

Validation de la méthode appliquée par la Fondation pour la certification EDGE visant à analyser et certifier des employeurs

Giovanni FERRO LUZZI

24 septembre 2020

1. Introduction

La Fondation EDGE pour la certification (ci-après simplement *Edge*) a débuté son activité en 2009, et propose une méthodologie globale et standardisée pour la certification en matière d'égalité entre hommes et femmes. En 2019, cette fondation fournit des prestations dans 37 pays auprès de 200 grandes sociétés, couvrant plus d'un million d'employés.

Depuis l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2020 de la révision de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, plusieurs changements importants ont eu lieu. En particulier, tous les employeurs qui occupent au moins 100 personnes sont tenus d'effectuer une analyse de l'égalité salariale dans un délai d'un an et de la faire contrôler par un organe indépendant avant le 30 juin 2022. Dans son ordonnance d'application (RO 2019 2819), « *la preuve que l'analyse a été effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit doit comprendre une documentation complète et transparente au sujet de la méthode utilisée ; sa qualité scientifique ainsi que sa conformité au droit doivent être validées par un organe indépendant.* » (art. 7, al. 3).

L'Institut de recherche appliquée en économie et gestion (Ireg) constitue un partenariat entre l'Université de Genève (Faculté d'économie et Management, GSEM) et la HES-SO de Genève (via sa Haute école de gestion) afin de coordonner la réalisation d'études et recherches appliquées auprès de mandataires publics ou privés, qui permette de garantir une approche scientifique et indépendante de ces recherches.

Le présent document vise à examiner la méthodologie employée par la Fondation Edge pour la certification dans la détection d'inégalités salariales entre hommes et femmes et assurer qu'elle soit conforme aux exigences de la loi.

2. Méthodologie de la Fondation Edge pour la certification

La méthodologie de la Fondation est décrite (en anglais) dans le document intitulé *EDGE Unexplained Gender Pay Gap (UGPG) Analysis Methodology v1.1*, du 1^{er} juillet 2020.

Le document précise que la méthodologie est prévue pour obtenir une *certification Edge*. Toutefois, des adaptations (détaillées dans le document) peuvent devenir nécessaires si l'objectif de l'entreprise consiste à se conformer à une loi nationale (comme la Leg en Suisse).

Le périmètre d'analyse est ensuite décrit avec précision : l'institution audité choisit l'année de référence la plus récente conforme à ses processus internes (année fiscale ou année calendrier). Cette définition de l'année ne doit pas être modifiée par la suite sauf cas de force majeure (fusion par exemple).

La limite inférieure sur le nombre d'employés est fixée à 100 personnes. Toute personne salariée de l'entreprise pour plus de 6 mois est incluse dans l'échantillon.

Pour effectuer l'analyse statistique de l'(in-)égalité salariale, deux variables sont proposées et mesurées comme variable « dépendante » (dans deux estimations séparées):

1. Le salaire de base
2. Le gain total (salaire de base + bonus + autres paiements en espèces)

Ces montants doivent avoir été versés. S'ils sont versés sur une base inférieure à l'année, ils doivent être convertis au prorata pour correspondre à la donnée du salaire annuel (qui peut bien sûr ensuite être mensualisée).¹ Cette méthode diffère quelque peu de celle de *Logib*,² qui recommande de choisir un mois dans lequel les paiements spéciaux sont versés, mais au final, n'est pas du tout moins précise.

2.1. Modèle standard

L'entreprise peut choisir un modèle de régression fondé sur un jeu de « variables explicatives » *standard* ou *personnalisé* (« *customized* »).

Le jeu de variables standard est le suivant :

- **Genre** (variable catégorielle = 1 pour les femmes ; =0 pour les hommes) ;
- **Ancienneté** dans l'entreprise (en années)
- **Âge et son carré** (en années)
- **Fonction d'encadrement** (« *Responsibility of the role* »): variable catégorielle définissant si la personne travaille seule (*IC= Individual Contributor*) ou dirige une équipe, encadre du personnel dans l'entreprise (*PM=People Manager*). La catégorie *IC* ne signifie pas que le poste ne prévoit que des tâches simples et/ou répétitives. Il peut s'agir d'un consultant ou d'un informaticien.

¹ Un tableau (p.5) synthétise les paiements qui doivent être inclus ou au contraire exclus de ces deux variables.

² *Logib* est l'outil d'analyse standard de l'égalité des salaires de la Confédération.

Cf. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib.html>

- **Fonction dans l'entreprise** : variable catégorielle définissant si la personne occupe un poste de support (RH, comptabilité, etc) ou d'activité primaire (production, front desk...). La première s'intitule « *Support Function* » (*SF*) et la seconde « *Core Function* » (*CF*).
- **Niveau de responsabilité dans l'entreprise**. Variable catégorielle multiple avec cinq niveaux définis comme suit :
 - *Top Management* ;
 - *Upper Management* ;
 - *Middle Management* ;
 - *Junior Management* ;
 - Niveau Opérationnel.

Il est intéressant de comparer ce choix de variables avec celles de l'outil *Logib* qui prévoit aussi d'inclure le genre, l'âge et les années de service. Les nuances apparaissent avec les variables suivantes (« fonction d'encadrement », « fonction dans l'entreprise » et « niveau de responsabilité dans l'entreprise »). Dans l'outil *Logib*, l'entreprise peut définir deux variables permettant de saisir le degré de responsabilité et le niveau de complexité du poste, à travers les variables respectives « position professionnelle » et « niveau de compétences requises pour le poste ». Une profession (par ex. « production », « informatique », « achats », « vente », « directeur »,...) ne peut correspondre qu'à un seul et unique niveau de compétences.

Dans la méthodologie *Edge*, le nombre de niveaux de responsabilité dans l'entreprise est identique à celui de *Logib*, mais elle est additionnée de la variable « fonction d'encadrement » (puisque un poste peut impliquer une responsabilité de portefeuille ou de sécurité élevée sans encadrement).

En revanche, l'approche pour saisir la complexité des tâches et le niveau de compétences est plus sommaire et se fait à travers une variable binaire séparant les activités de cœur ou de support.

Il n'y a pas de modèle unique permettant de définir les grilles salariales des entreprises, de sorte que les deux sont possibles. Il faudrait cependant préciser ce qui est attendu de cette variable binaire « fonction dans l'entreprise », ou du moins sa raison d'être, car il n'est pas évident qu'une catégorie (« cœur » ou « support ») soit nécessairement mieux rémunérée que l'autre. Toutefois, ce choix est clairement dicté par des motivations de pragmatisme, car la plupart des employeurs ne renseignent pas la profession des employés, ni même leur niveau de formation.

Ce que le modèle doit à tout prix garantir réside dans l'absence de colinéarité entre des variables liées aux postes et à la concentration de femmes ou d'hommes dans ces mêmes postes, surtout si les rémunérations sont différentes. Dans ce cas, la ségrégation entre types de postes pourrait « masquer » une possible discrimination salariale. Un entretien avec des représentant-e-s d'*Edge* a permis de s'assurer que la méthodologie a prévu la prise en compte de ce risque et une vérification est systématiquement menée sur ce type de variables.

Logib inclut également (comme il est courant dans les modèles de capital humain) une variable de mesure de la **formation**, qui est absente dans l'approche *Edge* pour son modèle standard. Il est toutefois possible de l'ajouter dans le modèle personnalisé discuté ci-après. De nouveau, l'explication tient à la récurrente absence de cette information dans les bases de données des entreprises. Toutefois, pour celles qui considèrent que cette variable est importante dans la détermination des rémunérations, il est possible de l'inclure si l'employeur dispose de l'information.

2.2. Modèle personnalisé (« Customized »)

Les entreprises peuvent avoir une structure de rémunération plus complexe que celle saisie dans le modèle standard. Ce dernier pourrait dès lors s'avérer insuffisant voire incohérent avec les rémunérations en place chez un employeur. Ce dernier a donc la possibilité d'ajouter des variables considérées comme importantes (mais non discriminantes) pour déterminer les salaires dans son entreprise.

Edge donne quelques exemples de variables pouvant compléter le modèle standard. La hiérarchie des responsabilités dans l'entreprise peut avoir une plus grande granularité que les cinq niveaux prédéfinis dans le modèle standard. La formation peut être incluse si elle joue un rôle essentiel dans la structure des rémunérations ou dans la politique de promotion dans l'entreprise.

D'autres variables comme le lieu géographique ou le département peuvent aussi être incluses, mais la liste ne se veut pas exhaustive.

On pourrait objecter que l'employeur a dès lors toujours intérêt à rajouter un nombre élevé de variables, mais comme discuté plus loin, l'ajout de variables a été conçu avec « un prix » en termes de seuil de tolérance du modèle.

En ce qui concerne la variable de formation / qualifications, on pourrait s'étonner de la différence observée avec le modèle « standard » de *Logib*. Toutefois, la logique sous-jacente n'est pas dénuée d'une certaine cohérence avec la pratique salariale dans le secteur privé (et même public à certains égards). En d'autres termes, la philosophie du modèle consiste à dire que le salaire ne doit pas être directement associé à un diplôme, mais plutôt à la fonction dans l'entreprise. Si un-e employé-e est titulaire un doctorat en lettres mais exerce une fonction subalterne dans l'entreprise (car son doctorat n'a aucune utilité pour l'employeur), il paraît peu difficile de justifier une « sous-rémunération ». En pratique, la corrélation entre la formation et le niveau de rémunération est élevé, car la plupart des employé-e-s se forment dans un métier qu'ils ou elles prévoient d'exercer plus tard.

Le seul risque à prendre en compte dans le cadre d'une évaluation sur l'égalité salariale réside dans la possibilité qu'une partie non négligeable d'employés dans l'entreprise n'exercent pas de fonction correspondant à leur diplôme (et qui se reflète dans ce que l'on connaît sous l'appellation de « plafond de verre »). *Edge* prend toutefois des mesures en amont pour s'assurer que ce risque est bien pris en compte avant l'analyse statistique.

2.3. Analyse statistique

Une fois le jeu de variables pertinentes déterminé (standard ou personnalisé), une équation de salaire est estimée par une régression log-linéaire (méthode des moindres carrés ordinaires) avec les données de

l'entreprise en incluant une variable muette pour le genre (valant 1 pour les femmes)³. Ce dernier permet d'estimer l'**écart inexpliqué de salaires hommes-femmes** par le modèle (*Unexplained Gender Pay Gap* ou *UGPG*).

Le modèle statistique permet de mesurer son adéquation aux données de l'entreprise par l'intermédiaire du R^2 ajusté. La seule restriction imposée par *Edge* est raisonnable : si l'entreprise choisit une version personnalisée, son R^2 ajusté ne peut pas être plus bas que celui du modèle standard (puisque cela signifierait que le pouvoir explicatif du modèle est moindre que celui standard).

2.4. Évaluation de l'écart de salaires hommes-femmes inexpliqué

Dans les critères de certification d'*Edge*, l'écart inexpliqué de salaires hommes-femmes (*UGPG*) ne peut pas dépasser la valeur de 5%. Si une entreprise obtient une valeur supérieure à 5%, la certification ne peut pas être accordée et *Edge* recommande l'employeur de vérifier sa grille salariale. Lorsqu'une entreprise souhaite ajouter des variables, le seuil de dépassement devient plus restrictif. *Edge* propose une règle linéaire où l'*UGPG* tolérable est réduit de 0,5 points de pourcentage par variable ajoutée. Aussi, une entreprise qui ajoute deux variables par rapport au modèle standard (dont les variables sont obligatoires), l'*UGPG* ne peut pas dépasser $5\% - 2 \times 0,5 = 4\%$.

Un test de significativité de l'*UGPG* peut être réalisé, mais il ne permet pas de se dédouaner d'un *UGPG* supérieur à 5%. De ce point de vue, l'approche d'*Edge* permet d'éviter qu'un employeur dont l'écart non expliqué des salaires entre hommes et femmes soit supérieur à 5%, mais en raison d'un trop faible nombre d'observations, le test statistique permettrait de dire que l'employeur n'est pas discriminant et un travail d'introspection des salaires est tout de même demandé par *Edge* à l'employeur.

3. Certification de la méthode *Edge*

À la lecture des documents fournis par la Fondation *Edge* pour la certification, je soussigné Giovanni Ferro Luzzi, professeur associé à l'Université de Genève et professeur à la Haute école de gestion de la HES-SO Genève, certifie avoir passé en revue ces documents pour évaluer la rigueur scientifique de la méthodologie employée et sa bonne conformité avec la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes et ses amendements successifs, ainsi qu'avec l'Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires du 21 août 2019.

³ La transformation du salaire en logarithme est courante dans la littérature du capital humain (équation Mincerienne, de son auteur éponyme). Elle permet d'obtenir des paramètres estimés indiquant grosso modo l'effet de la variable en % sur le salaire.

Suite à cette évaluation, je puis attester que la méthodologie employée par la Fondation Edge pour la certification est scientifiquement rigoureuse et conforme à la Leg et son ordonnance pour vérifier l'égalité salariale dans les entreprises, quelle que soit leur nature juridique.



Giovanni FERRO LUZZI

GSEM, Université de Genève

&

Haute école de gestion, HES-SO Genève