

## Question 2 : Les déterminants du niveau de salaire sont multiples

### Synthèse Elève

#### **Le niveau de salaire dépend du niveau de formation...**

Le niveau de formation d'un salarié est un déterminant de son niveau de salaire, c'est-à-dire que plus le niveau de formation est élevé, plus le salaire est élevé. Lorsque la formation est effectuée avant l'entrée dans la vie active, on l'appelle formation initiale, et elle débouche sur l'obtention d'un diplôme, mais un individu peut aussi se former tout au long de sa vie active, on parle alors de formation continue, qui débouche ou non sur un diplôme. Ces formations initiales et continues augmentent le niveau de connaissances et de compétences du salarié, autrement dit son niveau de qualification. Ce dernier augmente également avec l'expérience. Ce sont ces qualifications élevées, ainsi que l'expérience accumulée qui sont rémunérées par un salaire élevé (**Document 1**). On constate ainsi que les emplois qualifiés sont mieux rémunérés (**Document 3**). Toutefois, des disparités de salaires à même niveau de diplôme existent, selon le domaine disciplinaire de ce diplôme (**Document 2**).

#### **... mais aussi des caractéristiques de l'organisation qui emploie les salariés...**

Le salaire moyen n'est pas le même dans tous les secteurs d'activité. Par exemple, le salaire moyen dans l'industrie est supérieur à celui du secteur tertiaire (**Document 3**).

Si on affine la comparaison des salaires par branche d'activité, on remarque aussi des inégalités. Certaines branches offrent des salaires moyens supérieurs à la moyenne (recherche et développement, activités financières et d'assurance, production et distribution d'énergie et industrie pharmaceutique), tandis que d'autres ont des salaires moyens inférieurs à la moyenne (hébergement médico-social, action sociale, hébergement, restauration, services administratifs et de soutien). Ces inégalités s'expliquent par la présence plus ou moins grande d'emplois qualifiés dans ces secteurs (Document 4).

La taille de l'entreprise est aussi un déterminant du niveau de salaire : plus l'entreprise est grande, plus le niveau de salaire moyen est élevé (**Document 4**).

Enfin, il existe des écarts de salaires selon les départements (**Document 5**). Toutefois, ces écarts peuvent être trompeurs car il faut aussi tenir compte des prix dans chaque département, pour avoir une idée du pouvoir d'achat permis par ces salaires.

On constate ainsi des écarts de salaires selon le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et son lieu d'implantation. D'autres écarts existent selon des caractéristiques propres aux salariés comme le genre. ... et du genre des salariés

Malgré l'existence de normes juridiques imposant l'égalité entre hommes et femmes dans le milieu professionnel, il existe encore aujourd'hui des inégalités de salaires selon le sexe. Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines figure dans le préambule de la Constitution française depuis 1946 et a été renforcé en 2008. Ce principe a donné lieu à de nombreuses lois : certaines agissent directement sur les inégalités salariales en imposant une rémunération égale à travail égal, et d'autres visent à favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilité, ce qui permet d'augmenter leur rémunération moyenne (**Document 7**).

Malgré cela, en 2014, un homme salarié du secteur privé gagne en moyenne 14.4% de plus de l'heure qu'une femme salariée du secteur privé. Si on s'intéresse au salaire net mensuel en équivalent temps plein, les hommes gagnent 22.8% de plus que les femmes en 2015. Ces écarts s'expliquent en partie par des écarts de structure :

le salaire moyen des femmes est plus faible que celui des hommes car, en moyenne, elles occupent des postes moins qualifiés, travaillent dans des secteurs d'activité où la rémunération est plus basse, sont plus souvent à temps partiel... Cependant, L'écart est essentiellement « inexplicable ». Ainsi, l'expérience et les compétences professionnelles des femmes sont moins valorisées que celles des hommes **(Document 6)**.