salaires et les entreprises du secteur privé où prédominent les mécanismes du marché.

L'objet de ce papier est de comparer ces différents compartiments (ou secteurs) d'emploi, en révélant les caractéristiques de la population embauchée dans chacun d'eux, en comparant les niveaux de salaires et les modalités concrètes de leur détermination, en révélant les composantes des salaires dans ces compartiments d'emploi et en proposant une mesure de la discrimination des salaires à l'encontre des femmes.

La première section présente les caractéristiques de la population embauchée dans chaque secteur (I). La deuxième section propose une comparaison des salaires et des facteurs les déterminants dans chaque secteur (II). La troisième présente une estimation des fonctions de salaires, à partir de données d'enquête auprès des ménages et de données d'établissements (III). La quatrième propose une mesure de la discrimination du salaire féminin.

Les données utilisées pour cette comparaison sont celles issues de l'enquête nationale sur la population active urbaine de 1993 (ENPAU 1993). La qualité de ces données étant sujette à des doutes de la part de la direction de la statistique, elle-même, qui a effectué la collecte des données auprès des ménages, des données complémentaires à titre de vérification et de tests de cohérence ont été rassemblées auprès de plusieurs entreprises et de la Direction des Rémunérations et du Paiement des Pensions (Trésorerie Générale du Royaume), ont été rassemblés et présentés en annexe.

I - Structure de la population salariée

L'analyse qui suit s'applique à la population salariée des établissements de production de biens et services. La structure est analysée suivant le niveau scolaire (a), l'ancienneté dans l'emploi (b) et la mobilité dans l'emploi (c). La mobilité dans l'emploi est approchée par l'écart entre l'ancienneté dans l'emploi actuel et la durée de la vie professionnelle.

a - Niveau scolaire

La population salariée de niveau scolaire primaire ou moins représente 62 % de l'ensemble, celle disposant du premier cycle du secondaire compte pour 10 %, celle de niveau secondaire et bac pour 9%. La population de niveau supérieur au bac jusqu'au niveau licence représente 11 % des salariés et celle de niveau gradué (supérieur à bac plus 4) représente 8,4%.

cette main d'œuvre ne représente que 22 % des effectifs. Son poids est de 38% dans les administrations publiques et de 47% dans les entreprises publiques.

Sur l'ensemble des salariés ayant un niveau scolaire supérieur au bac (près de 405 mille personnes, soit 19 % de la population globale des salariés), le secteur des administrations publiques emploie près de 260 mille personnes. Les administrations publiques emploient 86% des salariés de niveau gradué (supérieur à bac + 4).

La demande de main d'œuvre qualifiée émane principalement du secteur des administrations publiques et du secteur des conventions collectives, alors que le secteur privé emploie surtout de la main d'œuvre sans niveau scolaire.

Le taux d'encadrement dans le secteur privé formel (moins de 11 % de cadres niveau maîtrise ou niveau supérieur) est beaucoup plus faible que dans le secteur public, respectivement 38 % et 28 % pour les administrations et les entreprises.

b- Structure de la population salariée par niveau d'ancienneté dans l'emploi

Le secteur privé emploie une plus grande proportion de main d'œuvre ayant une faible ancienneté (13 % pour le secteur public et plus de 24% et au-delà de main d'œuvre ayant une ancienneté de moins de 5 ans pour le secteur privé, toutes composantes). La structure de la population des salariés, classée suivant leur ancienneté dans l'emploi, est aussi révélatrice des comportements de recrutement des différents secteurs d'emploi.

Tableau 2. Structure de la population salariée par secteur et ancienneté dans l'emploi d'après l'ENPAU 1993

| | Effectifs | Administ | Public | Privé | Privé | Ménage | Conventi | Non | Table |
|----------------|-------------|----------|--------|--------|----------|--------|----------|--------|-------|
| | - Absolus | ration | et | (<10 | formel | on | déclaré | Total | |
| | - % colonne | public | semi- | sal.) | collecti | | | | |
| | - % ligne | | | ve | | | | | |
| 0 A 3 ans | 87870 | 30874 | 129875 | 154950 | 19913 | 5727 | 2687 | 431896 | |
| 3 A 7 ans | 118006 | 41946 | 154420 | 171199 | 18366 | 7402 | 2743 | 514082 | |
| 7 A 15 ans | 235670 | 73979 | 141352 | 152222 | 16893 | 7303 | 2314 | 629733 | |
| 15 A 25 ans | 165025 | 55310 | 74803 | 87544 | 7735 | 6999 | 868 | 398284 | |
| 25 ans et plus | 68888 | 23626 | 33089 | 38896 | 4814 | 3518 | 901 | 173732 | |
| Total | 675459 | 225735 | 533539 | 604811 | 67721 | 30949 | 9513 | 2,E+06 | |
| 0 A 3 ans | 13,0% | 13,7% | 24,3% | 25,6% | 29,4% | 18,5% | 28,2% | 20,1% | |
| 3 A 7 ans | 17,5% | 18,6% | 28,9% | 28,3% | 27,1% | 23,9% | 28,8% | 23,9% | |
| 7 A 15 ans | 34,9% | 32,8% | 26,5% | 25,2% | 24,9% | 23,6% | 24,3% | 29,3% | |
| 15 A 25 ans | 24,4% | 24,5% | 14,0% | 14,5% | 11,4% | 22,6% | 9,1% | 18,5% | |
| 25 ans et plus | 10,2% | 10,5% | 6,2% | 6,4% | 7,1% | 11,4% | 9,5% | 8,1% | |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |
| 0 A 3 ans | 20,3% | 7,1% | 30,1% | 35,9% | 4,6% | 1,3% | ,6% | 100,0% | |
| 3 A 7 ans | 23,0% | 8,2% | 30,0% | 33,3% | 3,6% | 1,4% | ,5% | 100,0% | |
| 7 A 15 ans | 37,4% | 11,7% | 22,4% | 24,2% | 2,7% | 1,2% | ,4% | 100,0% | |
| 15 A 25 ans | 41,4% | 13,9% | 18,8% | 22,0% | 1,9% | 1,8% | ,2% | 100,0% | |
| 25 ans et plus | 39,7% | 13,6% | 19,0% | 22,4% | 2,8% | 2,0% | ,5% | 100,0% | |
| Total | 31,4% | 10,5% | 24,8% | 28,2% | 3,2% | 1,4% | ,4% | 100,0% | |

Le secteur privé formel, ainsi que celui des conventions collectives, recrutent durant la période récente, alors que les entreprises et les administrations publiques recrutent de moins

en moins depuis sept années, c'est à dire depuis 1987. On peut résumer ce fait en disant que l'administration est le premier employeur pour la fraction de la population ayant 15 ans d'expérience et plus, alors que le privé est le premier employeur de la population des salariés ayant moins de sept années d'expérience. Ces éléments ne deviennent réellement significatifs qu'à la lumière de la mobilité des salariés d'un emploi à l'autre.

c- Mobilité professionnelle

Nous avons adopté comme indicateur de mobilité professionnelle la différence entre la durée de la vie professionnelle et l'ancienneté dans l'emploi actuelles. La première observation permise par cet indicateur est l'identification de la proportion de personne qui ont déjà changé d'emploi, parmi la population salariée en 1993.

Tableau 3. Expérience de mobilité par secteur d'emploi et par ancienneté dans l'établissement

| | Administration | Public et public | Privé formel semi- ve | Convention collective | Total |
|----------------|----------------|---------------------|--------------------------------|--------------------------|--------|
| Non | | | | | |
| 0 à 5 ans | 13,0% | 11,5% | 22,1% | 20,8% | 16,5% |
| 5 à 15 ans | 27,7% | 23,0% | 16,5% | 21,9% | 22,5% |
| 15 à 25 ans | 14,3% | 12,2% | 5,6% | 14,1% | 10,5% |
| 25 ans et plus | 5,7% | 5,3% | 1,9% | 5,7% | 4,1% |
| Sous-Total | 60,7% | 52,0% | 46,0% | 62,5% | 53,7% |
| Oui | | | | | |
| 0 à 5 ans | 9,0% | 10,9% | 21,0% | 12,0% | 14,0% |
| 5 à 15 ans | 16,9% | 20,7% | 20,9% | 12,8% | 18,9% |
| 15 à 25 ans | 10,6% | 12,8% | 9,1% | 8,6% | 10,3% |
| 25 ans et plus | 2,9% | 3,6% | 3,0% | 4,0% | 3,1% |
| Sous-Total | 39,3% | 48,0% | 54,0% | 37,5% | 46,3% |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Ainsi 46 % de la population active salariée urbaine (secteur formel) a changé d'emploi durant sa vie professionnelle. Ce ratio est le plus élevé dans le secteur formel (54 %). Il est le plus faible dans le secteur des conventions collectives (37 %) et ensuite dans l'administration (39,3%).

Dans le secteur des conventions collectives, la population salariée est la plus stable. Quelque ce soit le groupe d'ancienneté professionnelle le pourcentage de ceux qui ont changé d'emploi y est inférieur à celui de ceux qui n'ont pas changé d'emploi. La même observation est applicable à quelques nuances (notamment la main d'œuvre ayant moins de 5 ans d'ancienneté) près aux secteurs d'emplois publics (administration et entreprises). Pour le secteur privé formel, le constat est exactement inverse : pour tous les niveaux d'ancienneté (sauf de 0 à 5 ans), la part de la population ayant déjà changé d'emploi est plus élevée que celle qui n'a jamais changé.

Tableau 4. Ecart moyen entre ancienneté professionnelle et ancienneté dans l'emploi en années par secteur d'emploi et nombre d'années d'études

| | Administration et public | semi-public (<10 ans) | Privé formel | Privé collectif | Convention collective | Total |
|--------------------|--------------------------|-----------------------|--------------|-----------------|-----------------------|-------------|
| 0 à 5 ans | 8,90 | 8,91 | 7,19 | 7,31 | 8,45 | 7,73 |
| 6 à 9 ans | 2,43 | 3,07 | 2,52 | 2,83 | 3,30 | 2,66 |
| 7 à 12 ans | 1,92 | 1,62 | 1,64 | 2,70 | 1,35 | 2,04 |
| 13 à 16 ans | 2,13 | 1,79 | 1,47 | 2,59 | 2,47 | 2,16 |
| 17 ans et plus | 1,84 | 3,18 | 11,75 | 5,15 | 2,31 | 2,12 |
| Table Total | 4,69 | 5,43 | 6,55 | 6,07 | 3,71 | 5,64 |

On peut, en ce sens, affirmer que la mobilité du travail est plus élevée dans le secteur privé. Quelles sont les conséquences sur les salaires de cette mobilité ? Contribue-t-elle à l'amélioration du niveau du salaire ou à l'inverse sa détérioration ?

Tableau 5. Différence entre la durée de la vie professionnelle et l'ancienneté dans l'emploi actuel par secteur d'emploi et niveau (durée) d'études

| | Effectif | Percen- tile 25 | Médiane tile 75 | Percen- tile 95 | Percen- tile 95 |
|------------------------------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Administration | | | | | |
| 0 à 5 ans | 257894 | ,00 | 6,00 | 14,00 | 30,00 |
| 6 à 9 ans | 90966 | ,00 | ,00 | 2,00 | 14,00 |
| 7 à 12 ans | 67737 | ,00 | ,00 | 1,00 | 13,00 |
| 13 à 16 ans | 108424 | ,00 | ,00 | 1,00 | 15,00 |
| 17 ans et plus | 150438 | ,00 | ,00 | ,00 | 15,00 |
| Public et semi-public | | | | | |
| 0 à 5 ans | 106068 | ,00 | 7,00 | 14,00 | 26,00 |
| 6 à 9 ans | 31821 | ,00 | ,00 | 4,00 | 17,00 |
| 7 à 12 ans | 27993 | ,00 | ,00 | 1,00 | 11,00 |
| 13 à 16 ans | 42547 | ,00 | ,00 | 1,00 | 13,00 |
| 17 ans et plus | 17306 | ,00 | ,00 | 1,00 | 19,00 |
| Privé formel | | | | | |
| 0 à 5 ans | 439274 | ,00 | 3,00 | 12,00 | 26,00 |
| 6 à 9 ans | 50655 | ,00 | ,00 | 4,00 | 13,00 |
| 7 à 12 ans | 53353 | ,00 | ,00 | 3,00 | 14,00 |
| 13 à 16 ans | 55457 | ,00 | ,00 | 3,00 | 12,00 |
| 17 ans et plus | 6072 | ,00 | 2,00 | 7,00 | 19,00 |
| Convention collective | | | | | |
| 0 à 5 ans | 6789 | ,00 | 7,00 | 15,00 | 25,00 |
| 6 à 9 ans | 6056 | ,00 | ,00 | 4,00 | 18,00 |
| 7 à 12 ans | 6477 | ,00 | ,00 | ,00 | 9,00 |
| 13 à 16 ans | 11028 | ,00 | ,00 | 2,00 | 12,00 |
| 17 ans et plus | 599 | ,00 | ,00 | ,00 | 17,00 |

Pour répondre à cette question, nous examinerons la durée de la vie professionnelle effectuée en dehors de l'emploi actuelle pour la population de salariés, en distinguant ses composantes selon la longueur des études et l'ancienneté dans l'emploi.

L'écart moyen entre ancienneté dans l'entreprise et ancienneté professionnelle globale est un indicateur de la stabilité professionnelle des salariés. cet écart est élevé pour les salariés de niveau scolaire primaire ou inférieur.

La différence entre expérience professionnelle totale et ancienneté dans l'emploi est la plus élevée, par ordre, dans le secteur privé informel (>10 salariés), puis formel (> 10 salariés), dans les entreprises publiques, puis dans les administrations. Elle est la plus faible dans le secteur des Conventions collectives. Mais, fait notable, elle est élevée surtout pour la fraction de la population salariée la moins éduquée. Elle l'est le plus dans les entreprises publiques et l'administration. Ce fait s'explique par le fait que les emplois dans ce secteur pour la population salariée la moins éduquée sont plus prisée.

Les écarts de durée de vie professionnelle en dehors de l'emploi actuel sont beaucoup plus faibles dans le secteur privé formel.

Dans le secteur public, administration et entreprises, et dans celui des conventions collectives, l'effectif affecté par la mobilité est moins élevée pour les fractions les plus éduquées de la population salariée. Une expérience longue passée dans d'autres emplois ne concerne qu'une fraction faible (5 % environ) des salariés des administrations publiques et des entreprises publiques.

Pour résumer ce point, la mobilité caractérise plus fortement les salariés dont le niveau de formation est plus faible. Elle est faible pour les salariés dont le degré de formation est élevée. On peut avancer que la mobilité est forcée pour les catégories les moins qualifiées et recherchées par les catégories les plus qualifiée. Elle présente des avantages en particulier dans le secteur privé formel où les "employeurs" à l'inverse de ce qui pourrait se présenter dans les administrations et entreprises publiques et dans les secteurs des convention collectives (banques), ne s'entendent pas pour limiter la liberté de déplacement des cadres supérieurs.

II – Comparaison des composantes, des niveaux et de la dispersion des salaires dans les différents secteurs d'emploi

La comparaison des niveaux de salaires n'est pas aisée. En principe un salaire rémunère un service rendu, et plus particulièrement les aptitudes et l'énergie déployée pour réaliser ce service. En conséquence, la rémunération ne peut être comparé qu'à service productif équivalent ou encore à aptitudes déployés pour ce faire équivalentes.

Compte tenu de la spécificité des services productifs, le seul moyen d'effectuer raisonnablement des comparaisons de salaires consiste à examiner les revenus attribués aux caractéristiques des forces de travail présentées.

L'exercice de comparaison, outre cette difficulté méthodologique, doit pour ce faire disposer d'observations individuelles et d'informations sur les caractéristiques personnelles des individus. Il doit, enfin, reposer sur des données revêtant une certaine représentativité, c'est à dire habilitées à servir de référence. Nous nous attacherons dans cette section à présenter les sources de données (1), à analyser les niveaux des salaires (2) et les facteurs expliquant leur dispersion, notamment à travers l'estimation de fonction de gains de Mincer (3).

a – Les sources de données

Deux sources de données ont été mobilisées : celles recueillies auprès des entreprises, et celles recueillies auprès des ménages.

Les données recueillies auprès des ménages l'ont été dans le cadre de l'enquête effectuée par la Direction de la Statistique durant l'année 1996. Ces données ont l'avantage d'être établie sur la base d'un plan de sondage précis et de recouvrir plusieurs milliers d'observation. Leur atout principal est la représentativité. Toutefois, de la part même de leur producteur (la Direction de la Statistique), elles auraient comme inconvénient de comporter des erreurs d'observations, notamment sur le concept de salaire défini, sans parler de la dissimulation courante lorsqu'il s'agit de déclarer un revenu.

Les données d'entreprises ne couvrent qu'un échantillon limitée d'entreprises. Elles sont individualisées, elles ne sauraient prétendre à la représentativité. Cependant, elles sont plus fiables. Le concept de salaire qui y utilisé est maîtrisé. Il s'agit évidemment du salaire net. Les données recueillies auprès des entreprises ont été enrichies par les soins des entreprises des caractéristiques démographiques et personnelles des salariés : âge, ancienneté dans l'entreprise, situation matrimoniale et niveau scolaire.

Nous avons recueilli également un échantillon de 45 000 observations auprès de la DRPP. Malheureusement, nous ne disposons pas données relatives au niveau scolaire des employés observés dans l'échantillon. Aussi, la fonction estimée dans le secteur administrations centrale est-elle probablement biaisée : le niveau scolaire a été surévaluée par l'affectation théorique d'un niveau scolaire en fonction du grade.

b – Composantes des salaires dans les différents secteurs d'emploi

i- Secteur public

Dans le secteur public, administrations et entreprises, la part moyenne du salaire de base dans le salaire brut est environ de 42% en 1995. Elle était de 63 % en 1987. Sa baisse signifie que la part des primes a augmenté. Le montant des primes augmente avec le niveau de la hiérarchie. La part moyenne des primes varie dans le salaire net entre 55 % pour les échelles 1 à 6 et 74.3 % pour les fonctionnaires classés à l'échelle 11. La part des primes dans le salaire brut a augmenté très fortement pour les échelles 7 et 8 pour atteindre 51 % en 1995, alors qu'elle n'était que de 30 % en 1987.

A côté de ces primes différents avantages sociaux sont donnés en nature. Ils sont de forme diverses : les principaux sont le logement ou les facilités d'accès à la propriété et les moyens de transports. Ces avantages sont d'autant plus importants que le pouvoir social des administrations est élevé. Dénoncés régulièrement par la presse politique, ils n'ont jamais fait l'objet d'études publiées.

Cette structure du salaire n'est pas, comme on pourrait s'y attendre, motivée par un souci de renforcer la part des primes comme motivation de productivité. Elle est dictée par un souci strictement financier : les cotisations et les indemnités de retraite sont indexées sur le salaire de base. Le choix des modalités d'augmenter les salaires nets publics au moyen d'une augmentation des primes s'explique par des considérations à la fois de type psychologique et financier. Ce type d'augmentations du salaire affecte surtout le salaire net. L'augmentation est pour une plus grande partie convertie en pouvoir d'achat immédiat. Son effet psychologique, plus important de ce fait, est de mieux contribuer à relâcher les tensions entre les partenaires sociaux en négociations : syndicats, forces sociales et administrations. Sur le plan financier, ce choix de

l'augmentation évite de charger les frais de personnel de l'Etat par un accroissement des cotisations au titre des cotisations aux caisses de retraite.

ii- Secteur privé

Il convient de distinguer les salaires des cadres et les salaires du personnel d'exécution. Ceux-ci doivent être différenciés suivant deux sous-secteurs.

Dans le sous-secteur grandes entreprises de services ou des industries capitalistiques, la fixation des salaires est définie par l'application d'une grille où entrent en considération différents critères, les principaux étant le niveau de formation scolaire et professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise ou dans la profession. Les entreprises de ce secteur, en général, adoptent une logique de gestion des ressources humaines et de fixation des salaires relevant de traditions syndicales diverses, soit véhiculées par des groupes étrangers auxquelles elles sont liées, soit entretenue par une tradition locale de négociations syndicales ou sociales, concrétisées à travers des conventions collectives ou des accords d'entreprise.

Dans le secteur des industries de main d'œuvre, la main d'œuvre est fortement segmentée, la fraction permanente du personnel des entreprises reçoit des salaires assorties de primes et des avantages sociaux. La fraction temporaire de la main d'œuvre, en général de peu de qualifications, est payée aux temps. Quelques entrepreneurs qui trouvent avantage à stabiliser leur main d'œuvre organisent des systèmes de primes de rendement dans les industries de séries. Le salaire brut est calculé, simplement, le plus souvent comme le produit du temps de travail décompté par le taux horaire du salarié. La fixation de ce taux est une résultante des pratiques du marché qui fixe pour chaque métier, suivant le sexe, l'âge et le niveau de l'expérience professionnelle un taux particulier. Ce taux est individualisé ensuite avec l'ancienneté du salarié, suivant le désir de l'employeur de le fidéliser et / ou de le motiver.

Dans les industries capitalistiques et dans les grandes entreprises de services, la part des primes dans le salaire brut est d'autant plus élevée que le niveau hiérarchique est faible. Elles sont souvent demandées dans les négociations syndicales, elles prennent de l'importance, car la négociation effectuée par collègue ne porte que très rarement sur la structure globale des salaires des ouvriers. Ce fait constitue la raison principale, nous semble-t-il, pour laquelle les primes dépassent dans les grandes entreprises casablancaises les 50 %.

c - Niveaux et hiérarchie des salaires dans les différents secteurs d'emploi

On observera la hiérarchie et la progression des salaires en fonction des secteurs d'emploi : administrations, entreprises publiques et semi-publiques, entreprises du secteur privé employant plus de 10 personnes et entreprises du secteur privé sujettes à des conventions collectives.

L'analyse sera effectuée pour les catégories de salariés classés suivant leur niveau scolaire. Ce niveau scolaire peut être rapproché du niveau de qualification professionnel. Les manœuvres et ouvriers d'exécution effectueraient de 0 à 5 années d'études. Les ouvriers qualifiés effectueraient de 5 à 7 années d'études, c'est à dire que leur niveau correspondrait au premier cycle du secondaire (ou deuxième cycle du fondamental). Les agents de maîtrise et employés auraient un niveau d'études de 7 à 12 ans, correspondant au deuxième cycle du secondaire, avec au maximum un niveau bac. Les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs ont un niveau scolaire bac +2 à bac +4, soit de 13 à 16 années d'études. Nous avons distingué une dernière catégorie de cadres supérieurs qui auraient un niveau supérieur à bac+4. Toutefois,

la porosité entre cette dernière catégorie et la précédente rend difficile la distinction entre elles en pratique.

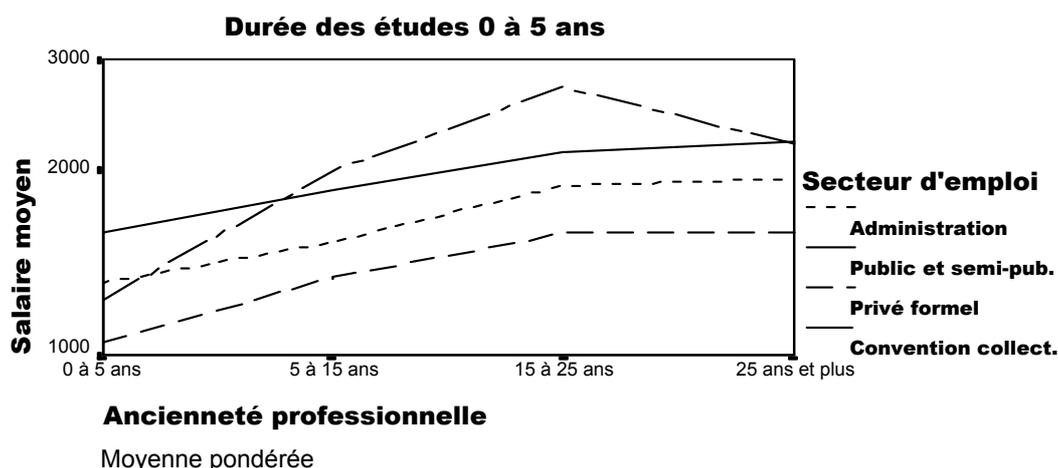
Nous avons tenté d'identifier la dispersion des salaires au niveau de chacune de ces catégories entre les différents secteurs d'emploi.

i - Manœuvres et ouvriers d'exécution

La hiérarchie des salaires place au bas du tableau le secteur privé formel (employant plus de 10 salariés). Ce secteur est suivi par l'administration. Les salaires payés dans les entreprises publiques et semi-publiques sont supérieurs à ceux des administrations.

Les effets de l'ancienneté professionnelle n'affectent pas cette hiérarchie. Le comportement des salaires dans le secteur des conventions collectives échappe à cette règle. Commencant plus bas, les salariés du secteur des conventions collectives reçoivent après quelques années des salaires nettement plus élevés que dans les entreprises publiques. Ils reviennent pour la catégorie des plus anciens au niveau des entreprises publiques.

Salaire moyen par secteur d'emploi, durée des études et ancienneté dans l'emploi



ii - Ouvriers qualifiés et ouvriers professionnels

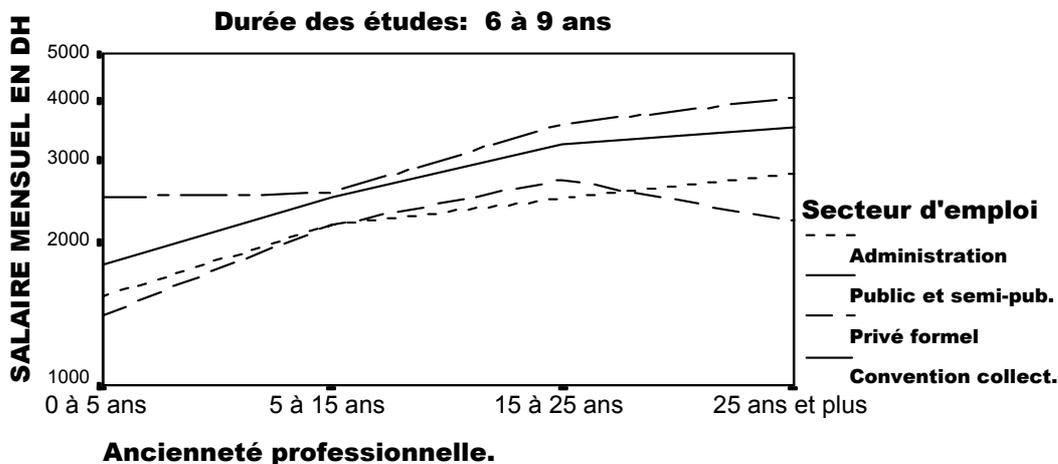
Pour la catégorie des ouvriers qualifiés, on observe le maintien de la hiérarchie :

$$CC > EP > AP > PF$$

avec

- CC pour convention collective,
- EP pour entreprises publiques et semi-publiques,
- AP pour administrations publiques et
- PF pour privé formel.

Salaire moyen et ancienneté professionnelle par niveau d'études et secteur d'emploi



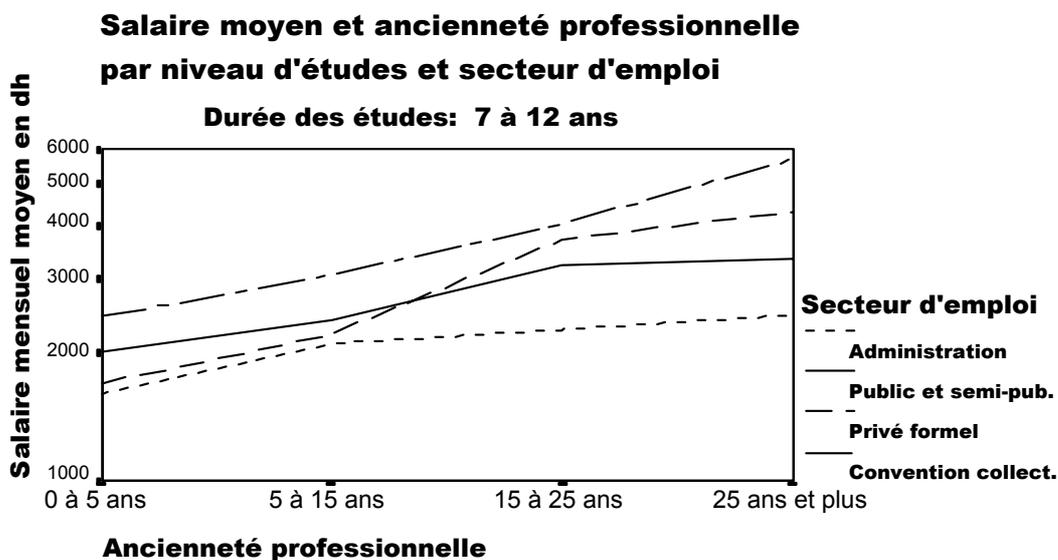
Le salaire des ouvriers du secteur privé formel est plus faible que celui payé dans les administrations publiques au début de la vie professionnelle. Il devient plus élevé après cinq années d'expérience, pour redevenir plus faible vers la fin de la vie professionnelle. Cette évolution signifie que le secteur privé valorise mieux l'expérience professionnelle que le secteur des administrations publiques.

iii - Agents de maîtrise et employés

On observe un déplacement de la hiérarchie des salaires :

$$CC > EP > PF > AP$$

Dans le secteur des conventions collectives, les salaires sont plus élevés que dans tous les autres secteurs d'emploi. L'ancienneté professionnelle y est mieux valorisée que dans le secteur des administrations publiques et dans le secteur des entreprises publiques et semi-publiques. Dans ce dernier, la progression des salaires connaît une sorte de pallier après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise, alors que dans les administrations publiques, elle est très lente.

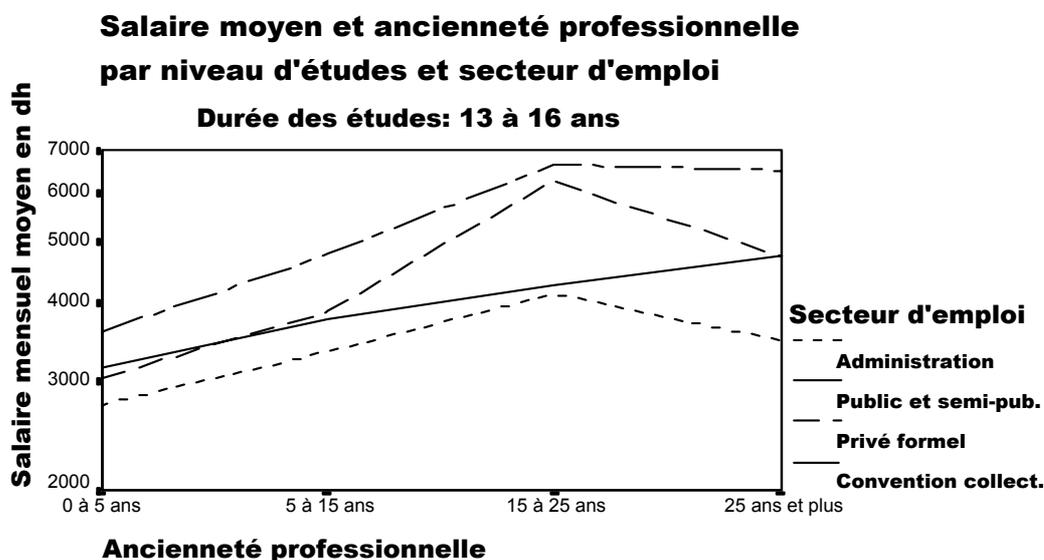


Les salaires payés par les entreprises du secteur privé formel sont meilleurs que ceux payés par les administrations publiques qui pour cette catégorie de qualification paie les salaires les plus bas. Ils sont pour les agents de maîtrise et employés même meilleurs que ceux des entreprises publiques, alors que l'expérience professionnelle dans l'entreprise y est plus fortement valorisée. Ce trait correspond probablement à une volonté de retenir des qualifications acquises sur le tas.

iv - Les cadres intermédiaires et supérieurs

Les cadres moyens et supérieurs ont une formation de base de bac + 1 à bac +4. Ils forment la plus importante partie des cadres.

La plupart des organismes ne reconnaissent comme diplôme déterminant pour l'évolution de la carrière professionnelle que les diplômes de deuxième cycle et les diplômes d'ingénieurs.



La hiérarchie observée dans la catégorie des agents de maîtrise s'observe nettement. Toutefois, sauf au tout début de la carrière, les salaires du secteur privé formel (emploi supérieur à dix salariés) sont supérieurs à ceux des entreprises publiques. Le secteur des conventions collectives paie des salaires meilleurs que ceux des autres secteurs.

La hiérarchie des salaires peut être résumée comme suit :

$$CC > PF > EP > AP$$

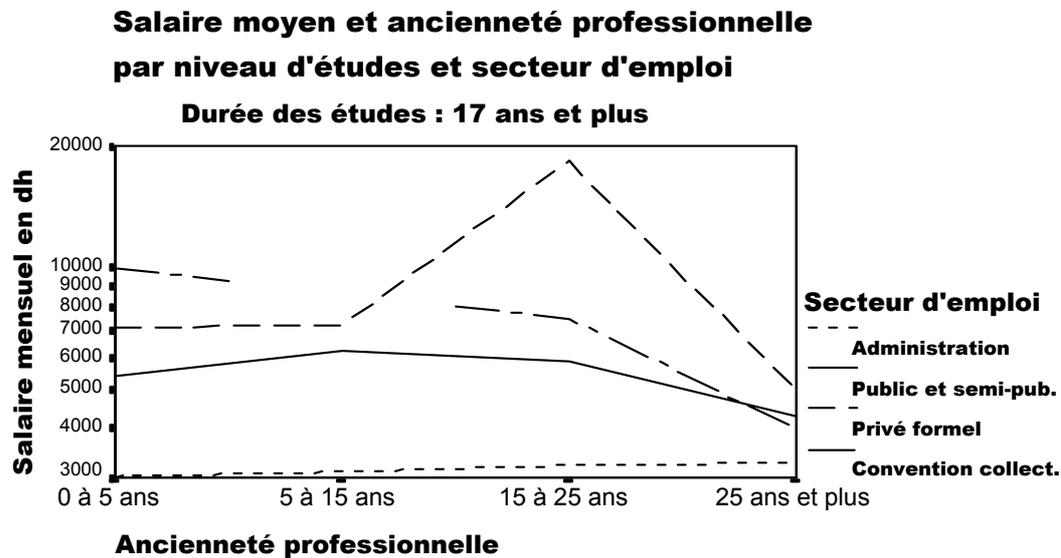
Au niveau des cadres, les salaires du secteur privé sont nettement supérieurs.

Dans tous les secteurs en début de carrière pour les cadres, l'expérience professionnelle est fortement valorisée. La progression des salaires en fonction de l'ancienneté se comporte différemment suivant les secteurs : dans le secteur privé formel et dans le secteur des conventions collectives, on observe une baisse du niveau des salaires du groupe des salariés le plus ancien, alors que dans le secteur des administrations publiques et des entreprises publiques, la progression des salaires se maintient, respectivement, avec un ralentissement (administrations) et avec une progression (entreprises publiques).

v - Les diplômés du troisième cycle

Les diplômés du troisième cycle (niveau supérieur à bac +4) sont constitués pour les quatre cinquièmes d'enseignants, dont 76 % dans l'administration publique et 4 % dans les établissements publics.

La hiérarchie des salaires est donnée en conformité avec les tendances observées plus haut avec un déplacement de la position hiérarchique des salaires dans le secteur privé.



Elle peut être résumée comme suit à travers deux ordre hiérarchique, le premier valable pour les salariés débutants et le second pour les plus anciens :

Hiérarchie des salaires pour les débutants :

CC > PF > EP > AP

Hiérarchie des salaires pour les anciens :

PF > CC > EP > AP

Des disparités très grandes de salaires lors du recrutement des cadres sont suivies par des disparités très élevées dans le rythme de progression en fonction de l'ancienneté. Ces disparités apparaissent sous forme d'une quasi stagnation du salaire dans les administrations, comme une légère progression en fonction de l'ancienneté dans le secteur des entreprises publiques, une forte progression dans le secteur privé formel et une baisse dans le secteur des conventions collectives. Alors que la dispersion semble élevée en début de carrière professionnelle entre les différents secteurs d'emploi, elle semble se réduire fortement pour les salariés en fin de carrière (25 ans d'ancienneté et plus).

Tableau 6. Niveau des salaires moyens mensuels et effectifs des cadres de niveau supérieur à bac +4 par secteur d'emploi et activité principale

| Activité principale | Administration | Public et semi-public | Privé (<10 sal.) | Privé formel | Conventionnel collectif | Total |
|---------------------|----------------|-----------------------|------------------|----------------|-------------------------|----------------|
| Agr, for., pêches | 5600,00 | 4497,36 | . | 3000,00 | . | 4446,18 |
| Indust. extractive | 20000,00 | 7799,65 | . | 5500,00 | . | 8148,85 |
| IAA et tabacs | . | . | . | 7082,80 | . | 7082,80 |
| Textiles&cuires | . | . | . | 13000,00 | . | 13000,00 |
| Autres industries | . | 10256,19 | . | 11033,74 | . | 10864,29 |
| Elect, eau, gaz | . | 6630,87 | . | 6000,00 | . | 6511,49 |
| BTP | . | . | . | 7641,82 | . | 7641,82 |
| Commerces | . | 3800,00 | 3307,19 | 10622,60 | . | 8553,31 |
| Restaur.& hotels | . | 1400,00 | . | . | . | 1400,00 |
| Transp & communic | 7000,00 | 7904,51 | . | . | . | 7859,81 |
| Banques et serv | . | . | 2504,55 | 5191,41 | 7602,74 | 5489,68 |
| Services sociaux | 3004,34 | 2955,15 | . | 4619,03 | . | 3013,98 |
| Administration | 4566,10 | 12477,41 | . | . | . | 5357,83 |
| Mal désignées | 2692,31 | 6000,00 | . | . | . | 3624,31 |
| Total | 3149,65 | 5813,62 | 2833,78 | 7922,72 | 7602,74 | 3526,04 |
| Effectifs | | | | | | |
| Agr, for., pêches | 110 | 483 | . | 93 | . | 686 |
| Indust. extractive | 112 | 4357 | . | 77 | . | 4546 |
| IAA et tabacs | . | 65 | . | 595 | . | 660 |
| Textiles&cuires | . | . | . | 207 | . | 207 |
| Autres industries | . | 333 | . | 1720 | . | 2053 |
| Elect, eau, gaz | . | 740 | . | 123 | . | 863 |
| BTP | . | . | . | 585 | . | 585 |
| Commerces | . | 98 | 153 | 842 | . | 1093 |
| Restaur.& hotels | . | 78 | . | . | . | 78 |
| Transp & communic | 92 | 2114 | . | . | . | 2206 |
| Banques et serv | 137 | . | 220 | 485 | 599 | 1557 |
| Services sociaux | 137281 | 7488 | 74 | 1134 | . | 146049 |
| Administration | 12446 | 1448 | . | 99 | . | 13993 |
| Mal désignées | 260 | 102 | . | 112 | . | 474 |
| Total | 150438 | 17306 | 447 | 6072 | 599 | 175050 |

III – Les facteurs de la dispersion des salaires dans les différents secteurs d’emploi

1 – Méthodologie de la comparaison : les fonctions de gains

Nous avons utilisé pour procéder à la comparaison des salaires la fonction de gain de Mincer. Cette fonction comporte des avantages pour l’analyse des mécanismes de détermination des salaires. Les principales critiques dont elle a été objet concerne sa prétention à mesurer le rendement de l’éducation.

La fonction de salaire s’appuie sur le modèle de Mincer du capital humain. Celui-ci considère l’éducation comme un investissement en capital humain effectuée par des individus qui dans un univers de concurrence pure et parfaite vont tendanciellement égaliser le rendement de leur actifs. Le rendement de l’investissement en capital se traduit sous forme d’un différentiel de salaire observable sur la durée de vie active des individus. Il doit permettre de couvrir le coût direct et le coût d’opportunité de l’éducation. Compte tenu des hypothèse de maximisation des gains des individus et de l’environnement concurrentiel, le taux de rendement de l’éducation devrait être égale au taux d’actualisation égalisant les gains additionnels en terme de salaire et le coût de l’éducation.

La force du modèle de Mincer consiste précisément dans l’identification détaillée de ces hypothèses et leur acceptation comme des simplifications possibles. Voici ces hypothèses:

1 - On suppose d’abord

a) que l’éducation est terminée après un nombre d’année S,

b) qu’il n’y a pas de distinction entre les différentes filières de formation,

c) que les individus en formations se consacrent à plein temps soit aux études soit au travail.

2- On suppose identiques les aptitudes professionnelles initiales de tous les individus.

Ces deux hypothèses signifient que l’on observe sur le marché un salaire pour la main d’œuvre, non qualifiée, homogène de base et un salaire pour la main d’œuvre qualifiée. La différence entre les deux compense l’investissement en capital humain.

3 - On suppose qu’il n’y a pas de coût directs pour l’éducation, le seul coût pris en considération est le coût d’opportunité: salaire perdu par le salarié en prolongeant la durée des études une fois atteint l’âge actif.

4 - On suppose que tous les travailleurs ont la même durée de vie active, indépendamment de la durée de leur scolarité.

5 - On suppose qu’il n’y a pas de formation sur le tas et aucune forme de formation continue après l’arrêt de la scolarité.

6 - Les caractéristiques requises par les travaux sont identiques, que le travailleur ait bénéficié d’une éducation ou non.

7 - On suppose que le marché est parfait en matière d’information et d’allocation et que le taux d’intérêt est donné .

Sur la base de ces hypothèses, la valeur actualisée des gains des travailleurs ayant étudiés et ceux qui n'ont pas fait d'études (indiqués respectivement u et e) au moment de leur entrée dans la vie active se présente comme suit:

$$PV^u = W^u/r(1-e^{-rT})$$

$$PV^e = W^e/r(1-e^{-rT}) e^{-rS}$$

avec e la base du logarithme naturel (approximativement 2,72).

Le rapport du salaire au taux d'intérêt (W/r) est simplement la valeur présente d'une annuité payée à vie. Le terme entre parenthèse corrige ce rapport pour tenir compte du fait que les gains ne sont observés que sur T années de travail. Le troisième terme qui n'apparaît que dans la seconde équation représente un autre ajustement pour le fait que ceux qui acquièrent une éducation n'auront aucun revenu jusqu'à la fin de leur études et jusqu'à ce qu'ils commencent à travailler.

Avec des individus identique ex-ante, les deux valeurs actualisées devraient être égales à l'équilibre du marché. En égalisant le côté droit des deux équations ci-dessus, en éliminant le terme entre crochets des deux côtés, et en réarrangeant on obtient:

$$W^e = W^u e^{rS}$$

En exprimant en logarithme l'équation, on trouve:

$$\ln(W^e) = \ln(W^u) + rS$$

$$\ln(e^x) \text{ étant égal à } x.$$

Ainsi, la théorie est en cohérence avec le sens commun qui soutient qu'une personne ayant fait des études devrait recevoir un salaire plus élevé _ sachant que r et S sont positifs.

Les salaires sont aussi fonction de l'ancienneté. Celle-ci peut être assimilée à une accumulation de capital humain sur le tas. L'effet de l'apprentissage par le temps sur le salaire est tendanciellement décroissant. Aussi, la formulation la plus courante des fonctions de salaire est la suivante:

$$\ln(W^e) = \text{Constante} + rS + aE + bE^2,$$

avec $E(E^2)$ l'ancienneté professionnelle (et son carré) et a (b) le coefficient correspondant.

L'ancienneté professionnelle est calculée comme la différence entre l'âge du salarié et l'âge d'entrée dans la profession. Le terme quadratique est calculé pour tester la tendance à la décélération de la croissance du salaire en fonction du temps.

2 – Estimation des fonctions de salaire

Les fonctions de salaires ont été estimées sur la base des données d'enquêtes et sur la base des données d'entreprises.

a - Estimation à partir des données de ménage

L'estimation effectuées à partir des données de ménages montre un pouvoir explicatif des variables éducation et expérience professionnelle relativement variable suivant le secteur.

La dispersion totale des salaires est expliqué par le niveau d'éducation mesuré par année de scolarité de 44 %. Ce pouvoir explicatif est élevé dans le secteur des conventions collectives (46 %), dans l'administration (42 %) et dans les entreprises publiques (38%). Ce pouvoir explicatif semble plus faible dans le secteur privé formel (30 % seulement).

Le fait que la part de la variance expliquée par ces variables soit faible signifie qu'il faut faire appel à d'autres facteurs explicatifs que ceux invoqués pour comprendre la dispersion globale des salaires. Ces variables peuvent être individuelles ou collectives, par exemple des primes de productivité ou des rentes distribuées de manière non liée aux caractéristiques éducatives et à l'ancienneté professionnelle des salariés.

Il semble que le niveau scolaire d'après les données ménages est mieux rétribué en terme de pourcentage du salaire de base accordée dans chaque secteur. Cette rétribution représente de 4 % à 7 % du salaire net. L'expérience professionnelle constitue une part du salaire net variant de 7 % à 4,6 %.

Tableau 7. Fonctions de gains de Mincer estimées d'après les données ménages - ENPAU 1993

| Rendements | Administration | Public et semi public | Privé < 10 sal | Privé formel | Menage | Convention collective | Ensemble |
|---|-------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| Année Expérience professionnelle | 3,00% <i>197,89</i> | 3,74% <i>118,39</i> | 4,77% <i>192,21</i> | 5,20% <i>219,96</i> | 4,30% <i>56,10</i> | 5,10% <i>56,40</i> | 5,31% <i>434,00</i> |
| Carré Année Expérience prof, | 0,00% <i>-108,56</i> | 0,00% <i>-72,15</i> | 0,00% <i>-128,43</i> | -0,10% <i>-126,70</i> | 0,00% <i>-35,80</i> | 0,00% <i>-26,92</i> | -0,10% <i>-257,00</i> |
| Année d'éducation | 4,50% <i>645,02</i> | 5,10% <i>331,83</i> | 5,20% <i>252,32</i> | 6,40% <i>457,56</i> | 6,70% <i>35,53</i> | 6,00% <i>132,83</i> | 6,80% <i>1126,00</i> |
| Constante | 6,971 <i>5469,26</i> | 7,070 <i>829,39</i> | 6,390 <i>4092,00</i> | 6,630 <i>4481,41</i> | 5,880 <i>1423,93</i> | 6,880 <i>840,36</i> | 6,530 <i>8066,00</i> |
| R2 | 0,420 | 0,380 | 0,150 | 0,300 | 0,080 | 0,460 | 0,440 |

Expérience professionnelle et éducation représentent une part plus élevée du salaire dans le secteur des conventions collectives, du secteur public et semi-public et du secteur privé formel. Ces éléments indiquent des moyennes. Outre le fait que le salaire de base (la constante) y est plus élevé, une meilleure rétribution du niveau scolaire et de l'expérience professionnelle signifie que ces secteurs offrent des emplois évolutifs en terme de salaire et encouragent la formation du capital humain.

b - Estimation à partir des données d'établissement

Les éléments observés au niveau des fonctions de salaires calculées sur données de ménages, sont confirmés au niveau des fonction de salaires calculées sur données d'entreprises. Bien plus, les observations effectuées à partir des données d'entreprises accusent les différences entre secteurs. L'écart de contribution à la formation du salaire de la rémunération des niveaux l'éducation et d'ancienneté professionnelle est beaucoup plus accusé dans les données d'entreprises.

Tableau 8. Fonction de gain de Mincer d'après des données d'établissements- 1995

| | Convention collective | | Privé formel | | Secteur public | | |
|---|-----------------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| | Industrie | Service | Export | Marché local | EPIC-industrie | EPA | Adminis-Trations |
| Année Expérience Professionnelle | 1,72% 6,21 | 6,43% 45,81 | 10,85% 10,26 | 9,01% 5,88 | 2,65% 18,80 | 2,78% 14,17 | 0,78% 40,02 |
| Année d'éducation | 5,44% 14,06 | 9,70% 25,74 | 1,69% 3,12 | 11,69% 9,76 | 2,77% 10,50 | 6,30% 19,68 | 6,39% 145,36 |
| Constante | 7,609 97,61 | 6,431 119,72 | 6,935 186,46 | 6,656 40,85 | 7,164 166,35 | 6,742 164,18 | 6,953 1064,70 |
| % Variance expliquée –R2 | 0,491 | 0,644 | 0,349 | 0,335 | 0,292 | 0,570 | 0,366 |

Le pouvoir explicatif de la fonction de salaires estimée est plus élevé dans le secteur des conventions collectives, des entreprises publiques et beaucoup moins dans le secteur industriel. Ce fait reflète l'influence de données exogènes : effet des contraintes concurrentielles et du pouvoir de marché dans le cas du secteur privé et effet du rapport de force établi entre le syndicat et la direction dans le cas de l'entreprise semi-publique industrielle.

Les niveaux des salaires sont très proches en ce qui concerne les administrations, les entreprises publiques et le secteur privé formel.

IV – Mesure et analyse de la discrimination des salaires féminins – en 1993

Cette section tente de répondre à la question de savoir comment les modes spécifiques de formation des salaires dans les différents secteurs déterminent la discrimination des salaires féminins. Les observations utilisées pour établir cette mesure proviennent de données collectées sur la base des déclarations des ménages. La méthode s'appuie sur l'estimation de fonctions de salaire selon le genre et le secteur d'activité. Les observations relatives aux salariés en été regroupées en distinguant le sexe et les secteurs d'emploi définis de manière spécifique. Dans un premier point nous présentons le découpage sectoriel retenu et les caractéristiques déterminant les salaires des populations salariées masculines et féminines . Dans un deuxième temps, nous présentons les estimations des fonctions de salaire de chacun des sous-secteurs. Dans un troisième temps, nous analysons le contenu de l'écart entre le salaire féminin et le salaire masculin de façon à faire ressortir la partie de cet écart due à la discrimination du salaire féminin.

1 - Découpage sectoriel et caractéristiques de la population salariée

a – Un découpage sectoriel pour l'analyse de la discrimination des salaires féminins

Le découpage sectoriel s'appuie sur le constat que le niveau du salaire moyen dépend d'un cadre conventionnel, plus ou moins précis, formalisé ou non selon le secteur d'emploi et précisant les montant de rémunération selon les caractéristiques des salariés, notamment leur niveau éducatif et leur parcours professionnel, et des postes occupées. Le cadre conventionnel de détermination des salaires dépend également des conditions de formation global des revenus des établissements : résultat des ventes de biens et services dans un cadre concurrentiel ou non allocation budgétaire. Enfin, les conventions de formation des salaires dépendent des relations professionnelles et des modalités multiformes de négociation. C'est dans ce cadre que la prise en compte de la nature institutionnelle des établissements et de son exposition à la concurrence locale ou internationale, et de l'intensité de l'emploi féminin nous

a conduit à adopter un découpage sectoriel (sous-sectoriel) spécifique visant à restituer les conditions spécifiques de l'exercice de la discrimination des salaires féminins.

Les secteurs sont distingués selon les compartiments d'emploi correspondant à des modes spécifiques de détermination des salaires. Une distinction est établie suivant le secteur institutionnel, l'intensité d'emploi féminin et l'exposition à la concurrence internationale.

La première distinction porte sur les secteurs institutionnels:

- Les Administrations: toutes les administrations centrales et locales, publiques ou privées;
- Les entreprises publiques, qui appartiennent complètement ou partiellement à l'Etat,
- Les entreprises privées, employant de plus de dix salariés et appartenant à des personnes privées ;
- Les micro-entreprises ou entreprises privées employant moins de 10 salariés ;
- Les ménages, employant comme salariés travailleurs domestiques, pour des besoins de consommation et non de production.

Une deuxième distinction a été établie entre les secteurs selon leur degré d'intensité en emploi féminin. Un secteur a été considéré comme intense en emploi féminin lorsque plus de 24% des employés sont de sexe féminin.

La troisième distinction distingue les activités abritées des activités exposées à la concurrence commerciale étrangère, c'est à dire produisant des biens échangeables. Le secteur exposé comprend les activités produisant des marchandises pour lesquelles les échanges internationaux ne subissent pas d'entraves importantes. Il s'agit de presque toutes les activités agricoles, minières et manufacturières, à l'exception des activités d'élevage, de sylviculture, les industries alimentaires de base, le tabac et les boissons.

Au total, voici la liste abrégée et des libellés complets désignant les sous-secteurs institutionnels retenus pour l'analyse et la mesure de la discrimination des salaires féminins .

- 1 - Adminis-FI : administrations exerçant des activités intensives en emploi féminin;
- 2 - Adminis-MI : administrations exerçant des activités intensives en emploi masculin;
- 3 - EP-FI: entreprises publiques à emploi féminin intensif;
- 4 - EP-Tr-MI : entreprises publiques à emploi masculin, exposées à la concurrence étrangère;
- 5 - EP-Ntr-MI: entreprises publiques abrité intensives en emploi féminin, ;
- 6 - Priv>10-Tr-FI : entreprises privées exposées de plus de 10 salariés, intensives en emploi féminin;
- 7 - Priv>10-NTr-FI : entreprises privées abritées de plus de 10 salariés, intensive en emploi féminin;
- 8 - Priv>10-Tr-MI : entreprises privées exposées de plus de 10 salariés, intensives en emploi masculin;
- 9 - Priv>10-NTr-MI : entreprises privées abritées de plus de 10 salariés, intensives en emploi masculin;
- 10 - Micro<10-FI : micro-entreprises avec moins de 10 salariés dans des activités intensives en emploi féminin ;
- 11 - Micro<10-MI : micro-entreprises avec moins de 10 salariés dans des activités intensives en emploi masculin;
- 12 – Ménages : employant des salariés pour des travaux domestiques.

Le découpage retenu, par secteur institutionnel et activité selon la nomenclature marocaine des activités à trois chiffres, est présenté en détail dans le tableau figurant en annexe 3.

Tableau 9. Structure de la population salariée urbaine et de sa masse salariale selon le genre et l'intensité en emploi féminin des sous-secteurs institutionnels

| Secteurs | Emploi Masculin Effectif | Emploi Féminin Effectif | Intensité en emploi féminin | Effectif féminin % colonne | Masse salariale féminine 10 ⁶ dh | Masse salariale masculine 10 ⁶ dh |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------------------|----------------------------|---|--|
| Adminis-FI | 155953 | 85844 | 36% | 18% | 2306 | 4958 |
| Adminis-MI | 332507 | 58414 | 15% | 12% | 1149 | 7556 |
| EP-FI | 35961 | 14670 | 29% | 3% | 384 | 1140 |
| EP-Tr-MI | 51180 | 1791 | 3% | 0% | 53 | 1642 |
| EP-Ntr-MI | 103401 | 13834 | 12% | 3% | 324 | 2770 |
| Priv>10-Tr-FI | 95010 | 132421 | 58% | 28% | 1400 | 1653 |
| Priv>10-Ntr-FI | 16536 | 15550 | 48% | 3% | 346 | 489 |
| Priv>10-Tr-MI | 123810 | 18468 | 13% | 4% | 196 | 2188 |
| Priv>10-Ntr-MI | 141693 | 25232 | 15% | 5% | 408 | 2620 |
| Micro<10-FI | 47571 | 24380 | 34% | 5% | 335 | 506 |
| Micro<10-MI | 328916 | 33137 | 9% | 7% | 290 | 3452 |
| Ménages | 8228 | 55820 | 87% | 12% | 279 | 89 |
| Total | 1440776 | 479566 | 25% | 100% | 6624 | 27120 |

C'est dans le secteur privé formel exposé et dans l'administration que l'on trouve les plus grands effectifs féminins salariés. L'intensité en emploi féminin la plus élevée s'observe dans les établissements industriels, bonneterie, habillement, électricité et électronique, pour les activités exposées à la concurrence étrangère, industries agro-alimentaires pour les activités abritées.

ii – Caractéristiques de l'emploi et des salaires urbains selon le genre

Sur une masse salariale nette, estimée à partir des données de l'enquête emploi, de 33,7 milliards de dirhams, la masse salariale féminine, 6,62 milliards de dirhams, représente 20 %, alors que les femmes comptent pour 25% de l'effectif salarié global en 1993.

Ces données indiquent un salaire mensuel net moyen masculin de 1569 dirhams contre un salaire mensuel féminin de 1151 dirhams, soit un écart de 26,6% par rapport au salaire masculin.

Comment expliquer cet écart, sachant qu'il dépend d'une part du mode de calcul des moyennes, d'autre part de différences objectives de qualification et d'effets de discrimination liées au mode de rémunération des qualification et de la force de travail simple ?

**Tableau 10. Rapport des caractéristiques des salariés féminins
à celles des salariés masculins en %**

| Secteurs d'emploi | Effectifs employés | Salaire moyen en dh | Niveau éducatif en Nombre d'années | Expérience professionnelle en années |
|--------------------------|--------------------|---------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| Adminis-FI | 55% | 85% | 102% | 85% |
| Adminis-MI | 18% | 85% | 166% | 73% |
| EP-FI | 41% | 84% | 110% | 79% |
| EP-Tr-MI | 3% | 94% | 150% | 81% |
| EP-Ntr-MI | 13% | 89% | 126% | 84% |
| Priv>10-Tr-FI | 139% | 62% | 72% | 64% |
| Priv>10-Ntr-FI | 94% | 77% | 109% | 84% |
| Priv>10-Tr-MI | 15% | 88% | 186% | 56% |
| Priv>10-Ntr-MI | 18% | 88% | 166% | 68% |
| Micro<10-FI | 51% | 130% | 295% | 40% |
| Micro<10-MI | 10% | 84% | 232% | 83% |
| Ménages | 678% | 46% | 28% | 92% |
| Total | 33% | 74% | 124% | 72% |

Le niveau éducatif moyen des femmes est plus élevé, en moyenne de 24%, et dans tous les secteurs sauf dans le secteur des entreprises privées exposées à la concurrence internationale.

L'expérience professionnelle des femmes est toujours inférieure à celle des hommes, et cela de 28% en moyenne.

Le tableau ci-dessus résume la compartimentation du marché du travail. Il révèle, à partir des moyennes, les écarts de salaires moyens entre les compartiments, les niveaux scolaires moyens de chaque sous-secteur et le niveau d'ancienneté moyen.

Dans le tableau suivant, la structure des salaires reflète la structure du marché du travail.

**Tableau 11. Salaires moyens et dotations en éducation et expérience
professionnelles selon le genre et le sous-secteur institutionnel**

| Secteurs | Salaire moyen et dotations masculins | | | Salaire moyen et dotations féminins | | |
|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Salaire mensuel-dh | Années d'études moyennes | Années d'expérience professionnelle | Salaire mensuel-dh | Années d'études moyennes | Années d'expérience professionnelle |
| Adminis-FI | 2644 | 12,951 | 12,999 | 2237 | 13,198 | 11,104 |
| Adminis-MI | 1882 | 5,955 | 12,015 | 1602 | 9,643 | 8,762 |
| EP-FI | 2599 | 9,54 | 12,044 | 2182 | 10,187 | 9,484 |
| EP-Tr-MI | 2633 | 6,82 | 12,888 | 2482 | 9,868 | 10,394 |
| EP-Ntr-MI | 2193 | 6,981 | 11,643 | 1953 | 8,482 | 9,681 |
| Priv>10-Tr-FI | 1428 | 3,7 | 8,884 | 881 | 2,476 | 5,679 |
| Priv>10-Ntr-FI | 2376 | 9,467 | 9,36 | 1837 | 9,914 | 7,776 |
| Priv>10-Tr-MI | 1450 | 3,279 | 10,438 | 1269 | 5,701 | 5,842 |
| Priv>10-Ntr-MI | 1524 | 4,156 | 9,119 | 1346 | 6,579 | 6,239 |
| Micro<10-FI | 879 | 2,463 | 10,537 | 1145 | 6,9 | 4,233 |
| Micro<10-MI | 873 | 1,561 | 8,53 | 730 | 3,524 | 7,105 |
| Ménages | 901 | 0,635 | 8,288 | 416 | 0,186 | 7,479 |
| Total | 1547 | 5,288 | 10,621 | 1151 | 6,317 | 7,6 |

2 – Analyse de la structure des salaires par genre et secteur

a - Estimation des équations de salaire

Soit l'équation de Mincer suivante $W^e = W^u e^{rs}$, avec W^u : le salaire de base du travailleur sans qualification, W^e , le salaire observé, r le rendement de l'éducation et s , le rendement de l'expérience professionnelle.

Tableau 12. Résultats de l'estimation des fonctions de salaires par secteur institutionnel et sexe

| Sectors | Equation des salaires masculins | | | | Equation des salaires féminins | | | |
|--------------------------|---------------------------------|-------|-------|-----------|--------------------------------|-------|--------|-----------|
| | R ² | Educ | Expp | constante | R ² | Educ | Expp | constante |
| Adminis-FI | 0,359 | 0,048 | 0,005 | 7,189 | 0,401 | 0,051 | 0,007 | 6,971 |
| Adminis-MI | 0,421 | 0,050 | 0,019 | 7,019 | 0,283 | 0,045 | 0,013 | 6,855 |
| EP-FI | 0,421 | 0,056 | 0,014 | 7,181 | 0,340 | 0,046 | 0,012 | 7,107 |
| EP-Tr-MI | 0,383 | 0,053 | 0,015 | 7,340 | 0,605 | 0,085 | -0,015 | 7,136 |
| EP-Ntr-MI | 0,400 | 0,056 | 0,019 | 7,100 | 0,346 | 0,046 | 0,014 | 7,052 |
| Priv>10-Tr-FI | 0,248 | 0,057 | 0,020 | 6,894 | 0,122 | 0,048 | 0,013 | 6,591 |
| Priv>10-Ntr-FI | 0,505 | 0,085 | 0,026 | 6,760 | 0,288 | 0,065 | 0,020 | 6,720 |
| Priv>10-Tr-MI | 0,296 | 0,066 | 0,023 | 6,835 | 0,324 | 0,055 | 0,035 | 6,266 |
| Priv>10-Ntr-MI | 0,260 | 0,058 | 0,019 | 6,928 | 0,403 | 0,065 | 0,019 | 6,659 |
| Micro<10-FI | 0,200 | 0,067 | 0,019 | 6,424 | 0,188 | 0,064 | 0,002 | 6,596 |
| Micro<10-MI | 0,095 | 0,039 | 0,018 | 6,560 | 0,233 | 0,071 | 0,009 | 6,282 |
| Ménages | 0,030 | 0,004 | 0,013 | 6,698 | 0,065 | 0,061 | 0,018 | 5,887 |
| Total | 0,426 | 0,067 | 0,022 | 6,773 | 0,484 | 0,079 | 0,016 | 6,424 |

Notes :

R² : part de la variance expliquée par l'équation.

Educ : taux de rendement de l'année d'éducation

Expp : taux de rendement de l'expérience professionnelle

Constante : logarithme de la rémunération de la force de travail simple.

Les équations de salaires ont été estimées suivant une spécification unique permettant une meilleure comparabilité et dans le but de faciliter l'estimation des composantes des salaires.

Chaque équation estimée donne une constante en logarithme correspondant à la rémunération donnée dans le secteur à la force de travail simple et un taux de rémunération de l'année d'éducation (educ) et de l'année d'expérience professionnelle.

b - Structure des salaires selon les secteurs d'emploi et le sexe

Les grandeurs de référence, présentées dans le tableau () ci-dessus, sont utilisées pour l'estimation de la discrimination des salaires féminins. Elles correspondent, pour chaque sous-secteur, aux centres de gravité des nuages d'observations dont les coordonnées sont le montant du salaire mensuel moyen, la durée moyenne des études et la durée moyenne de l'expérience professionnelle qui sont les proxys du capital humain accumulé par les travailleurs.

A partir de ces données et des paramètres des équations de salaire, nous procédons au calcul des composantes des salaires en distinguant les salaires féminins et masculin pour chacun des sous-secteurs institutionnels. Ces composantes sont : la constante donnée par l'exponentielle de la constante, la rémunération de l'éducation et la rémunération de l'expérience professionnelle.

Tableau 13. Structure des salaires selon le sous-secteur institutionnel et le genre

| Composantes du salaire mensuel en dirhams- dh Secteurs | Rémunération salariale masculine | | | | Rémunération salariale féminin | | | |
|---|----------------------------------|---|------------------------------|---|--------------------------------|---|------------------------------|---|
| | Totale | Rendement de la force de travail simple | Rendement du niveau éducatif | Rendement de l'expérience professionnelle | Totale | Rendement de la force de travail simple | Rendement du niveau éducatif | Rendement de l'expérience professionnelle |
| Adminis-FI | 2649 | 1325 | 1150 | 174 | 2238 | 1065 | 1009 | 164 |
| Adminis-MI | 1894 | 1118 | 389 | 386 | 1639 | 949 | 514 | 177 |
| EP-FI | 2642 | 1314 | 931 | 397 | 2182 | 1221 | 732 | 229 |
| EP-Tr-MI | 2673 | 1541 | 669 | 463 | 2484 | 1256 | 1637 | -409 |
| EP-Ntr-MI | 2233 | 1213 | 585 | 435 | 1954 | 1155 | 556 | 242 |
| Priv>10-Tr-FI | 1450 | 986 | 232 | 232 | 881 | 729 | 91 | 61 |
| Priv>10-Ntr-FI | 2466 | 863 | 1067 | 536 | 1852 | 829 | 752 | 271 |
| Priv>10-Tr-MI | 1473 | 930 | 225 | 317 | 885 | 526 | 196 | 163 |
| Priv>10-Ntr-MI | 1541 | 1021 | 279 | 241 | 1347 | 780 | 419 | 148 |
| Micro<10-FI | 886 | 616 | 110 | 160 | 1145 | 732 | 403 | 9 |
| Micro<10-MI | 875 | 706 | 45 | 124 | 730 | 535 | 151 | 44 |
| Ménages | 903 | 811 | 2 | 90 | 416 | 360 | 4 | 51 |
| Total | 1569 | 874 | 372 | 322 | 1151 | 617 | 402 | 132 |

Note sur la méthode de calcul:

Pour transformer les composantes multiplicatives du salaire dans l'équation de Mincer, en composantes additives, la partie constante est calculée comme l'exponentielle de la constante de l'équation. Le rendement du niveau d'études est calculé comme le produit de la partie constante du salaire, par l'exponentielle du produit du nombre d'années d'étude par le paramètre de rendement en dirhams de l'année d'étude, moins un. Le rendement de l'expérience professionnelle est égale au produit de la somme de la partie constante du salaire et du revenu de l'éducation par l'exponentielle du produit du nombre d'années d'expérience professionnelle par le paramètre de rendement de l'expérience professionnelle estimé par l'équation de Mincer, moins un.

3 – Estimation et analyse de la discrimination des salaires féminins

La mesure de la discrimination implique d'analyser le contenu de l'écart entre le salaire masculin et le salaire féminin. Il s'agit dans un premier temps d'identifier la différence de salaire dues à des facteurs objectifs, c'est à dire expliquées, par des différences dans le niveau d'éducation et dans l'expérience professionnelle (ou dotations en capital humain). Il s'agira dans un second temps de dégager les composantes des inégalités, non expliquées, c'est à dire non dues à des caractéristiques objectives observables et relevant de la discrimination. On procède, ensuite, à la décomposition de l'écart induit par la discrimination du salaire féminin, selon que celle-ci affecte la rémunération du capital humain acquis à l'école ou durant l'activité professionnelle, ou la rémunération de la force de travail simple. Cette dernière composante est appelée discrimination pure du genre.

a - Salaire notionnel féminin et mesure de la discrimination des salaires féminins

La mesure de ces composantes implique, au préalable, l'estimation du salaire notionnel féminin. L'expression "salaire notionnel" désigne ce que serait le salaire féminin si la force de travail de base féminine et le capital humain féminins étaient rémunérés comme les masculins!

Tableau 14. Estimation du salaire notionnel féminin

| Sous-secteurs | Rémunération salariale notionnelle féminine et ses composantes | | | |
|--------------------------|--|--|-------------------------------|---|
| | Totale | Rende-ment de la force de travail simple | Rende-ment du niveau éducatif | Rendement de l'expérience professionnelle |
| Adminis-FI | 2684 | 1325 | 1180 | 179 |
| Adminis-MI | 2178 | 1118 | 696 | 364 |
| EP-FI | 2671 | 1314 | 1014 | 344 |
| EP-Tr-MI | 3003 | 1541 | 1055 | 407 |
| EP-Ntr-MI | 2291 | 1213 | 744 | 335 |
| Priv>10-Tr-FI | 1193 | 986 | 150 | 56 |
| Priv>10-Ntr-FI | 2599 | 863 | 1142 | 594 |
| Priv>10-Tr-MI | 1548 | 930 | 426 | 192 |
| Priv>10-Ntr-MI | 1692 | 1021 | 476 | 196 |
| Micro<10-FI | 1113 | 616 | 361 | 136 |
| Micro<10-MI | 864 | 706 | 105 | 53 |
| Ménages | 814 | 811 | 1 | 2 |
| Total | 1531 | 874 | 462 | 196 |

Note sur la méthode de calcul:

La constante, rendement de la force de travail simple, est celle des travailleurs masculins correspondants. La composante rémunération de l'éducation (rendement du niveau éducatif) égale la durée des études moyennes des femmes salariées du sous-secteur multipliée par le taux de rendement de l'année d'étude moyenne observé pour les salariés masculins du secteur. La même méthode d'estimation est appliquée pour estimer le rendement de l'expérience professionnelle.

La partie expliquée par la différence entre la dotation en capital humain des femmes et celle des hommes égale la différence entre le salaire masculin moyen et le salaire notionnel féminin, ce qu'il serait si la femme était rémunérée suivant les mêmes conditions de marché que les hommes, et le salaire effectivement perçu.

La partie non expliquée résulte de la discrimination. Elle est égale au salaire effectif masculin moins le salaire effectif féminin diminué de la partie expliquée de l'écart entre salaire masculin et salaire féminin.

Tableau 15. Décomposition de l'écart du salaire féminin au masculin en partie expliquée par les dotations en capital humain et effets de la discrimination suivant le secteur d'emploi

| Secteurs d'emploi | Salaire masculin effectif Dh - (I) | Salaire effectif féminin dh - (II) | Ecart des salaires effectifs (I)-(II) | Ecart de salaire expliqué par les dotations | Ecart de salaire non expliqué par les dotations | Composantes de l'écart des salaires masculin et féminin en % du salaire masculin | | |
|--------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|---|---|--|----------|--------------|
| | | | | | | Total | Expliqué | Non expliqué |
| Adminis-FI | 2 649 | 2238 | 411 | -35 | 446 | 15,5% | -1,3% | 16,8% |
| Adminis-MI | 1 894 | 1639 | 254 | -285 | 539 | 13,4% | -15,0% | 28,5% |
| EP-FI | 2 642 | 2182 | 460 | -30 | 490 | 17,4% | -1,1% | 18,5% |
| EP-Tr-MI | 2 673 | 2484 | 189 | -330 | 520 | 7,1% | -12,4% | 19,4% |
| EP-Ntr-MI | 2 233 | 1954 | 279 | -58 | 337 | 12,5% | -2,6% | 15,1% |
| Priv>10-Tr-FI | 1 450 | 881 | 569 | 257 | 312 | 39,2% | 17,8% | 21,5% |
| Priv>10-Ntr-FI | 2 466 | 1852 | 614 | -133 | 747 | 24,9% | -5,4% | 30,3% |
| Priv>10-Tr-MI | 1 473 | 885 | 587 | -76 | 663 | 39,9% | -5,1% | 45,0% |
| Priv>10-Ntr-MI | 1 541 | 1347 | 195 | -151 | 346 | 12,6% | -9,8% | 22,4% |
| Micro<10-FI | 886 | 1145 | -258 | -227 | -32 | -29,1% | -25,6% | -3,6% |
| Micro<10-MI | 875 | 730 | 144 | 11 | 134 | 16,5% | 1,2% | 15,3% |
| Ménages | 903 | 416 | 488 | 90 | 398 | 54,0% | 10,0% | 44,0% |
| Total | 1 569 | 1151 | 417 | 37 | 380 | 26,6% | 2,4% | 24,2% |

La discrimination des salaires féminins égale 24,2% des salaires masculins en moyenne.

Elle atteint 45% dans le secteur des entreprises privées, exposé et à faible intensité d'emploi féminin, 44% dans les ménages, 30,3% dans le privé formel abrité (principalement agroalimentaire), 28% dans les administrations à faible intensité en emploi féminin (de fait tout le secteur administratif à l'exclusion de l'enseignement et de la santé).

Le niveau de discrimination des salaires féminin est plus modeste, inférieur à 20%, dans les entreprises publiques. Dans le secteur des entreprises informelles aux métiers spécifiquement féminins (tapis, broderie, la discrimination des salaires féminins est plus

Elle est, en général, plus faible dans les sous-secteurs institutionnels à forte intensité d'emploi féminin.

La part expliquée des salaires féminins par les différences en dotations est très faible. Elle est, en moyenne de 2,4%. Ceci s'explique par le fait que dans la plupart des secteurs les salariées féminines présente un niveau scolaire plus élevé que les masculins.

c- Analyse de la discrimination du salaire féminin

La partie expliquée de l'écart du salaire féminin au salaire masculin procède des différences dans le profil de qualification liée au niveau scolaire et à l'expérience professionnelle. La partie non expliquée par les dotations en capital humain peut être expliquée par la différence des taux de rémunération de ces qualifications et par un effet de pure discrimination. Celle-ci est une différence appliquée au salaire de base féminin, par rapport au masculin, pour des seules considérations de genre.

Tableau 16. Estimation des composantes de la discrimination du salaire féminin en 1993 – dirhams

| Secteurs d'emploi | Effectifs féminins employés | Total en dirhams | Ecart expliqué par les différence de dotations au niveau | | Ecart du à la discrimination | | | |
|-------------------|-----------------------------|------------------|--|------------|------------------------------|--|------------------------------|--|
| | | | Ecart de salaire | édu-catif | d'expérience professionnelle | Des taux de rémunération des dotations au niveau | | Rémunération de la force de travail simple |
| | | | | | | Edu-catif | d'expérience professionnelle | |
| Adminis-FI | 85844 | 411 | -30 | -5 | 171 | 15 | 260 | |
| Adminis-MI | 58414 | 254 | -306 | 22 | 182 | 188 | 169 | |
| EP-FI | 14670 | 460 | -83 | 53 | 281 | 115 | 93 | |
| EP-Tr-MI | 1791 | 189 | -386 | 56 | -582 | 817 | 285 | |
| EP-Ntr-MI | 13834 | 279 | -159 | 100 | 187 | 92 | 57 | |
| Priv>10-Tr-FI | 132421 | 569 | 82 | 175 | 59 | -5 | 257 | |
| Priv>10-Ntr-FI | 15550 | 614 | -75 | -58 | 390 | 323 | 34 | |
| Priv>10-Tr-MI | 18468 | 587 | -201 | 125 | 230 | 29 | 404 | |
| Priv>10-Ntr-MI | 25232 | 195 | -197 | 46 | 57 | 48 | 241 | |
| Micro<10-FI | 24380 | -258 | -250 | 24 | -42 | 127 | -116 | |
| Micro<10-MI | 33137 | 144 | -60 | 71 | -46 | 9 | 171 | |
| Ménages | 55820 | 488 | 2 | 88 | -3 | -49 | 451 | |
| Total | 479566 | 417 | -89 | 126 | 59 | 63 | 258 | |

L'observation des composantes de la discrimination des salaires féminins est éclairante sur les conditions de détermination des salaires dans les différents secteurs.

En moyenne, l'écart de salaire mensuel est de 417 dirhams. Sur ce montant, seulement 37 dirhams sont expliqués par la différence en dotations. Bien que le niveau scolaire féminin soit en moyenne plus élevé, leur expérience professionnelles est inférieure à celle des hommes, aussi, cet écart ne devrait être que de 328 dirhams. Cela signifie que la discrimination à l'encontre des salaires féminins représente 81 % de l'écart de salaire.

Sur ce 81%, 14% sont dus à la discrimination de la rémunération de l'éducation scolaire, 15% à la discrimination de la rémunération de l'expérience professionnelle et 62 % à celle de la force de travail simple.

L'analyse de la discrimination des salaires dans le secteur habillement est particulièrement éclairante. Le secteur habillement est très fortement représenté dans le secteur des entreprises privées de plus de 10 salariés, à forte intensité féminine, exposé à la concurrence internationale et dans le secteur informel (moins de 10 salariés), exposé et à forte intensité féminine. Le premier est à caractère industriel. Le second est à caractère artisanal. Les salariés y sont souvent des anciens apprentis.

Dans le secteur des grandes entreprises à caractère industriel, les salariés sont en majorité de sexe féminin et présentent un très faible niveau scolaire. L'ancienneté professionnelle y est mieux rémunérée pour les femmes que dans l'ensemble des autres secteurs. Ainsi, la discrimination liée à la rémunération de l'ancienneté y est même négative. De même, la discrimination de la rémunération du niveau scolaire y est assez faible comparativement aux autres secteurs.

Dans le secteur artisanal, en majorité des micro-entreprises dans le secteur de l'habillement, on observe une discrimination à l'encontre des salariés masculins, notamment pour la rémunération de la force de travail simple.

Tableau 17. Estimation des composantes de la discrimination du salaire féminin en 1993 – en pourcentage de l'écart du salaire féminin au salaire masculin

| Secteurs d'emploi | Ecart de salaire | Ecart expliqué par les différence de dotations au niveau | | Ecart du à la discrimination | | |
|--------------------------|------------------|--|------------------------------|--|------------------------------|--|
| | | Edu-catif | d'expérience professionnelle | Des taux de rémunération des dotations au niveau | | Rémunération de la force de travail simple |
| | | | | Edu-catif | d'expérience professionnelle | |
| Adminis-FI | 100 | -7 | -1 | 41 | 4 | 63 |
| Adminis-MI | 100 | -120 | 9 | 71 | 74 | 67 |
| EP-FI | 100 | -18 | 12 | 61 | 25 | 20 |
| EP-Tr-MI | 100 | -204 | 30 | -307 | 432 | 151 |
| EP-Ntr-MI | 100 | -57 | 36 | 67 | 33 | 21 |
| Priv>10-Tr-FI | 100 | 14 | 31 | 10 | -1 | 45 |
| Priv>10-Ntr-FI | 100 | -12 | -9 | 64 | 53 | 6 |
| Priv>10-Tr-MI | 100 | -34 | 21 | 39 | 5 | 69 |
| Priv>10-Ntr-MI | 100 | -101 | 23 | 29 | 25 | 124 |
| Micro<10-FI | 100 | 97 | -9 | 16 | -49 | 45 |
| Micro<10-MI | 100 | -42 | 49 | -32 | 6 | 118 |
| Ménages | 100 | 0 | 18 | -1 | -10 | 92 |
| Total | 100 | -21 | 30 | 14 | 15 | 62 |

CONCLUSION

La discrimination des salaires féminins est élevée et substantielle. Elle semble résulter de rapports de force noués à différents niveaux. A l'entrée de l'entreprise et ensuite dans le fil de la vie professionnelle des salariées. Au moment de l'embauche, la force de travail simple féminine est moins valorisée. Cela tient, probablement, à plusieurs facteurs. Les postes alloués aux femmes correspondent à des tâches considérées comme moins pénibles que celles des hommes ou exigeant plus de dextérité. Il est difficile de se prononcer à partir de simples données statistiques sur ces données, sans examen concret des postes de travail alloués aux femmes. Ceci explique que la force de travail féminine soit dévalorisée, autant pour les postes sans qualification, que pour les postes à qualification.

Il est difficile d'affirmer qu'elle est volontaire. Elle s'ancre dans des processus inintentionnels liés aux choix d'entrée sur le marché du travail des femmes et aux attentes des employeurs vis à vis des salaires féminins.

ANNEXE 1

NOMBRE D'ANNEES D'ETUDES ET ANCIENNETE DANS L'EMPLOI PAR SECTEUR D'EMBAUCHE,

| | Adminis- tration et public | Public (<10 sal.) | Privé formel collec- tive | Privé Conven- tion | Total | |
|----------------|-------------------------------------|-------------------------|------------------------------------|--------------------------|-------|------|
| 0 à 5 ans | 13,92 | 12,17 | 8,47 | 7,80 | 10,25 | 8,92 |
| 0 A 3 ans | 11,43 | 10,49 | 6,58 | 6,31 | 8,68 | 7,30 |
| 3 A 7 ans | 9,19 | 9,24 | 7,28 | 7,63 | 10,17 | 8,02 |
| 7 A 15 ans | 7,29 | 8,11 | 6,33 | 7,77 | 8,08 | 7,26 |
| 15 A 25 ans | 5,12 | 4,67 | 7,40 | 6,90 | 4,64 | 6,20 |
| 25 ans et plus | 8,90 | 8,91 | 7,19 | 7,31 | 8,45 | 7,73 |
| Sous-total | | | | | | |
| 6 à 9 ans | 2,98 | 6,41 | 2,76 | 2,75 | 2,75 | 3,18 |
| 0 A 3 ans | 2,36 | 3,04 | 1,76 | 2,46 | 3,60 | 2,39 |
| 3 A 7 ans | 2,68 | 2,09 | 3,35 | 3,65 | 4,31 | 2,82 |
| 7 A 15 ans | 2,15 | 3,29 | 2,10 | 3,29 | 3,56 | 2,59 |
| 15 A 25 ans | ,94 | 1,09 | ,39 | 1,51 | ,82 | ,99 |
| 25 ans et plus | 2,43 | 3,07 | 2,52 | 2,83 | 3,30 | 2,66 |
| Sous-total | | | | | | |
| 7 à 12 ans | 2,15 | 2,74 | 1,51 | 2,52 | 1,49 | 2,14 |
| 0 A 3 ans | 2,16 | 1,17 | 1,81 | 2,19 | 1,74 | 1,96 |
| 3 A 7 ans | 1,76 | 2,01 | 1,77 | 3,54 | 1,00 | 2,22 |
| 7 A 15 ans | 1,98 | 1,16 | 1,28 | 2,86 | ,65 | 1,84 |
| 15 A 25 ans | ,96 | ,62 | ,00 | 4,83 | 3,91 | 1,54 |
| 25 ans et plus | 1,92 | 1,62 | 1,64 | 2,70 | 1,35 | 2,04 |
| Sous-total | | | | | | |
| 13 à 16 ans | 2,46 | 1,77 | 1,82 | 2,48 | 3,71 | 2,38 |
| 0 A 3 ans | 2,56 | 2,08 | ,45 | 2,09 | 2,49 | 2,22 |
| 3 A 7 ans | 2,13 | 1,66 | 2,04 | 3,92 | 1,27 | 2,28 |
| 7 A 15 ans | 1,53 | 1,86 | 2,28 | 2,59 | 1,92 | 1,78 |
| 15 A 25 ans | 1,09 | ,96 | ,00 | 1,03 | 2,77 | 1,16 |
| 25 ans et plus | 2,13 | 1,79 | 1,47 | 2,59 | 2,47 | 2,16 |
| Sous-total | | | | | | |
| 17 ans et plus | 3,09 | 4,57 | 9,94 | 4,70 | , | 3,69 |
| 0 A 3 ans | 2,60 | 4,63 | 19,00 | 4,97 | ,00 | 3,06 |
| 3 A 7 ans | 2,06 | 2,98 | 22,00 | 6,48 | 7,32 | 2,22 |
| 7 A 15 ans | ,95 | 1,56 | , | 5,91 | 2,26 | 1,09 |
| 15 A 25 ans | ,56 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,51 |
| 25 ans et plus | 1,84 | 3,18 | 11,75 | 5,15 | 2,31 | 2,12 |
| Sous-total | | | | | | |
| Total | 4,69 | 5,43 | 6,55 | 6,07 | 3,71 | 5,64 |

ANNEXE 2

Niveau des salaires moyens mensuels et effectifs des cadres de niveau supérieur à bac +4 par secteur d'emploi et activité principale

| Activité principale | Administration et semi-public | Public et public | Privé (<10 sal.) | Privé formel | Conventionnel collectif | Total |
|---------------------|-------------------------------|------------------|------------------|----------------|-------------------------|----------------|
| Agr, for., pêches | 5600,00 | 4497,36 | . | 3000,00 | . | 4446,18 |
| Indust. extractive | 20000,00 | 7799,65 | . | 5500,00 | . | 8148,85 |
| IAA et tabacs | . | . | . | 7082,80 | . | 7082,80 |
| Textiles&cuires | . | . | . | 13000,00 | . | 13000,00 |
| Autres industries | . | 10256,19 | . | 11033,74 | . | 10864,29 |
| Elect, eau, gaz | . | 6630,87 | . | 6000,00 | . | 6511,49 |
| BTP | . | . | . | 7641,82 | . | 7641,82 |
| Commerces | . | 3800,00 | 3307,19 | 10622,60 | . | 8553,31 |
| Restaur.& hotels | . | 1400,00 | . | . | . | 1400,00 |
| Transp & communic | 7000,00 | 7904,51 | . | . | . | 7859,81 |
| Banques et serv | . | . | 2504,55 | 5191,41 | 7602,74 | 5489,68 |
| Services sociaux | 3004,34 | 2955,15 | . | 4619,03 | . | 3013,98 |
| Administration | 4566,10 | 12477,41 | . | . | . | 5357,83 |
| Mal désignées | 2692,31 | 6000,00 | . | . | . | 3624,31 |
| Total | 3149,65 | 5813,62 | 2833,78 | 7922,72 | 7602,74 | 3526,04 |
| Effectifs | | | | | | |
| Agr, for., pêches | 110 | 483 | . | 93 | . | 686 |
| Indust. extractive | 112 | 4357 | . | 77 | . | 4546 |
| IAA et tabacs | . | 65 | . | 595 | . | 660 |
| Textiles&cuires | . | . | . | 207 | . | 207 |
| Autres industries | . | 333 | . | 1720 | . | 2053 |
| Elect, eau, gaz | . | 740 | . | 123 | . | 863 |
| BTP | . | . | . | 585 | . | 585 |
| Commerces | . | 98 | 153 | 842 | . | 1093 |
| Restaur.& hotels | . | 78 | . | . | . | 78 |
| Transp & communic | 92 | 2114 | . | . | . | 2206 |
| Banques et serv | 137 | . | 220 | 485 | 599 | 1557 |
| Services sociaux | 137281 | 7488 | 74 | 1134 | . | 146049 |
| Administration | 12446 | 1448 | . | 99 | . | 13993 |
| Mal désignées | 260 | 102 | . | 112 | . | 474 |
| Total | 150438 | 17306 | 447 | 6072 | 599 | 175050 |

ANNEXE 3

EFFECTIFS ET SALAIRES DES SALARIES URBAINS PAR SECTEUR D'EMPLOI, BRANCHE D'ACTIVITE ET SEXE

| | SALAIRE | | | | | | | | |
|------------------------------------|----------|---------|-----------|---------|---------|-----------|-----|---------|-----|
| | Masculin | | | Féminin | | | | | |
| | Count | Mean | Col Sum % | Count | Mean | Col Sum % | | | |
| Adminis-FI | | | | | | | | | |
| Inst crédit | 1905 | 2895,92 | ,1% | 409 | 2719,54 | ,1% | | | |
| Assurances | 258 | 3145,73 | ,0% | 41 | 2000,00 | ,0% | | | |
| Serv aux entrep | 1206 | 4071,83 | ,2% | 158 | 1318,35 | ,0% | | | |
| Santé | 22634 | 2513,01 | 1,9% | 17291 | 2030,66 | 4,7% | | | |
| Hygiènes | 130 | 3545,38 | ,0% | 280 | 1814,64 | ,1% | | | |
| Enseignement | 131736 | 3048,41 | 13,6% | 64663 | 2646,43 | 22,8% | | | |
| Oeuvres sociales | 6897 | 2296,92 | ,5% | 6960 | 1572,14 | 1,5% | | | |
| Group Total | 164766 | 2950,42 | 16,5% | 89802 | 2439,47 | 29,2% | | | |
| Adminis-MI | | | | | | | | | |
| Electricité-eau | 1006 | 1922,24 | ,1% | | . | . | | | |
| BTP | 2244 | 1990,79 | ,2% | 284 | 1456,00 | ,1% | | | |
| Commerce de gros | 1578 | 1132,92 | ,1% | 105 | 1600,00 | ,0% | | | |
| Commerce de détail alim. | 497 | 1529,18 | ,0% | | . | . | | | |
| Autre commerce détail | 134 | 1800,00 | ,0% | | . | . | | | |
| Réparation | 783 | 1376,28 | ,0% | | . | . | | | |
| Transports | 5207 | 2162,36 | ,4% | 191 | 2191,10 | ,1% | | | |
| Serv de transports | 2213 | 2350,58 | ,2% | 319 | 1642,42 | ,1% | | | |
| Communications | 2720 | 2197,25 | ,2% | 470 | 2336,42 | ,1% | | | |
| Hébergements et restaur. | 486 | 1614,53 | ,0% | 57 | 1400,00 | ,0% | | | |
| Services domestiques | 226 | 1787,17 | ,0% | 266 | 1084,21 | ,0% | | | |
| Services personnels | 1953 | 1428,47 | ,1% | 317 | 1203,55 | ,1% | | | |
| Services récréatifs et culturels | 4109 | 2318,31 | ,3% | 1229 | 1658,56 | ,3% | | | |
| Administration générale | 317686 | 2173,05 | 23,3% | 56527 | 1749,33 | 13,1% | | | |
| Non identifiés | 9740 | 1119,70 | ,4% | 1322 | 1321,88 | ,2% | | | |
| Non déclarés | 1462 | 1855,49 | ,1% | 189 | 1482,98 | ,0% | | | |
| Group Total | 352044 | 2129,99 | 25,3% | 61276 | 1733,56 | 14,1% | | | |
| EP-FI | | | | | | | | | |
| Culture | 4802 | 2325,61 | ,4% | 458 | 1706,76 | ,1% | | | |
| AUTRES INDUSTRIES ALIMENTAIRES | | | | 2800 | 2657,48 | ,3% | 480 | 1780,48 | ,1% |
| PRODUITS TEXTILES ET BONNETERIE | | | | 1891 | 1973,44 | ,1% | 87 | 1521,84 | ,0% |
| HABILLEMENT SAUF LES CHAUSSURES | | | | 120 | 4666,00 | ,0% | 765 | 1756,14 | ,2% |
| MATERIEL ELECTRIQUE & ELECTRONIQUE | | | | 310 | 4611,65 | ,0% | 88 | 1746,00 | ,0% |
| Inst crédit | 13883 | 3589,48 | 1,5% | 6010 | 3234,37 | 2,3% | | | |
| Assurances | 1005 | 4336,06 | ,1% | 744 | 3010,09 | ,3% | | | |
| Serv aux entrep | 463 | 1613,61 | ,0% | 73 | 1600,00 | ,0% | | | |
| Santé | 4136 | 3051,74 | ,4% | 2989 | 1917,29 | ,7% | | | |
| Hygiènes | 88 | 2500,00 | ,0% | | . | . | | | |
| Enseignement | 8452 | 2982,92 | ,8% | 2716 | 2398,75 | ,9% | | | |
| Oeuvres sociales | 2893 | 2624,39 | ,2% | 2043 | 2121,94 | ,6% | | | |
| Group Total | 40843 | 3046,08 | 3,9% | 16453 | 2510,74 | 5,2% | | | |
| EP-Tr-MI | | | | | | | | | |
| Pêche | 564 | 1622,20 | ,0% | | . | . | | | |
| Minéraux non métallique | 38240 | 3291,31 | 4,0% | 1078 | 4121,88 | ,5% | | | |
| Combust. solides | 1957 | 2656,38 | ,1% | | . | . | | | |
| Prod pétrol. | 785 | 2436,97 | ,1% | | . | . | | | |
| PRODUITS DE L INDUSTRIE | | | | | | | | | |
| ALIMENTAIRE | 4765 | 2601,62 | ,4% | 353 | 1546,74 | ,0% | | | |
| BOISSONS ET TABACS | 1984 | 2950,02 | ,2% | 134 | 1000,00 | ,0% | | | |
| CUIR,ARTICLES ET CHAUSSURES EN | | | | | . | . | | | |
| CUIR | 735 | 1378,98 | ,0% | | . | . | | | |
| BOIS,ARTICLES EN BOIS OU VANNERIE | 602 | 1729,65 | ,0% | 69 | 2354,00 | ,0% | | | |
| PAPIER ET CARTON , IMPRIMERIE | 961 | 2499,22 | ,1% | 154 | 2085,71 | ,0% | | | |
| PRODUITS ISSUS DES MINERAUX | 619 | 2453,48 | ,0% | | . | . | | | |
| INDUSTRIE METALLIQUE DE BASE | 853 | 2116,02 | ,0% | | . | . | | | |
| OUVRAGES EN METAUX | 1198 | 2377,21 | ,1% | 150 | 800,00 | ,0% | | | |

(continued)

EFFECTIFS ET SALAIRES DES SALARIES URBAINS
PAR SECTEUR D'EMPLOI, BRANCHE D'ACTIVITE ET SEXE

| | SALAIRE | | | | | |
|--|----------|---------|-----------|---------|---------|-----------|
| | Masculin | | | Féminin | | |
| | Count | Mean | Col Sum % | Count | Mean | Col Sum % |
| MACHINES ET MATERIEL D EQUIPEMENT | 84 | 3390,00 | ,0% | . | . | . |
| MATERIEL DE TRANSPORT | 1270 | 2343,51 | ,1% | 528 | 2453,23 | ,2% |
| PRODUITS DE LA CHIMIE & PARACHIMIE | 3625 | 3154,40 | ,4% | . | . | . |
| ARTICLES EN CAOUTCHOUC OU PLASTIQUE | 926 | 4405,92 | ,1% | . | . | . |
| AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIERES | 65 | 3040,00 | ,0% | . | . | . |
| Group Total | 59233 | 3077,94 | 5,6% | 2466 | 2943,62 | ,8% |
| EP-Ntr-MI | . | . | . | . | . | . |
| Electricité-eau | 29463 | 2554,09 | 2,3% | 3006 | 2629,44 | 1,1% |
| BTP | 1686 | 1572,68 | ,1% | 167 | 2333,00 | ,1% |
| Commerce de gros | 2262 | 2233,69 | ,1% | 159 | 2133,02 | ,0% |
| Commerce de détail alim. | 1799 | 1698,64 | ,1% | 247 | 2225,53 | ,1% |
| Réparation | 1030 | 1608,89 | ,0% | . | . | . |
| Transports | 40892 | 2517,06 | 3,3% | 3517 | 2386,27 | 1,0% |
| Serv de transports | 9660 | 3459,70 | 1,0% | 774 | 2273,90 | ,2% |
| Communications | 11652 | 2337,09 | ,9% | 2243 | 2054,84 | ,6% |
| Hébergements et restaur. | 918 | 1505,77 | ,0% | 391 | 1575,96 | ,1% |
| Services domestiques | 392 | 1453,42 | ,0% | 1795 | 1345,98 | ,3% |
| Services personnels | 1334 | 1647,36 | ,1% | 474 | 1628,06 | ,1% |
| Services récréatifs et culturels | 844 | 1938,83 | ,1% | 167 | 5647,31 | ,1% |
| Administration générale | 13433 | 3525,56 | 1,6% | 2273 | 2112,82 | ,6% |
| Non identifiés | 957 | 1134,95 | ,0% | 57 | 1400,00 | ,0% |
| Non déclarés | 159 | 4494,34 | ,0% | . | . | . |
| Group Total | 116481 | 2625,41 | 9,7% | 15270 | 2207,09 | 4,2% |
| Priv>10-Tr-FI | . | . | . | . | . | . |
| Culture | 14357 | 1047,76 | ,5% | 7796 | 707,30 | ,8% |
| AUTRES INDUSTRIES ALIMENTAIRES | 14881 | 1993,33 | 1,0% | 14499 | 792,14 | 1,5% |
| PRODUITS TEXTILES ET BONNETERIE | 31376 | 1821,46 | 1,9% | 13788 | 883,49 | 1,6% |
| HABILLEMENT SAUF LES CHAUSSURES | 32975 | 1583,46 | 1,7% | 95912 | 1074,30 | 14,0% |
| MATERIEL ELECTRIQUE & ELECTRONIQUE | 8861 | 2488,82 | ,7% | 3350 | 1737,95 | ,8% |
| Group Total | 102450 | 1710,59 | 5,8% | 135345 | 1020,09 | 18,7% |
| Priv>10-NTr-FI | . | . | . | . | . | . |
| Inst crédit | 4514 | 4794,47 | ,6% | 1362 | 3600,49 | ,5% |
| Assurances | 4439 | 3614,94 | ,4% | 2913 | 3864,13 | 1,2% |
| Serv aux entrep | 4822 | 2883,58 | ,4% | 2863 | 2254,55 | ,8% |
| Aff immobilières | 165 | 1342,84 | ,0% | 248 | 2201,61 | ,1% |
| Santé | 1017 | 2218,98 | ,1% | 3468 | 1570,53 | ,7% |
| Enseignement | 4352 | 2812,43 | ,3% | 6086 | 2101,19 | 1,7% |
| Oeuvres sociales | 1012 | 1053,81 | ,0% | 394 | 980,71 | ,1% |
| Group Total | 20321 | 3251,02 | 1,9% | 17334 | 2336,63 | 5,0% |
| Priv>10-Tr-MI | . | . | . | . | . | . |
| Elevage | 748 | 1844,77 | ,0% | 121 | 150,00 | ,0% |
| Pêche | 9983 | 1324,65 | ,5% | 79 | 1050,00 | ,0% |
| Minéraux non métallique | 1056 | 5365,76 | ,2% | . | . | . |
| Minéraux métal. | 180 | 1480,00 | ,0% | . | . | . |
| Combust. solides | 949 | 2233,73 | ,1% | 52 | 800,00 | ,0% |
| Prod pétrol. | 481 | 3844,07 | ,1% | . | . | . |
| PRODUITS DE L INDUSTRIE | . | . | . | . | . | . |
| ALIMENTAIRE | 11495 | 1804,19 | ,7% | 1530 | 898,93 | ,2% |
| BOISSONS ET TABACS | 4770 | 1943,61 | ,3% | 286 | 1481,19 | ,0% |
| CUIR,ARTICLES ET CHAUSSURES EN | . | . | . | . | . | . |
| CUIR | 18774 | 1252,52 | ,8% | 4504 | 1188,59 | ,7% |
| BOIS,ARTICLES EN BOIS OU VANNERIE | 12824 | 1441,76 | ,6% | 494 | 1466,93 | ,1% |
| PAPIER ET CARTON , IMPRIMERIE | 11901 | 1877,35 | ,7% | 1932 | 1663,65 | ,4% |
| PRODUITS ISSUS DES MINERAUX | 12320 | 1753,76 | ,7% | 1280 | 1554,20 | ,3% |
| INDUSTRIE METALLIQUE DE BASE | 887 | 2129,51 | ,1% | 127 | 2375,59 | ,0% |

(continued)

EFFECTIFS ET SALAIRES DES SALARIES URBAINS
PAR SECTEUR D'EMPLOI, BRANCHE D'ACTIVITE ET SEXE

| | SALAIRE | | | | | |
|--|----------|---------|-----------|---------|---------|-----------|
| | Masculin | | | Féminin | | |
| | Count | Mean | Col Sum % | Count | Mean | Col Sum % |
| OUVRAGES EN METAUX | 17409 | 1520,48 | ,8% | 1121 | 1348,32 | ,2% |
| MACHINES ET MATERIEL D EQUIPEMENT | 1683 | 1935,49 | ,1% | 147 | 1046,94 | ,0% |
| MATERIEL DE TRANSPORT | 7267 | 2546,55 | ,6% | 346 | 1386,14 | ,1% |
| MACHINES DE BUREAU ET INSTRUMENTS | 456 | 3816,55 | ,0% | 81 | 1500,00 | ,0% |
| PRODUITS DE LA CHIMIE & PARACHIMIE | 11859 | 2543,65 | ,9% | 5342 | 2351,42 | 1,6% |
| ARTICLES EN CAOUTCHOUC OU PLASTIQUE | 7659 | 1867,78 | ,5% | 1966 | 1154,79 | ,3% |
| AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIERES | 1880 | 2141,83 | ,1% | 154 | 1071,43 | ,0% |
| Group Total | 134581 | 1776,81 | 7,9% | 19562 | 1563,29 | 4,0% |
| Priv>10-NTr-MI | | | | | | |
| Electricité-eau | 899 | 2546,65 | ,1% | . | . | . |
| BTP | 45250 | 1774,04 | 2,7% | 2085 | 1959,57 | ,5% |
| Commerce de gros | 21891 | 2332,03 | 1,7% | 6754 | 1941,32 | 1,5% |
| Commerce de détail alim. | 13616 | 1794,85 | ,8% | 3951 | 1740,44 | ,9% |
| Autre commerce détail | 1444 | 2025,33 | ,1% | 203 | 1791,13 | ,0% |
| Réparation | 8604 | 1643,31 | ,5% | 719 | 1472,25 | ,1% |
| Transports | 14259 | 1563,51 | ,7% | 988 | 1359,76 | ,2% |
| Serv de transports | 5975 | 2662,59 | ,5% | 1465 | 2152,89 | ,4% |
| Communications | 646 | 3353,47 | ,1% | . | . | . |
| Hébergements et restaur. | 26038 | 1728,29 | 1,5% | 7013 | 1379,86 | 1,3% |
| Services domestiques | 674 | 1023,66 | ,0% | 323 | 642,01 | ,0% |
| Services personnels | 5173 | 1589,24 | ,3% | 2404 | 1203,62 | ,4% |
| Services récréatifs et culturels | 4568 | 2479,96 | ,4% | 1180 | 1545,71 | ,2% |
| Administration générale | 1914 | 2543,03 | ,2% | 576 | 2679,95 | ,1% |
| Non identifiés | 145 | 600,00 | ,0% | . | . | . |
| Non déclarés | 1727 | 2821,88 | ,1% | 507 | 1034,06 | ,0% |
| Group Total | 152823 | 1893,60 | 9,6% | 28168 | 1637,15 | 5,8% |
| Micro<10-FI | | | | | | |
| Culture | 7339 | 759,94 | ,2% | 1160 | 580,81 | ,1% |
| AUTRES INDUSTRIES ALIMENTAIRES | 2241 | 958,54 | ,1% | 350 | 863,43 | ,0% |
| PRODUITS TEXTILES ET BONNETERIE | 3725 | 975,18 | ,1% | 707 | 682,65 | ,1% |
| HABILLEMENT SAUF LES CHAUSSURES | 23555 | 845,27 | ,7% | 4380 | 1011,86 | ,6% |
| MATERIEL ELECTRIQUE & ELECTRONIQUE | 413 | 1290,07 | ,0% | 82 | 2000,00 | ,0% |
| Inst crédit | 392 | 4545,82 | ,1% | 440 | 2251,66 | ,1% |
| Assurances | 569 | 1683,34 | ,0% | 1297 | 1374,33 | ,2% |
| Serv aux entrep | 5847 | 1728,56 | ,3% | 7271 | 1388,60 | 1,3% |
| Aff immobilières | 394 | 1169,59 | ,0% | 309 | 1863,68 | ,1% |
| Santé | 1158 | 1627,75 | ,1% | 4904 | 1306,74 | ,8% |
| Enseignement | 1216 | 1561,43 | ,1% | 4466 | 2681,37 | 1,6% |
| Oeuvres sociales | 2384 | 2075,47 | ,2% | 217 | 1578,34 | ,0% |
| Group Total | 49233 | 1085,52 | 1,8% | 25583 | 1492,73 | 5,0% |
| Micro<10-MI | | | | | | |
| Electricité-eau | 54 | 900,00 | ,0% | . | . | . |
| BTP | 105676 | 969,51 | 3,6% | 992 | 1223,25 | ,2% |
| Commerce de gros | 14922 | 1078,29 | ,5% | 1224 | 1153,82 | ,2% |
| Commerce de détail alim. | 49770 | 938,40 | 1,6% | 5846 | 1034,64 | ,8% |
| Autre commerce détail | 5743 | 1034,91 | ,2% | 720 | 1252,50 | ,1% |
| Réparation | 37608 | 910,09 | 1,2% | 282 | 940,43 | ,0% |
| Transports | 30898 | 1328,24 | 1,4% | 266 | 1387,97 | ,1% |
| Serv de transports | 3043 | 1361,76 | ,1% | 488 | 977,46 | ,1% |
| Communications | 78 | . | . | . | . | . |
| Hébergements et restaur. | 37810 | 949,87 | 1,2% | 3267 | 651,93 | ,3% |
| Services domestiques | 4939 | 1130,53 | ,2% | 7814 | 672,37 | ,7% |
| Services personnels | 40980 | 907,78 | 1,3% | 11174 | 999,21 | 1,5% |
| Services récréatifs et culturels | 4551 | 1464,47 | ,2% | 1389 | 1388,54 | ,3% |
| Administration générale | 652 | 1157,15 | ,0% | 58 | 1000,00 | ,0% |

(continued)

EFFECTIFS ET SALAIRES DES SALARIES URBAINS
PAR SECTEUR D'EMPLOI, BRANCHE D'ACTIVITE ET SEXE

| | SALAIRE | | | | | |
|----------------------------------|----------|---------|-----------|---------|---------|-----------|
| | Masculin | | | Féminin | | |
| | Count | Mean | Col Sum % | Count | Mean | Col Sum % |
| Non déclarés | 1073 | 1226,06 | ,0% | 511 | 1033,46 | ,1% |
| Group Total | 337797 | 1001,59 | 11,7% | 34031 | 931,67 | 4,3% |
| Menages | | | | | | |
| Culture | 386 | 863,94 | ,0% | 89 | 381,00 | ,0% |
| Elevage | 45 | 150,00 | ,0% | . | . | . |
| PRODUITS ISSUS DES MINERAUX | 141 | 900,00 | ,0% | . | . | . |
| BTP | 126 | 480,00 | ,0% | . | . | . |
| Commerce de gros | . | . | . | 223 | 650,00 | ,0% |
| Transports | 400 | 1033,17 | ,0% | . | . | . |
| Serv aux entrep | . | . | . | 48 | 420,00 | ,0% |
| Services domestiques | 5233 | 1097,65 | ,2% | 56860 | 487,44 | 3,7% |
| Services personnels | 1976 | 978,62 | ,1% | 764 | 597,93 | ,1% |
| Services récréatifs et culturels | . | . | . | 212 | 401,10 | ,0% |
| Oeuvres sociales | . | . | . | 90 | 700,00 | ,0% |
| Administration générale | 171 | 1000,00 | ,0% | 160 | 325,47 | ,0% |
| Non déclarés | . | . | . | 107 | 251,40 | ,0% |
| Group Total | 8478 | 1036,80 | ,3% | 58553 | 488,45 | 3,8% |
| Table Total | 1539050 | 1944,87 | 100,0% | 503843 | 1500,43 | 100,0% |