

2015-04-28

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

L'éducation augmente-t-elle de même manière productivité et salaire?

Les rôles modérateurs de l'âge, du genre et du secteur d'activité

par François Rycx, Yves Saks et Ilan Tojerow

NBB Working Paper No 281 – Research Series

Une littérature abondante étudie l'effet de l'éducation sur les salaires. Selon la notion de capital humain, les personnes plus éduquées sont mieux rémunérées parce qu'elles seraient ceteris paribus plus productives que celles ayant un niveau d'éducation moindre. D'autres travaux expliquent cette différence, non par les écarts de productivité mais par des mécanismes tels que l'action collective ou les institutions du marché du travail. Les économistes ont par ailleurs développé des théories expliquant l'écart entre l'évolution de la productivité et celle des salaires, sans abandonner les hypothèses de rationalité et de maximisation du profit par les entreprises: il peut s'agir de stratégies rationnelles de la part de ces dernières, notamment pour s'assurer de la motivation de leurs collaborateurs sur l'ensemble de leur carrière. Toutes ces approches n'ont pas donné lieu à des travaux empiriques de même ampleur.

L'article estime l'incidence de l'éducation sur la productivité horaire, les coûts salariaux et les profits (c'est à dire l'écart entre la productivité et les coûts salariaux) en utilisant un large échantillon représentatif de données couplées employeur/salariés portant sur près de 2000 entreprises établies en Belgique et couvrant une grande partie du secteur privé, sur la période 1999-2010. La richesse des données permet de répondre à divers problèmes méthodologiques (hétérogénéité non observée des entreprises, endogénéité de l'éducation, persistance de la productivité, des salaires et des profits).

Les résultats établissent une relation positive entre niveau d'éducation et coûts salariaux, d'une part, et entre niveau d'éducation et productivité, d'autre part. Il en ressort que l'éducation a une incidence plus importante sur la productivité que sur les coûts salariaux. Autrement dit, en moyenne, la rentabilité des entreprises augmenterait si l'on substituait aux travailleurs moins qualifiés des travailleurs plus qualifiés (et vice versa). Les estimations témoignent donc de l'existence d'un phénomène de « compression des salaires »: la distribution des salaires par niveau d'éducation est plus concentrée que celle de la productivité par niveau d'éducation. Selon la spécification qui nous paraît la plus robuste, les estimations suggèrent que les profits horaires augmenteraient en moyenne de 6,2 % à long terme (3,4 % à court terme) si la part de travailleurs très qualifiés augmente dans l'entreprise de 10 points de pourcentage (et est compensée par une diminution proportionnelle dans la part des travailleurs les moins qualifiés). L'ampleur de l'effet dépend cependant des caractéristiques des salariés: le mauvais alignement est surtout constaté chez les jeunes travailleurs et l'effet est plus marqué chez les femmes. Il n'y aurait en revanche pas d'effet significatif propre à la branche d'activité (industrie, services).

Si les résultats corroborent les prédictions de la théorie sur le capital humain selon lesquelles l'éducation développe les compétences qui permettent de rendre les personnes plus productives et mieux rémunérées, ils ne confirment pas l'hypothèse que ces gains de productivité liés à l'éducation sont bien alignés avec les différences de salaires. Les estimations permettent aussi d'appuyer les théories soulignant le rôle des institutions du marché du travail (telles l'existence d'un salaire minimum, les négociations collectives et l'assurance-chômage) pour augmenter le salaire de réserve, en particulier celui des travailleurs au bas de la distribution, et pour réduire les inégalités de rémunération, en poussant vers le haut le salaire des personnes gagnant le moins.

L'observation selon laquelle l'écart de coût salarial entre salariés très éduqués et peu éduqués augmente avec l'âge s'explique par le fait qu'en Belgique, les employés ont en général un salaire qui augmente avec l'ancienneté, ce qui est plus rarement le cas des ouvriers (qui ont souvent un niveau de formation initiale moindre), et que le profil salaire/ancienneté est plus pentu pour les personnes plus éduquées. Une autre explication réside dans le fait que les institutions du marché du travail influencent essentiellement le bas de

la distribution des salaires. Elles contribueraient donc à réduire l'écart de salaire entre personnes peu et plus éduquées, principalement pour les jeunes travailleurs. Les résultats montrent ainsi que les salariés les plus éduqués ne sont plus sous-payés par rapport à leur productivité lorsqu'ils deviennent plus âgés parce que leur ratio salaire/productivité augmente à un rythme plus rapide que celui des salariés moins éduqués.

En résumé, les résultats montrent que les entreprises établies en Belgique ont une « désincitation » financière lorsqu'elles doivent employer des travailleurs peu éduqués, en particulier lorsqu'ils sont jeunes. Les politiques du marché du travail visant à améliorer les perspectives d'emploi des travailleurs peu qualifiés doivent permettre d'augmenter leur productivité et/ou de diminuer leur coût salarial. Un grand nombre de mesures de ce type (entre autres la formation professionnelle, les subsides salariaux, les réductions de cotisations sociales) ont déjà été prises à cette fin. Les résultats soulignent que ces politiques doivent être intensifiées (en sus des politiques favorisant l'emploi en général). Comme les estimations montrent aussi que la compression salariale est plus marquée chez les femmes, une attention particulière doit être dévolue aux politiques d'égalité entre hommes et femmes en matière de rémunération et d'opportunités de carrière.