

## PRÉAMBULE

L'étude sur les salaires<sup>1</sup> s'appuie sur les données de l'Étude Prospective Emploi-Formation 2015 réalisée tous les deux ans par l'Observatoire de l'Institut pour le Développement des Compétences en Nouvelle-Calédonie (IDC-NC). L'Étude Prospective a non seulement pour objectif de recenser les besoins en emploi et en formation des entreprises, d'identifier les difficultés de recrutement des employeurs, mais aussi de fournir des informations sur le profil et les conditions d'emploi des salariés.

Toutes les entreprises du territoire employant au moins un salarié ont été interrogées de mars à juillet 2015, soit 6 552 entreprises. Au total, 2 324 entreprises ont répondu au questionnaire (soit 39 % des entreprises interrogées), représentant 26 855 salariés (soit 32 % des salariés) exerçant 416 métiers différents.

Les données sur les salaires sont établies en Equivalent Temps Plein (EQTP) - soit 16 426 salariés en 2015 -, et se réfèrent au salaire brut mensuel moyen de base (hors primes, heures supplémentaires et intéressement). Pour compléter l'analyse, le traitement des données s'appuie également sur un autre indicateur traditionnellement utilisé pour appréhender le niveau de salaire : le salaire médian. La médiane permet d'éviter que l'influence de quelques cas extrêmes tire le niveau de salaire vers le haut ou vers le bas<sup>2</sup>.

## CE QU'IL FAUT RETENIR

En 2015, la rémunération mensuelle moyenne en équivalent temps plein (EQTP) des 16 426 salariés est de 305 272 F.CFP. Le salaire moyen a progressé de 11,2 % entre 2011 et 2015. Sur ces cinq dernières années, le secteur privé et les entreprises de moins de 10 salariés ont davantage bénéficié de cette évolution salariale que les autres.

En matière de rémunération, la disparité des salaires s'explique non seulement par le profil des salariés (sexe, âge, ancienneté, niveau de diplôme atteint), mais aussi par les caractéristiques des entreprises (taille d'entreprise, domaine professionnel<sup>3</sup> d'exercice). Les conditions salariales deviennent de plus en plus avantageuses à mesure que les salariés avancent en âge, en ancienneté et/ou en responsabilité. Le statut « cadre » garantit une meilleure rémunération. Avec un salaire moyen de 515 000 F.CFP, les cadres ont un salaire moyen deux fois plus élevé que celui des salariés non cadres. Notons que les femmes sont moins nombreuses que les hommes à des postes d'encadrement. Les hommes cadres ont une rémunération supérieure de 17,8 % à celle de leurs homologues féminins.

En moyenne, en 2015, le salaire des hommes est supérieur de 3,2 % à celui des femmes. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'est accru depuis 2011. Reste que les inégalités salariales entre

les hommes et les femmes revêtent une réalité plus complexe. Au niveau médian, les hommes touchent un salaire inférieur de 8,9 % à celui des femmes.

L'obtention d'un diplôme élevé permet d'accéder à une rémunération élevée. Les titulaires d'un diplôme de niveau III ou plus affichent une rémunération moyenne deux fois plus élevée que celle des salariés qui ne disposent d'aucun diplôme.

Autre enseignement que nous apporte l'examen des salaires, il est préférable de trouver un emploi dans une grande entreprise ou de travailler dans le secteur public pour être mieux rémunéré. Néanmoins, il apparaît plus opportun de se tourner vers le privé plutôt que la fonction publique pour les salariés ayant un diplôme de niveau I. Le salaire moyen y est supérieur au public.

Les salaires diffèrent également selon les domaines exercés. Les salaires moyens varient de 198 000 F.CFP, pour les salariés exerçant dans le domaine de l'agriculture, à 393 000 F.CFP pour les salariés travaillant dans le domaine de la santé. Entre les deux, il existe une grande différenciation dans la distribution des rémunérations en fonction des domaines professionnels. Pour certains d'entre-eux, un écart de salaire parfois important apparaît entre les hommes et les femmes. Les différences dans le choix des métiers, la nature des postes occupés, de même que le niveau de diplôme des salariés expliquent en partie ces inégalités salariales.

<sup>1</sup> Bien que les notions de « salaire » et de « rémunération » peuvent revêtir un sens différent, ces deux termes seront utilisés indistinctement dans cette publication pour désigner le salaire mensuel de base (hors primes, heures supplémentaires et intéressement).

<sup>2</sup> Notons que les bas salaires influencent moins le calcul de la moyenne dans la mesure où ces derniers sont réglementés par le SMG et le SMAG. [Cf. définition salaire moyen / salaire médian disponible en annexe].

<sup>3</sup> Dans cette publication, une approche par métier a été privilégiée à une approche par secteur d'activité. La nomenclature ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) a donc été utilisée pour classer les métiers aux compétences proches [Cf. définition disponible en annexe].

## SOMMAIRE

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>1</b>
<b>CE QU'IL FAUT RETENIR</b>	<b>1</b>
<b>SOMMAIRE</b>	<b>2</b>
<b>LES ÉVOLUTIONS SALARIALES ENTRE 2011, 2013 ET 2015</b>	<b>3</b>
Une augmentation salariale d'environ 5 % tous les deux ans	3
Une augmentation salariale plus faible pour les femmes	4
Des dynamiques de rémunération inégales selon les différents domaines professionnels	5
<b>LES RÉMUNÉRATIONS EN 2015</b>	<b>6</b>
Avec l'âge, l'ancienneté et la prise de responsabilité croît le salaire	6
Un diplôme élevé permet d'accéder à une rémunération plus élevée	7
Des inégalités salariales perceptibles entre les hommes et les femmes	7
Les caractéristiques de l'emploi à l'origine des meilleures conditions salariales dans le public	9
Plus l'entreprise est grande, plus les salaires sont élevés	9
29 % des salariés gagnent moins de 200 000 F.CFP	10
Une forte disparité des niveaux de salaire selon les grands domaines professionnels	10
Les métiers les plus rémunérateurs	11
Les métiers où l'expérience prime sur le niveau de diplôme	11
Les métiers où les femmes touchent un salaire plus élevé que les hommes dans des domaines dits « masculins »	12
Les métiers où les hommes touchent un salaire plus élevé que les femmes dans des domaines dits « féminins »	12
Les métiers les moins rémunérateurs	13
<b>DÉFINITIONS, NOMENCLATURES ET RÉFÉRENTIELS UTILISÉS</b>	<b>14</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>15</b>
TABLEAU 1 : Salaires moyen et médian selon différentes variables en 2015	
TABLEAU 2 : Top 10 des métiers les plus exercés par grands domaines professionnels en 2015	

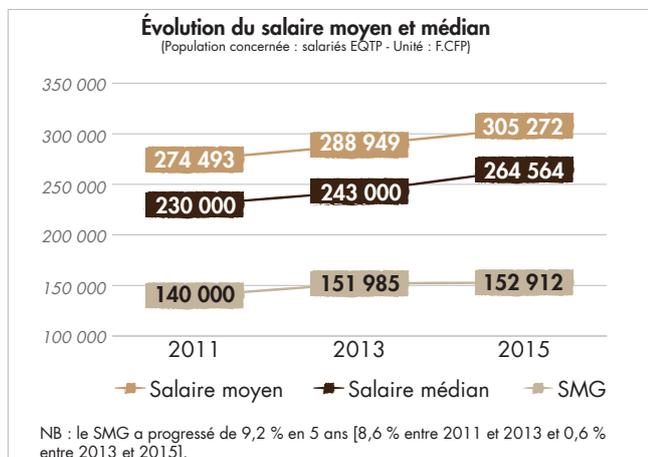
## LES ÉVOLUTIONS SALARIALES ENTRE 2011, 2013 ET 2015

### Une augmentation salariale d'environ 5 % tous les deux ans

En 2015, la rémunération mensuelle moyenne en équivalent temps plein (EQTP) des 16 426 salariés est de 305 272 F.CFP, contre 274 493 F.CFP en 2011.

En dépit d'une conjoncture de plus en plus dégradée, le salaire moyen a progressé de 11,2 % entre 2011 et 2015. L'augmentation salariale entre 2013 et 2015 (+5,6 %) est semblable à celle observée entre 2011 et 2013 (+5,3 %).

La même tendance est observée au niveau du salaire médian qui enregistre une hausse de 15 % entre 2011 et 2015.



Entre 2011 et 2015, les conditions salariales se sont améliorées dans le privé (+14,2 %) comme dans le public (+11,8 %). Les petites entreprises de moins de 10 salariés sont particulièrement concernées par cette hausse de rémunération. Cette dernière s'est accrue de 17,4 % au cours des cinq dernières années, contre seulement 8,8 % pour les entreprises de 100 salariés et plus.

Sur cette même période, les salaires augmentent à tous les niveaux aussi bien pour les jeunes, que pour les trentenaires, les quadra ou les seniors ; pour les diplômés autant que pour les non diplômés ; pour ceux qui ont de l'expérience ou ceux qui en ont moins. Cependant, tous ne sont pas concernés de la même manière par cette augmentation. Les plus jeunes, les plus diplômés de même que les moins expérimentés ont davantage bénéficié de cette hausse de rémunération.

#### Rappel : salaire médian

Le salaire médian s'élève à 264 564 C.CFP par mois. Cela signifie que la moitié des salariés gagne moins que cette somme par mois et l'autre moitié davantage.

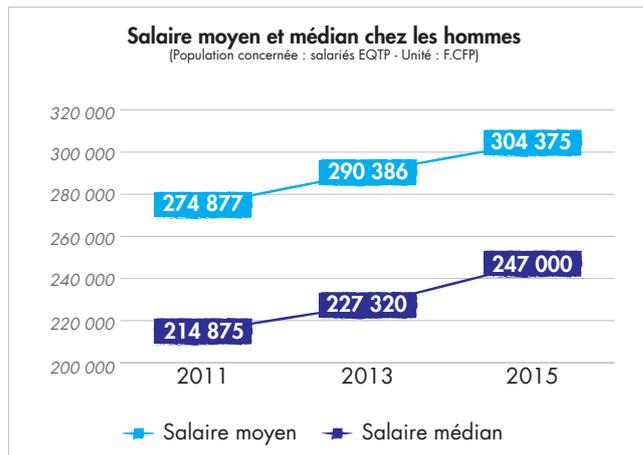
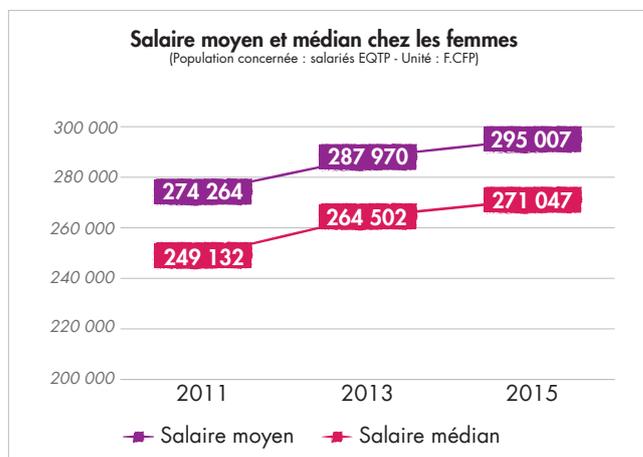
Le salaire moyen est supérieur au salaire médian. Cet écart reste lié au fait que le calcul de la moyenne reste artificiellement gonflé par un nombre restreint de rémunérations très élevées.

### Une augmentation salariale plus faible pour les femmes

L'étude dresse un constat en demi-teinte. Point positif, l'augmentation salariale prévaut aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Mais, cette hausse de salaire apparaît plus favorable aux hommes. Leurs salaires affichent respectivement une augmentation de 5,6 % et 4,8 % en 2013 et 2015, contre seulement 5 % et 2,4 % pour les femmes.

Conséquence de cette augmentation « à deux vitesses », l'écart de rémunération entre la population masculine et féminine s'est accru depuis 2011.

En 2015, une femme gagne en moyenne 295 007 F.CFP, contre 304 375 F.CFP pour un homme.



Fait marquant, au niveau médian, les hommes touchent un salaire inférieur de 8,9 % à celui des femmes ; soit 24 047 F.CFP d'écart.

Chez les hommes, l'écart important existant entre le salaire moyen et le salaire médian reste lié au fait qu'un certain nombre d'hommes reçoit des rémunérations très élevées. Il existe, en revanche, moins de femmes à des postes élevés, donc percevant de très hauts revenus.

Évolution du salaire moyen en EQTP selon le genre, l'âge, le niveau de formation et l'ancienneté des salariés

Variables	2011		2013		2015		Évolution salariale		
	Salariés (Nb)	Salaire moyen (F.CFP)	Salariés (Nb)	Salaire moyen (F.CFP)	Salariés (Nb)	Salaire moyen (F.CFP)	2011/2013 (%)	2013/2015 (%)	2011/2015 (%)
<b>Genre</b>									
Femme	7 708	274 264	6 758	287 970	6 977	295 007	+5,0	+2,4	+7,6
Homme	9 960	274 877	8 701	290 386	8 052	304 375	+5,6	+4,8	+10,7
NRP/NSP*	37	222 681	95	226 993	1 397	361 708	+1,9	+59,3	+62,4
<b>Tranche d'âge</b>									
< 30 ans	4 124	207 363	3 374	222 933	2 952	226 913	+7,5	+1,8	+9,4
30 à 49 ans	10 102	281 877	8 619	299 631	8 105	305 149	+6,3	+1,8	+8,3
50 ans et plus	2 862	355 485	2 665	364 441	2 701	386 355	+2,5	+6,0	+8,7
NRP/NSP*	617	204 066	896	210 249	2 668	310 261	+3,0	+47,6	+52,0
<b>Niveau de formation</b>									
≥ Niv. 3	3 208	389 315	2 655	408 935	3 567	410 323	+5,0	+0,3	+5,4
≤ Niv. 4	5 591	270 393	5 008	271 068	4 948	282 207	+0,2	+4,1	+4,4
Sans diplôme	3 262	199 107	3 038	215 043	2 391	202 802	+8,0	-5,7	+1,9
NRP/NSP*	5 644	251 864	4 853	288 024	5 520	302 449	+14,4	+5,0	+20,1
<b>Ancienneté</b>									
< 5 ans	8 813	238 508	8 063	258 612	6 730	263 125	+8,4	+1,7	+10,3
5 à 10 ans	3 429	276 384	3 249	303 412	3 590	294 389	+9,8	-3,0	+6,5
Plus de 10 ans	5 040	338 516	4 119	338 960	4 055	354 053	+0,1	+4,5	+4,6
NRP/NSP*	423	207 289	123	220 798	2 051	366 176	+6,5	+65,8	+76,7
<b>Total</b>	<b>17 705</b>	<b>274 493</b>	<b>15 554</b>	<b>288 949</b>	<b>16 426</b>	<b>305 272</b>	<b>+5,3</b>	<b>+5,6</b>	<b>+11,2</b>

\* Information non communiquée par les entreprises [si les données concernant les salaires ont bien été renseignées, les employeurs n'ont pas précisé le sexe, l'âge, le niveau de formation ou l'ancienneté des salariés concernés].

Sources : Études Prospectives 2011, 2013 et 2015 - Unités : Nombre, F.CFP et %

## Des dynamiques de rémunération inégales selon les différents domaines professionnels

En 5 ans, l'augmentation salariale entre 2011 et 2015 prévaut quasiment dans tous les domaines. Si la hausse des salaires s'avère généralisée, les rythmes de progression diffèrent selon les domaines professionnels. Sur les 14 grands domaines professionnels recensés, ceux de la construction, de l'hôtellerie-restauration, du

transport-logistique, du support à l'entreprise et du commerce sont les seuls à ne pas voir leur salaire moyen régresser depuis 2011.

Tous les autres domaines ont rencontré au moins une période durant laquelle le salaire moyen a diminué entre 2011 et 2015. Parmi eux, seuls les salariés du domaine de l'agriculture enregistrent une diminution significative du salaire entre 2011 et 2013 (-28,5 %).

## Évolution du salaire moyen en EQTP selon les grands domaines professionnels

Grands domaines <small>La nomenclature ROME a été utilisée pour classer les métiers. Les intitulés des domaines ont été abrégés pour faciliter la lecture.</small>	2011		2013		2015		Évolution salariale		
	Salariés (Nb)	Salaire moyen (F.CFP)	Salariés (Nb)	Salaire moyen (F.CFP)	Salariés (Nb)	Salaire moyen (F.CFP)	2011/2013 (%)	2013/2015 (%)	2011/2015 (%)
Agriculture et pêche	511	259 847	424	185 688	504	198 118	-28,5	+6,7	-23,8
Art, façonnage ouvrages d'art	8	171 627	14	219 486	9	196 308	+27,9	-10,6	+14,4
Banque, assurances, immobilier	1 409	353 532	755	334 573	695	354 044	-5,4	+5,8	+0,1
Commerce, vente	1 473	207 632	1 629	211 124	1 650	216 671	+1,7	+2,6	+4,4
Communication, multimédia	103	275 468	265	320 805	255	307 023	+16,5	-4,3	+11,5
Construction, BTP	2 538	204 246	2 401	219 532	1 731	233 395	+7,5	+6,3	+14,3
Hôtellerie-Restauration, Tourisme	1 105	180 974	472	211 486	538	222 141	+16,9	+5,0	+22,7
Industrie	759	249 035	894	281 032	618	265 326	+12,8	-5,6	+6,5
Installation et maintenance	1 306	272 168	1 045	270 695	939	277 805	-0,5	+2,6	+2,1
Santé	633	417 007	372	435 686	856	393 518	+4,5	-9,7	-5,6
Services à la personne	2 770	306 508	2 067	375 400	1 993	344 471	+22,5	-8,2	+12,4
Spectacle	12	302 251	19	322 984	15	315 891	+6,9	-2,2	+4,5
Support à l'entreprise	3 505	325 536	3 335	341 551	3 232	351 986	+4,9	+3,1	+8,1
Transport et logistique	1 479	207 431	1 276	215 647	1 071	224 955	+4,0	+4,3	+8,4
Non déterminé*	94	377 379	586	360 973	2 320	377 548	-4,3	+4,6	+0,0
<b>Total</b>	<b>17 705</b>	<b>274 493</b>	<b>15 554</b>	<b>288 949</b>	<b>16 426</b>	<b>305 272</b>	<b>+5,3</b>	<b>+5,6</b>	<b>+11,2</b>

\* Information non communiquée par les entreprises ou manquant de précision pour faire l'objet d'une catégorisation [impossibilité d'attribuer un code ROME].

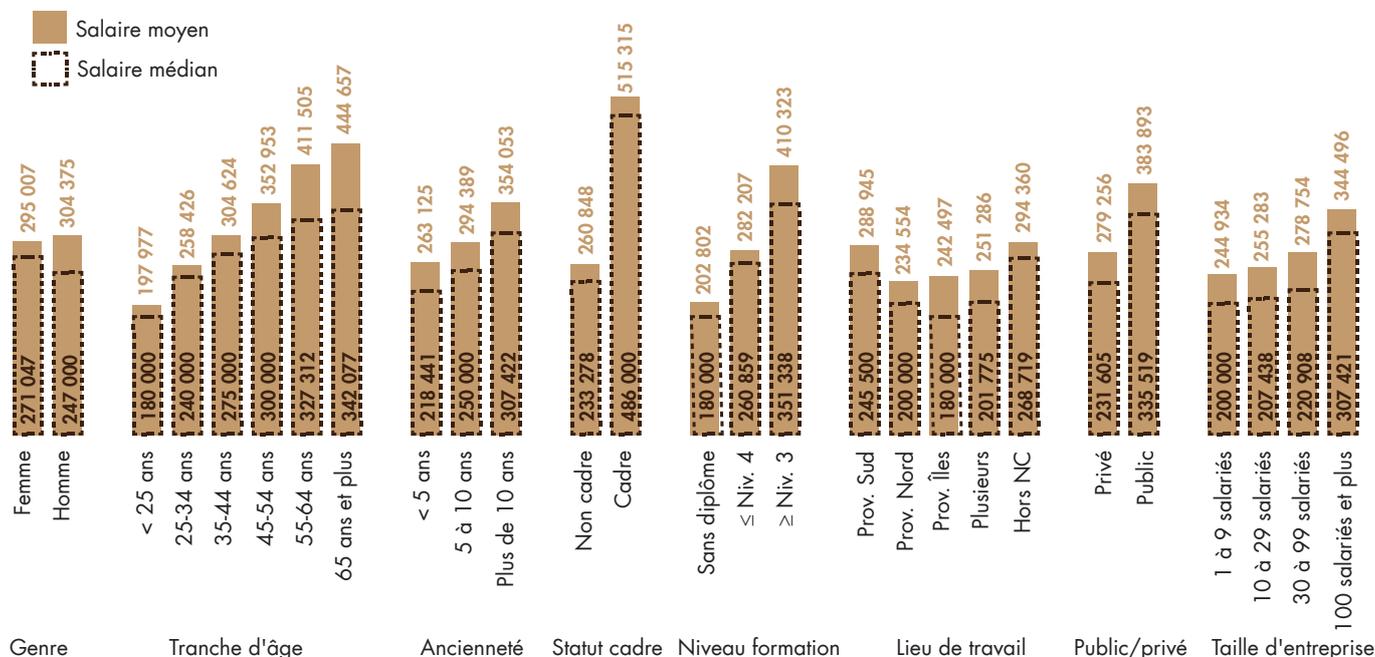
Sources : Études Prospectives 2011, 2013 et 2015 - Unités : Nombre, F.CFP et %

## LES RÉMUNÉRATIONS EN 2015

Les salaires apparaissent étroitement liés à l'âge, l'ancienneté, le statut de l'emploi, les niveaux de formation atteints par les salariés, ainsi que la taille de l'entreprise.

**Salaire moyen et salaire médian en 2015**

(Population concernée : salariés EQTP - Unité : F.CFP)



**Note de lecture des graphiques :** Les salaires mensuels moyen et médian ont été étudiés selon différentes variables : genre, tranche d'âge, ancienneté, statut de l'emploi, niveau de formation, lieu de travail, statut de l'entreprise et taille d'entreprise. Le but est de comparer les résultats obtenus pour les salaires mensuels moyen et médian au sein des différentes variables. Plus l'écart entre les salaires moyen et médian est élevé, plus la catégorie concernée subit l'influence de quelques salaires très élevés. C'est davantage le cas des salariés de plus de 55 ans, des hommes ou des salariés ayant un niveau de formation supérieur ou égal à III.

### Avec l'âge, l'ancienneté et la prise de responsabilité croît le salaire

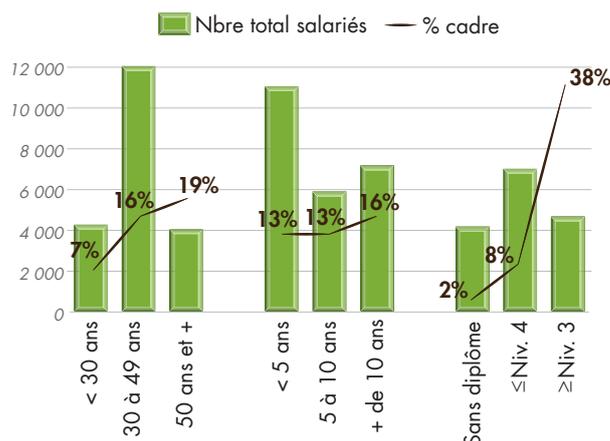
Le salaire moyen augmente de façon quasi-linéaire avec l'âge : peu élevé pour les salariés de moins de 25 ans, il croît progressivement pour atteindre plus de 400 000 F.CFP chez les salariés de plus de 55 ans. Si les différences d'âge pèsent autant sur les rémunérations, c'est davantage l'expérience professionnelle qui infère sur l'évolution salariale. L'augmentation des rémunérations en fonction de l'âge s'explique, en effet, par l'ancienneté et/ou l'accession à des postes à responsabilité au fil de la carrière.

Le salaire augmente avec l'ancienneté. L'expérience accumulée dans l'entreprise - voire tout au long de la carrière professionnelle - permet une évolution significative du salaire. La rémunération d'un salarié travaillant dans une entreprise depuis plus de 10 ans est supérieure de 34,6 % à celle d'un salarié ayant moins de 5 ans d'ancienneté.

Au-delà de cette relation ancienneté-salaire, c'est également l'accession à des postes à responsabilité qui permet de disposer d'une meilleure rémunération. Une différence importante de salaire apparaît entre les salariés « cadres » et « non cadres ». Le salaire moyen des cadres est deux fois plus élevé que celui des « non cadres ».

**Part des cadres selon l'âge, l'ancienneté et le niveau de formation en 2015**

(Unités : nb et %)



## Un diplôme élevé permet d'accéder à une rémunération plus élevée

Un lien manifeste existe entre la rémunération et le niveau de diplôme atteint. Le salaire moyen progresse avec l'élévation du niveau de diplôme.

Un écart important de rémunération apparaît entre deux catégories de salariés affichant des niveaux de formations distincts : supérieur ou égal à III et inférieur ou égal à IV. Le salaire d'une personne n'ayant aucun diplôme est inférieur de 28 % à celui d'un titulaire d'un diplôme de niveau inférieur ou égal à IV.

Un écart de -31 % existe entre le salaire d'une personne détentrice d'un diplôme de niveau inférieur ou égal à IV et une autre ayant un niveau III ou plus.

Les hauts diplômés accèdent, par ailleurs, plus fréquemment à des postes à responsabilité et possèdent plus souvent le statut « cadre ». 38 % des titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à III sont cadres. Les détenteurs d'un diplôme de niveau inférieur ou égal à IV ne sont que 8 % à atteindre ce statut.

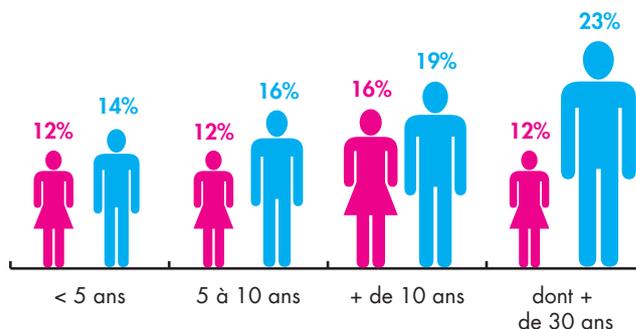
## Des inégalités salariales perceptibles entre les hommes et les femmes

En moyenne, en 2015, le salaire des hommes est supérieur de 3,2 % à celui des femmes. Si les conditions de rémunération apparaissent, au premier abord, légèrement plus favorables aux hommes, une étude plus approfondie laisse entrevoir des écarts salariaux plus marqués encore, et ce, notamment lorsque les salariés avancent en âge, en niveau de formation et, dans une moindre mesure, en ancienneté.

À âge égal, les femmes ont un niveau de salaire identique - voire supérieur - à celui des hommes en début de carrière. Ces derniers sont, quant à eux, mieux rémunérés en fin de carrière.

Le statut « cadre » contribue fortement aux écarts de rémunération. Chez les moins de 30 ans, la proportion de cadres est la même chez les hommes que chez les femmes (7 %). Passé 45 ans, la tendance s'inverse. Les hommes sont davantage représentés aux postes d'encadrement.

Part des cadres H/F selon l'ancienneté en 2015  
(Unité : %)



Plus le poste occupé est élevé, plus l'écart salarial entre les hommes et les femmes est important. Chez les cadres, les salaires moyen et médian des hommes sont supérieurs à ceux des femmes. Les écarts restent importants : +17,8 % pour ce qui est du salaire moyen et +15,9 % pour ce qui est du salaire médian.

La tendance s'inverse concernant les salariés non cadres : les salaires moyen et médian des hommes sont inférieurs à ceux des femmes. Les écarts de salaire sont, en revanche, moins prononcés que chez les cadres : respectivement -1,9 % pour le salaire moyen et -10,4 % pour le salaire médian.

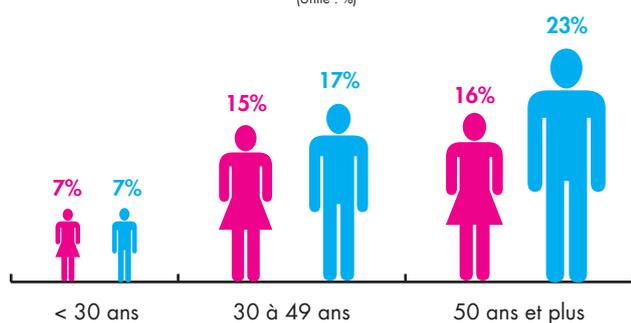
Salaire moyen et médian en EQTP des hommes et des femmes « cadres » et « non cadres » en 2015

Salaire moyen (en F.CFP)	Femmes	Hommes	Écart H/F	
			(en %)	(en F.CFP)
Cadre	457 528	538 841	+17,8	81 313
Non cadre	262 928	257 936	-1,9	-4 993
<b>Tous statuts confondus</b>	<b>295 007</b>	<b>304 375</b>	<b>+3,2</b>	<b>9 368</b>

Salaire médian (en F.CFP)	Femmes	Hommes	Écart H/F	
			(en %)	(en F.CFP)
Cadre	417 692	484 045	+15,9	66 354
Non cadre	245 500	220 000	-10,4	-25 500
<b>Tous statuts confondus</b>	<b>271 047</b>	<b>247 000</b>	<b>-8,9</b>	<b>-24 047</b>

Source : Étude Prospective 2015 - Unités : % et F.CFP

Part des cadres H/F selon l'âge en 2015  
(Unité : %)

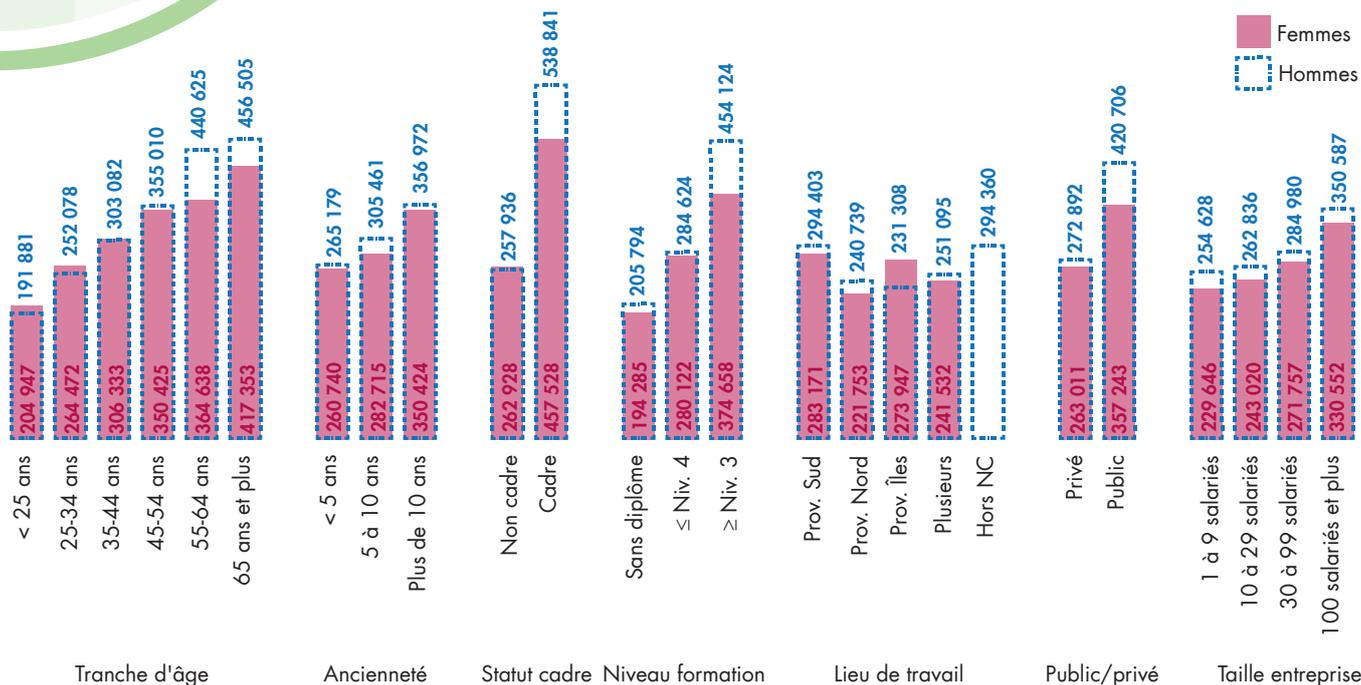


À niveau de formation égal, aucune différence salariale n'est réellement perceptible pour les niveaux de formation les moins élevés. En revanche, les écarts de salaire s'accroissent à mesure que les niveaux s'élèvent.

NB : À noter que les femmes sont plus diplômées que les hommes [24 % des femmes ont un niveau de formation supérieur ou égal à III (contre 19 % pour les hommes) et 44 % ont un niveau IV ou plus (contre 31 % pour les hommes)].

## Salaires moyen des hommes et des femmes en 2015

(Population concernée : salariés EQTP - Unité : F.CFP)



**Note de lecture des graphiques :** Le salaire moyen mensuel des hommes et des femmes a été étudié selon différentes variables : tranche d'âge, ancienneté, statut de l'emploi, niveau de formation, lieu de travail, statut de l'entreprise et taille d'entreprise. Le but est de comparer les résultats obtenus chez les femmes selon qu'ils sont supérieurs ou inférieurs aux résultats obtenus chez les hommes (en rose les femmes / en pointillés bleus les résultats des hommes). La superposition des résultats permet d'identifier les inégalités salariales.

### Salaires moyen en EQTP des petites et des grandes entreprises selon le statut et le niveau de formation des salariés (H/F) en 2015 (en F.CFP)

Genre	Taille entreprise	Cadre	Non cadre	≥ Niv. 3	≤ Niv. 4	Sans diplôme	Total
<b>Femmes</b>	1 à 9 salariés	397 977	214 830	333 493	208 878	177 714	229 646
	10 à 29 salariés	429 994	215 546	343 111	230 584	179 686	243 020
	30 à 99 salariés	460 925	242 113	361 075	260 928	210 055	271 757
	100 salariés et plus	468 103	295 517	390 039	316 424	259 206	330 552
	<b>Total femmes</b>	<b>457 528</b>	<b>262 928</b>	<b>374 658</b>	<b>280 122</b>	<b>194 285</b>	<b>295 007</b>
<b>Hommes</b>	1 à 9 salariés	476 964	234 087	413 997	248 460	195 895	254 628
	10 à 29 salariés	494 855	233 918	435 013	263 114	202 715	262 836
	30 à 99 salariés	585 793	241 728	480 130	255 457	211 528	284 980
	100 salariés et plus	549 017	288 706	465 246	322 834	230 767	350 587
	<b>Total hommes</b>	<b>538 841</b>	<b>257 936</b>	<b>454 124</b>	<b>284 624</b>	<b>205 794</b>	<b>304 375</b>
<b>Ensemble</b> (Femmes + Hommes)	1 à 9 salariés	447 948	226 600	376 729	231 959	190 257	244 934
	10 à 29 salariés	466 430	227 393	387 435	247 478	197 264	255 283
	30 à 99 salariés	521 518	241 629	414 179	258 361	211 317	278 754
	100 salariés et plus	528 920	289 539	421 793	318 914	238 808	344 496
	<b>Total</b>	<b>515 315</b>	<b>260 848</b>	<b>410 323</b>	<b>282 207</b>	<b>202 802</b>	<b>305 272</b>
<b>Ecart salarial</b> grande/petite entreprise*		<b>+18,1%</b>	<b>+27,8%</b>	<b>+12,0%</b>	<b>+37,5%</b>	<b>+25,5%</b>	<b>+40,6%</b>

\* Relève de la comparaison entre deux groupes d'entreprises : les « petites entreprises » de moins de 10 salariés et les « grandes entreprises » de 100 salariés et plus.

Source : Étude Prospective 2015 - Unités : % et F.CFP

## Les caractéristiques de l'emploi à l'origine des meilleures conditions salariales dans le public

L'écart de salaire entre les salariés du secteur public et privé<sup>4</sup> reste une constante depuis 2011. En 2015, la rémunération des salariés du public est supérieure de 37,5 % à celle des salariés du privé.

Cet écart provient en partie des caractéristiques de l'emploi au sein de ces deux entités. Plus âgés avec 41 ans d'âge moyen (contre 39 ans dans le privé), plus expérimentés avec 10 années d'ancienneté moyenne passées dans l'entreprise (contre 8 ans dans le privé) et plus diplômés que leurs homologues du privé avec 22 % de salariés titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à III (contre 16 % dans le privé), la rémunération mensuelle moyenne des salariés du secteur public s'élève à 383 893 F.CFP. Les salariés du secteur privé perçoivent en moyenne 279 256 F.CFP par mois.

Par ailleurs, le fait que les postes d'encadrement et de direction soient plus nombreux dans le public (21 % de cadres contre 12 % dans le privé) influent sur ce résultat.

En 2015, le salaire moyen mensuel d'un cadre de la fonction publique s'établit à 524 428 F.CFP, soit 3 % de plus que dans le privé. L'écart salarial s'accroît pour les salariés non cadres pour atteindre + 36,4 %.

### Salaire moyen en EQTP des salariés cadres et non cadres du secteur public et privé en 2015

Public/privé	Cadre	Non cadre	Total
Privé	509 030	241 987	279 256
Public	524 428	330 022	383 893
<b>Total</b>	<b>515 315</b>	<b>260 848</b>	<b>305 272</b>
<b>Ecart salarial public/privé</b>	<b>+3,0%</b>	<b>+36,4%</b>	<b>+37,5%</b>

Source : Étude Prospective 2015 - Unités : % et F.CFP

À niveau de formation égale, le salaire moyen reste plus élevé dans le public que dans le privé, mais les écarts de salaire s'amenuisent à mesure que les niveaux de diplôme augmentent. La tendance s'inverse pour les titulaires d'un diplôme de niveau I dont la rémunération moyenne dans le privé est supérieure à celle du public (+ 4,9 %).

### Évolution du salaire moyen en EQTP dans les secteurs public et privé

Public/privé	2011		2013		2015	
	Nb salariés	Salaire moyen	Nb salariés	Salaire moyen	Nb salariés	Salaire moyen
Privé	12 588	244 537	11 168	250 881	12 342	279 256
Public	5 117	343 230	4 386	385 880	4 084	383 893
<b>Total</b>	<b>17 705</b>	<b>274 493</b>	<b>15 554</b>	<b>288 949</b>	<b>16 426</b>	<b>305 272</b>
<b>Écart salarial (F.CFP)</b>	-	<b>98 693</b>	-	<b>134 999</b>	-	<b>104 637</b>
<b>Écart salarial public/privé</b>	-	<b>+40,4%</b>	-	<b>+53,8%</b>	-	<b>+37,5%</b>

Source : Étude Prospective 2015 - Unités : Nombre, F.CFP

## Plus l'entreprise est grande, plus les salaires sont élevés

NB : A été privilégiée dans ce chapitre la comparaison entre deux groupes d'entreprises distincts : les « petites entreprises », qui désignent les entreprises de moins de 10 salariés, et les « grandes entreprises » qui qualifient les entreprises de 100 salariés et plus.

La taille de l'entreprise<sup>5</sup> influe sur le salaire. Les grandes entreprises rémunèrent davantage leurs salariés que les petites entreprises. L'écart de salaire entre les salariés des entreprises de moins de 10 salariés et les grandes entreprises de 100 salariés et plus reste une constante depuis 2011. Cet écart tend à diminuer au fil des années. En 2011, le salaire moyen d'une grande entreprise était supérieur de 51,9 % à celui d'une petite entreprise. En 2015, cet écart n'est plus que de 40,6 %.

Le profil des salariés explique en partie les différences de rémunération. Plus jeunes avec 38 ans d'âge moyen (contre 40 ans dans les grandes entreprises) et moins expérimentés avec 6 années d'ancienneté moyenne passées dans l'entreprise (contre 10 ans dans les

grandes entreprises), les salariés des petites entreprises perçoivent en moyenne 244 934 F.CFP par mois. Avec 18 % de cadres (contre 8 % dans les petites entreprises), la rémunération mensuelle moyenne des salariés des grandes entreprises s'élève à 344 496 F.CFP.

La comparaison du niveau de rémunération « à statut (cadre/non cadre) et à niveau de formation égal » rend d'autant plus perceptible les disparités salariales entre les petites et les grandes entreprises, confortant le constat selon lequel les salaires sont plus élevés dans les grandes entreprises.

À statut égal, les cadres des grandes entreprises sont mieux rémunérés que ceux des petites entreprises (+ 18,1 %). Autre élément marquant, à niveau de formation égal, la rémunération des salariés ayant un niveau de formation supérieur ou égal à III dans les grandes entreprises est supérieure de 12 % à celle des salariés des petites entreprises. Les écarts sont d'autant plus importants que le niveau de formation diminue ou que le salarié ne possède pas le statut « cadre ».

<sup>4</sup> Rappelons que 75 % des salariés travaillent dans le privé.

<sup>5</sup> Rappelons que 82 % des employeurs sont des entreprises de petite taille ne dépassant pas 10 salariés. 19 % des salariés travaillent au sein de ces petites entreprises en Nouvelle-Calédonie. Les entreprises de 100 salariés et plus, qui ne représentent que 2 % des entreprises, couvrent 57 % de l'emploi.

## Évolution du salaire moyen en EQTP des salariés des petites et des grandes entreprises

Taille entreprise	2011		2013		2015	
	Nb salariés	Salaire moyen	Nb salariés	Salaire moyen	Nb salariés	Salaire moyen
1 à 9 salariés	3 050	208 574	2 939	227 221	3 008	244 934
10 à 29 salariés	2 452	231 833	2 688	235 315	2 199	255 283
30 à 99 salariés	2 910	244 946	2 247	260 790	2 261	278 754
100 salariés et +	9 293	316 746	7 680	339 582	8 958	344 496
<b>Total</b>	<b>17 705</b>	<b>274 493</b>	<b>15 554</b>	<b>288 949</b>	<b>16 426</b>	<b>305 272</b>
<b>Écart salarial (F.CFP)</b>	-	<b>108 172</b>	-	<b>112 361</b>	-	<b>99 562</b>
<b>Écart salarial grande/petite entreprise*</b>	-	<b>+51,9%</b>	-	<b>+49,5%</b>	-	<b>+40,6%</b>

\* Relève de la comparaison entre deux groupes d'entreprises : les « petites entreprises » de moins de 10 salariés, et les « grandes entreprises » de 100 salariés et plus.

Source : Étude Prospective 2015 - Unités : Nombre, F.CFP

## 29 % des salariés gagnent moins de 200 000 F.CFP

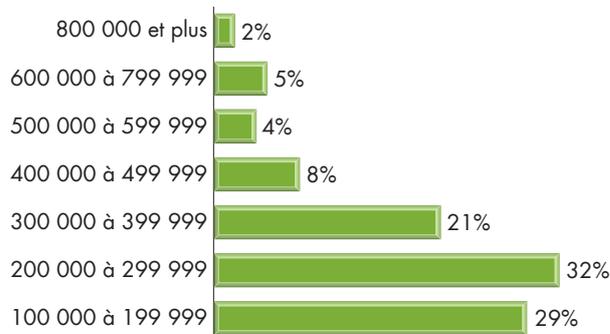
En 2015, 61 % des salariés gagnent moins de 300 000 F.CFP (soit 3 salariés sur 5). 29 % des salariés ont un revenu inférieur à 200 000 F.CFP.

Ces 4 683 salariés dont le salaire est inférieur à 200 000 F.CFP sont âgés en moyenne de 36 ans. Cette population est majoritairement formée d'hommes (56 %), de personnes titulaires d'un diplôme de niveau inférieur ou égal à IV ou de personnes sans diplôme (60 %) et de salariés n'ayant pas le statut cadre (99 %). Parmi ces personnes les moins bien rémunérées se trouvent une forte proportion d'individus travaillant dans l'agriculture (73 %), l'art et le façonnage d'art (78 %), le commerce (61 %), l'hôtellerie-restauration (61 %), de

même que les domaines du transport-logistique (52 %) et de la construction (47 %).

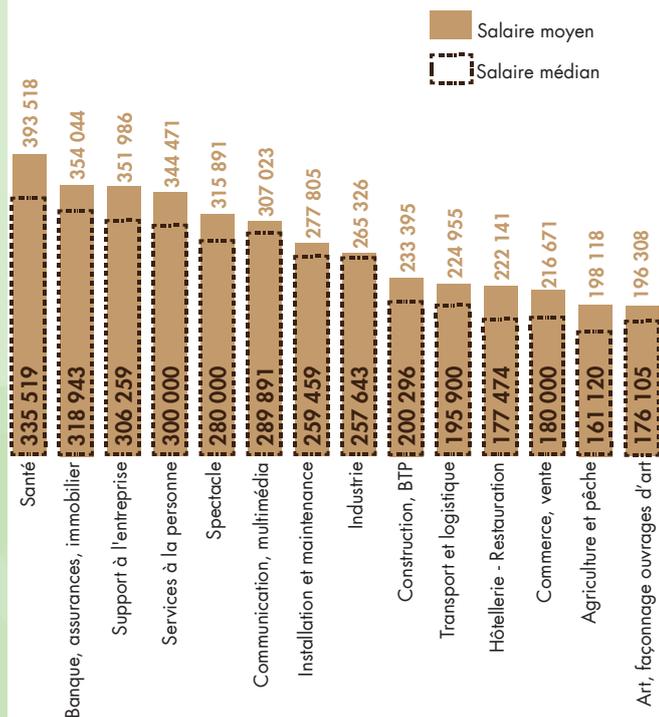
### Répartition des salariés par tranche de salaire

(Unité : %)

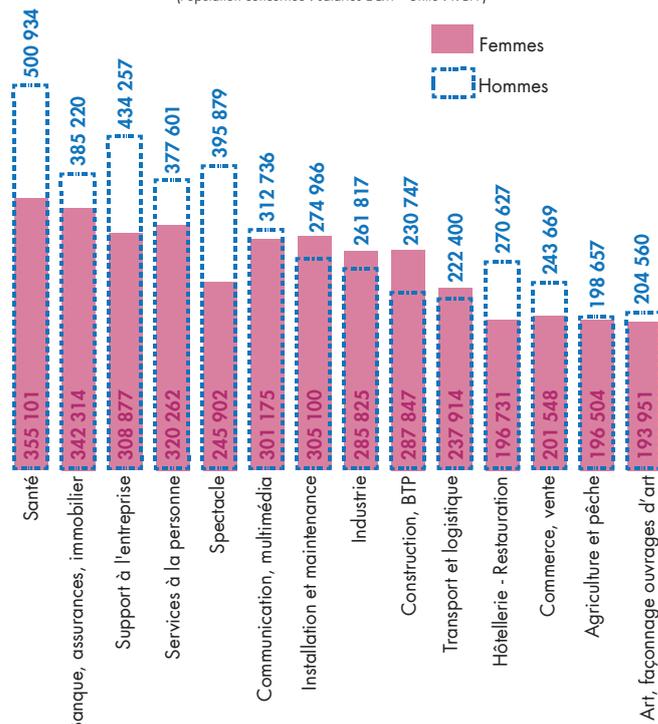


## Une forte disparité des niveaux de salaire selon les grands domaines professionnels

**Salaire moyen et Salaire médian**  
(Population concernée : salariés EQTP - Unité : F.CFP)



**Salaire moyen des hommes et des femmes**  
(Population concernée : salariés EQTP - Unité : F.CFP)



**Note de lecture des graphiques :** La représentation graphique utilisée permet de situer les différents domaines professionnels les uns par rapport aux autres. L'objectif est double : dans un premier temps, il s'agit de comparer les salaires mensuels moyen et médian au sein de chaque domaine ; dans un second temps, le but est de comparer le salaire mensuel moyen des femmes et des hommes au sein de chaque domaine.

## Les métiers les plus rémunérateurs

Les métiers des domaines de la santé, de la banque, du support à l'entreprise et des services à la personne - qui emploient une forte proportion de cadres (20 à 24 %) - sont les plus rémunérateurs. Ces derniers offrent des salaires moyens supérieurs à 340 000 F.CFP.

Pour certains de ces domaines, un écart de salaire parfois important apparaît entre les hommes et les femmes. La segmentation des métiers, la nature des postes occupés de même que le niveau de diplôme des salariés expliquent en partie ces inégalités salariales.

Le salaire moyen mensuel des métiers du domaine de la **santé** dépasse les 390 000 F.CFP. Les différences de rémunération entre les hommes et les femmes apparaissent très marquées. Plus âgés avec 42 ans de moyenne d'âge (contre 39 ans pour les femmes) et plus diplômés que leurs homologues féminins (24 % des hommes ont un niveau I, contre 13 % pour les femmes), les conditions salariales des hommes sont nettement supérieures à celles des femmes. Par ailleurs, si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler dans le domaine de la santé (73 %), ces derniers occupent davantage des postes de cadres (28 % contre 11 % pour les femmes).

Parmi les dix premiers métiers exercés par les hommes, ces derniers sont davantage médecins (généralistes ou hospitaliers) (14 % contre 3 % pour les femmes), ambulanciers (15 % contre 2 % pour les femmes), dentistes (4 %), pharmaciens (4 %) ou opticiens (3 %) ; quand les femmes exercent davantage les métiers d'infirmières (en bloc ou en soins généraux) (32 % contre 20 % pour les hommes), d'aides-soignantes (18 % contre 7 % pour les hommes), de préparatrices en pharmacie (4 %), d'assistantes dentaires (4 %) ou de sages-femmes (2 %).

Minoritaires au sein du domaine de la **banque, des assurances et de l'immobilier** - 74 % des emplois sont occupés par des femmes -, les hommes y occupent majoritairement des postes de cadres (38 % contre 19 % pour les femmes). La comparaison des effectifs masculins et féminins des trois premiers métiers exercés révèle des disparités dans le choix des métiers. Les métiers de chargé de clientèle, de chef d'agence ou de responsable de site immobilier sont davantage pratiqués par les hommes (25 %), quand les femmes occupent plus fréquemment des postes de guichetières, de chargées d'accueil ou s'occupent de la gestion de prestations sociales (33 %).

Également sous-représentés dans le domaine du **support à l'entreprise** - 30 % d'hommes -, les hommes y occupent majoritairement des postes de cadres (32 % contre 16 % pour les femmes). L'examen des quatre premiers métiers exercés montre que les hommes sont plus souvent responsables de petite et moyenne entreprise (25 %), facteurs/receveurs distributeurs de courrier, ou encore, techniciens informatique (10 %) tandis que les femmes s'engagent davantage dans les métiers de secrétaires, de comptables, d'assistantes de direction ou d'assistantes administratives (35 %).

Si les hommes et les femmes se répartissent à part égale au sein du domaine des **services à la personne et à la collectivité**, les hommes y occupent plus fréquemment des postes de cadres (26 % contre 18 % pour les femmes). Une fois de plus, les hommes et les femmes n'exercent pas les mêmes métiers. Les hommes sont principalement concentrés dans les métiers d'agents de sécurité (27 %), d'attachés territoriaux, de chargés de mission, de maîtres de conférence, de responsables sectoriels ou d'inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (13 %), alors que les femmes, elles, sont plus fréquemment techniciennes de surface (12 %), assistantes de vie (11 %), assistantes maternelles ou pédagogiques en milieu scolaire (14 %) ou professeures des écoles (6 %).

## Les métiers où l'expérience prime sur le niveau de diplôme

La rémunération moyenne mensuelle affichée dans le domaine de la communication avoisine les 310 000 F.CFP.

Les femmes travaillant dans la **communication** enregistrent un niveau de salaire légèrement inférieur à celui des hommes. Leur salaire moyen perçu est de 301 175 F.CFP, contre 307 023 F.CFP pour les hommes. Si les femmes bénéficient d'un niveau de diplôme plus élevé (48 % de femmes sont titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à III, contre seulement 31 % des hommes), les hommes, eux, sont plus âgés avec 41 ans de moyenne d'âge (contre 39 ans pour les femmes) et plus expérimentés que leurs homologues féminins avec en moyenne 10 ans d'ancienneté (contre 7 ans pour les femmes). L'âge et l'expérience acquise au fil des années semblent compenser l'écart du niveau de diplôme. La proportion de cadres est sensiblement supérieure chez les hommes (25 %) que chez les femmes (22 %). Là où les femmes sont davantage chargées de communication (20 %), opératrices en PAO ou de façonnage en industrie graphique (13 %), secrétaires de rédaction (7 %), les hommes sont davantage conducteurs off-set ou rotativistes (20 %), journalistes ou graphistes (12 %), ou encore, rédacteurs en chef (3 %).

### Les métiers où les femmes touchent un salaire plus élevé que les hommes dans des domaines dits « masculins »

Les domaines de l'installation et de la maintenance, de l'industrie, de la construction et du transport-logistique véhiculent des valeurs traditionnellement masculines. Les salaires fluctuent entre 220 000 F.CFP et 280 000 F.CFP. Minoritaires au sein de ces domaines avec respectivement 5 %, 12 %, 5 % et 15 %, les femmes y occupent des postes mieux rémunérés que leurs homologues masculins. Une fois de plus, le niveau de diplôme atteint, la nature des postes occupés, de même que les métiers exercés par les salariés expliquent en partie ces inégalités salariales.

Dans le domaine de la **construction**, les femmes sont plus diplômées que leurs homologues masculins. 51 % d'entre-elles ont au moins le niveau IV (dont 38 % au moins un niveau III et 18 % un niveau I). Les hommes ne sont que 14 %, 9 % et 3 % à être au moins titulaires d'un diplôme de niveau IV, III ou I. Elles y occupent également plus fréquemment des postes de cadres (32 % contre 6 % seulement pour les hommes). Si le premier emploi occupé par les hommes et les femmes dans la construction est celui de conducteur d'engin de chantier (respectivement 17 % et 14 %), il n'en demeure pas moins que le reste des métiers exercés maintient les hommes et les femmes dans une répartition sexuée des métiers. Les hommes se retrouvent principalement dans les métiers de maçons, d'ouvriers de la maçonnerie ou d'aide-maçons (19 %), de manœuvres de chantier (9 %), d'électriciens (6 %), alors que les femmes sont davantage chargées d'affaires BTP (6 %), hydrologues/géologues (9 %), ingénieures (7 %) ou conductrices de travaux (5 %).

Avec 24 % de femmes cadres dans le domaine de l'**industrie** (contre 16 % pour les hommes) et 26 % de femmes titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à III (contre seulement 15 % des hommes), ces dernières affichent des rémunérations plus élevées que celles des hommes. Les différences apparaissent également au niveau du choix des métiers : les hommes exercent davantage les métiers de soudeurs ou de monteurs de pièces (19 %), de menuisiers (5 %) ou d'électriciens d'équipements industriels (4 %), quand les femmes sont davantage techniciennes de laboratoire d'analyse industrielle (13 %) - voire aides de laboratoire (5 %) -, responsables qualité en industrie ou en hygiène-sécurité (6 %) ou agentes de conditionnement (7 %).

Le salaire moyen des hommes dans le domaine de l'**installation et la maintenance** est inférieur de 11 % à celui des femmes. 5 % d'entre-elles sont cadres

(contre 6 % pour les hommes), mais elles sont surtout bien plus diplômées que les hommes : 37 % atteignent le niveau III ou plus (contre seulement 14 % pour les hommes). Dans ce domaine, les femmes sont certes plus jeunes (36 ans contre 39 ans pour les hommes), mais elles ont le même niveau d'ancienneté que les hommes (9 ans).

Les hommes y exercent une plus grande variété de métiers. 102 métiers distincts ont été recensés chez les hommes contre seulement 25 chez les femmes. En priorisant les métiers en fonction du volume de salariés, il apparaît que 71 % des femmes exercent un des 10 premiers métiers (contre 46 % pour les hommes). Au sein de ces 10 métiers, les femmes travaillent davantage en tant que techniciennes en télécommunication (45 %) ou techniciennes de maintenance (industrielle, informatique, matériel médical) (9 %) ; les hommes, eux, sont davantage mécaniciens (automobiles, engins de chantier ou maintenance industrielle) (22 %).

Même constatation dans le domaine du **transport et de la logistique** où la comparaison des salaires moyens « masculins » et « féminins » se porte à l'avantage des femmes (+7 %). Moins souvent cadres (2 % contre 8 % pour les hommes), les femmes sont, en revanche, plus diplômées que les hommes : 12 % d'entre-elles ont un niveau de diplôme supérieur ou égal à III (contre seulement 4 % pour les hommes). Sensiblement plus jeunes (35 ans contre 36 ans pour les hommes), les femmes ont le même niveau d'ancienneté que les hommes (7 ans).

La plus grande variété de métiers exercés par les hommes pèse sur le niveau de salaire : seuls 40 métiers distincts ont, en effet, été dénombrés pour les femmes, contre 85 pour les hommes. Là où les femmes sont davantage magasiniers (11 %), préparatrices de commande (6 %), responsables logistique ou d'entrepôt (11 %), les hommes sont davantage chauffeurs (poids lourd, transport de personnes) (25 %), caristes-manutentionnaires (13 %).

### Les métiers où les hommes touchent un salaire plus élevé que les femmes dans des domaines dits « féminins »

Les domaines de l'hôtellerie-restauration et du commerce - dont le salaire moyen fluctue entre 215 000 F.CFP et 250 000 F.CFP - sont davantage considérés comme des bastions traditionnellement féminins. Majoritaires au sein de ces domaines (respectivement 74 % et 66 %), les femmes disposent de rémunérations inférieures à celles des hommes.

Dans l'**hôtellerie-restauration**, les principaux métiers exercés par les hommes et les femmes se scindent en deux groupes distincts : la production culinaire pour les femmes (47 %) et l'animation d'activités de loisirs

pour les hommes (38 %). Plus d'1 femme sur 2 se concentre sur les métiers d'animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents (41 %) et d'employées de cantine (14 %). Les hommes, eux, se positionnent également dans les métiers d'animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents mais dans des proportions moindres que les femmes (26 %). Ils sont ensuite davantage cuisiniers (12 %) ou moniteurs-éducateurs sportifs (8 %). Moins nombreux que les femmes, les hommes occupent plus fréquemment des postes de cadres liés à la direction d'établissements tels que les hôtels, les centres sportifs, les restaurants ou les offices du tourisme (11 % contre seulement 3 % pour les femmes). Avec 16 % de salariés de niveau III et plus (contre 10 % pour les femmes), les hommes sont aussi plus diplômés que les femmes.

Plus âgés avec une moyenne d'âge de 39 ans (contre 37 ans pour les femmes) et plus expérimentés avec 8 ans d'ancienneté (contre 7 ans pour les femmes), les hommes travaillant dans le domaine du **commerce** sont également plus diplômés que les femmes. 13 % possèdent un diplôme de niveau III ou plus, contre 8 % pour les femmes.

Là où les femmes sont davantage caissières ou employées en libre-service ou en approvisionnement de rayon (45 % contre 17 % pour les hommes), les hommes sont davantage bouchers, boulangers (15 %), vendeurs en automobile ou en électroménager (9 %) ou gérants de commerce de détail (5 %). Chez les hommes, 5 % des postes sont occupés par des cadres alors que

cette catégorie ne représente que 2 % des emplois chez les femmes.

## Les métiers les moins rémunérateurs

**L'agriculture** reste le domaine le moins rémunérateur. Les hommes et les femmes affichent un salaire moyen sensiblement identique qui n'excède pas 200 000 F.CFP. La proportion de cadres figure parmi la moins élevée (moins de 5 % contre 15 % pour l'ensemble des domaines).

L'ancienneté moyenne des salariés se trouve être la plus basse de toute ; laissant supposer que les salariés restent travailler moins longtemps que les autres dans la même entreprise. Si l'âge et l'ancienneté des hommes sont, en moyenne, supérieurs à ceux des femmes (respectivement 40 ans et 7 ans, contre 38 ans et 5 ans pour les femmes), ces dernières sont plus diplômées (14 % de niveau III et plus contre 8 % pour les hommes) et occupent plus fréquemment des postes de cadres (5 % contre 3 % pour les hommes). En investissant ce domaine, les femmes se positionnent davantage sur des postes de vétérinaires ou d'auxiliaires vétérinaires (10 %), de pépiniéristes (5 %) ou de techniciennes agricoles (3 %). Chez les hommes, 53 % des salariés se concentrent sur les métiers d'ouvriers d'entretien des espaces verts et d'ouvriers agricoles/aquacoles (38 % seulement chez les femmes).

## DÉFINITIONS, NOMENCLATURES ET RÉFÉRENTIELS UTILISÉS

**ROME :** La nomenclature ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) a été utilisée pour classer les métiers. Le ROME est un référentiel national conçu par Pôle Emploi qui regroupe les métiers aux compétences proches par domaines professionnels. L'arborescence du ROME s'organise autour de 4 niveaux :

- **14 grands domaines :** identifiés par 1 lettre allant de A à N  
 ➤ Ex. : F = Construction, bâtiment et travaux publics
- **110 domaines professionnels :** identifiés par 1 lettre + 2 chiffres  
 ➤ Ex. : F17 = Travaux de gros œuvre
- **531 intitulés métiers (ou fiches emploi) [= code ROME] :** identifiés par 1 lettre + 4 chiffres  
 ➤ Ex. : F1704 = Préparation du gros œuvre et des travaux publics
- **Plus de 10 000 appellations métiers**  
 ➤ Ex. : F1704 = Ouvrier / Ouvrière en démolition

NB : Dans cette publication, les intitulés des domaines ont été abrégés pour faciliter la lecture.

Grands domaines ROME_Intitulés complets	Grands domaines ROME_Intitulés abrégés
AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX	Agriculture et pêche
ART ET FAÇONNAGE D'OUVRAGES D'ART	Art, façonnage ouvrages d'art
BANQUE, ASSURANCES ET IMMOBILIER	Banque, assurances, immobilier
COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	Commerce, vente
CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	Construction, BTP
HÔTELLERIE - RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS ET ANIMATION	Hôtellerie-Restauration
INDUSTRIE	Industrie
INSTALLATION ET MAINTENANCE	Installation et maintenance
SANTÉ	Santé
SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITÉ	Services à la personne
SPECTACLE	Spectacle
SUPPORT A L'ENTREPRISE	Support à l'entreprise
TRANSPORT ET LOGISTIQUE	Transport-logistique

**PCS :** La nomenclature des PCS (Professions et Catégories socioprofessionnelles) classe les individus en fonction du métier exercé, de leur positionnement hiérarchique et/ou de leur statut. Les salariés sont classés en 6 grandes catégories : Agriculteurs exploitants, Artisans, Commerçants et chefs d'entreprise, Cadres et professions intellectuelles supérieures, Techniciens, professions intermédiaires, Employés, Ouvriers.

NB : Dans cette publication, les données sont regroupées et traitées suivant deux grandes catégories : Cadre (Cadres et professions intellectuelles supérieures) et Non cadre (Agriculteurs exploitants, Artisans, Commerçants et chefs d'entreprise, Techniciens, professions intermédiaires, Employés, Ouvriers).

### SALAIRE MOYEN / SALAIRE MÉDIAN :

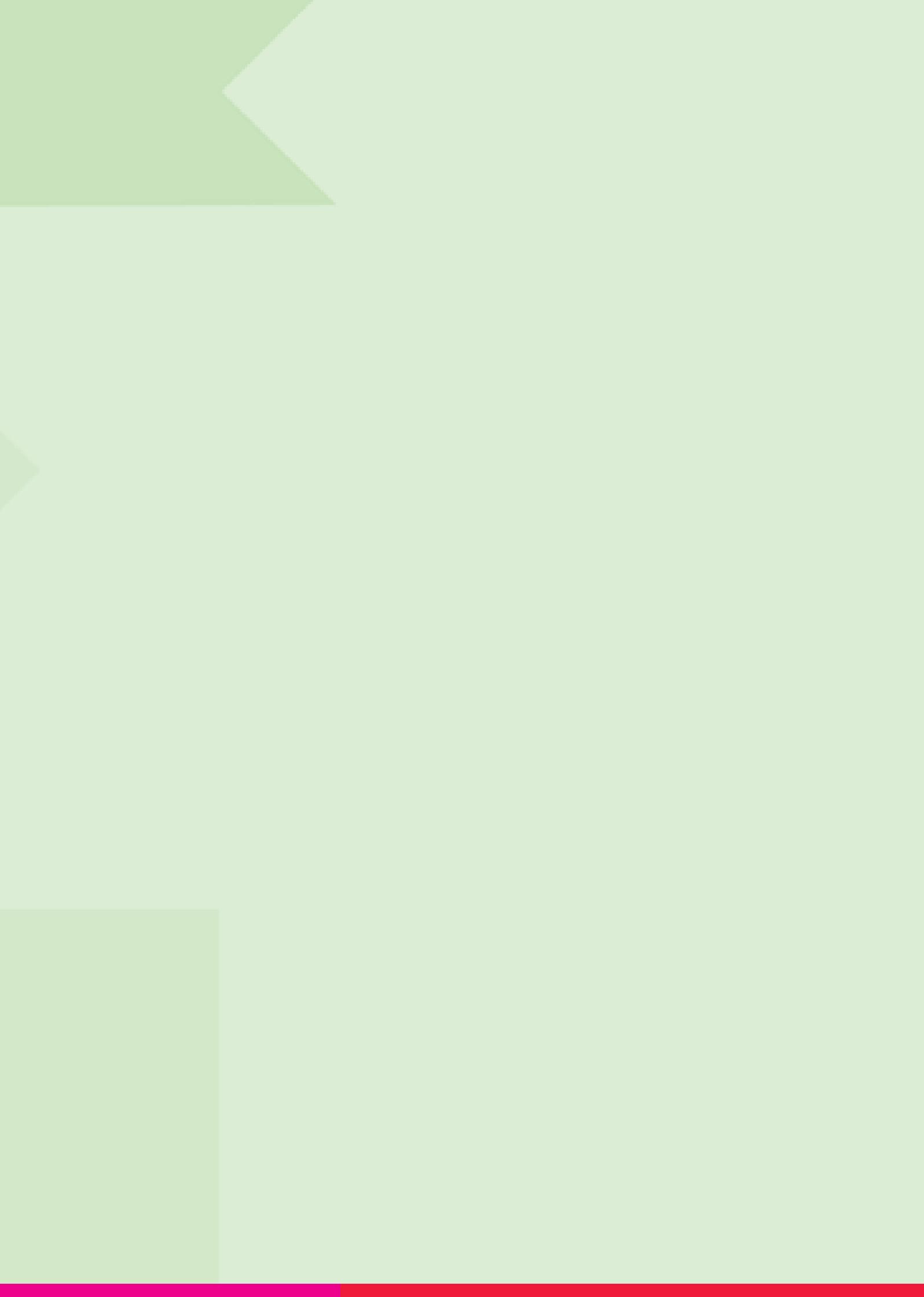
**Salaire moyen** = Moyenne de l'ensemble des salaires de la population concernée.

**Salaire médian** = Valeur divisant l'ensemble des salariés en deux parties égales, la moitié des salariés gagne moins que le salaire médian et l'autre moitié gagne plus.

### NIVEAU DE FORMATION :

L'Education Nationale répartit les diplômes suivant plusieurs niveaux :

- Niveau V : diplômes équivalents au CAP/BEP
- Niveau IV : diplômes équivalents au Baccalauréat
- Niveau III : diplômes équivalents à BAC+2 (ex : DEUST, DUT, BTS)
- Niveau II : diplômes équivalents à BAC+3/4 (ex : licence, maîtrise, master I)
- Niveau I : diplômes équivalents à BAC+5 et plus (ex : master II, doctorat, ingénieur)



## INSTITUT POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN NOUVELLE-CALÉDONIE

1, rue de la Somme - Centre Ville / BP 497 - 98845 Nouméa Cedex

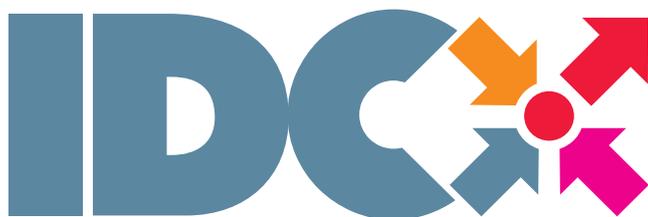
Tél : 28 10 82 / Fax : 27 20 79

Retrouvez toute notre actualité sur [www.idcnc.nc](http://www.idcnc.nc) et sur  IDC NC

Espace Observatoire

Tél. : 28 42 98

[observatoire@idcnc.nc](mailto:observatoire@idcnc.nc)



Institut pour le Développement des Compétences en Nouvelle-Calédonie



Directeur de publication : Gabriel MUAVAKA

Rédactrice en chef : Line HADJIFRAN

Rédacteur : Aurélien BODIN

Mise en page : Service Communication