

VOIE GÉNÉRALE ET TECHNOLOGIQUE

2^{DE}

1^{RE}

T^{LE}

Sciences économiques et sociales

ENSEIGNEMENT

COMMUN

REGARDS CROISÉS – QUELLES RELATIONS ENTRE LE DIPLÔME, L'EMPLOI ET LE SALAIRE ?

Les objectifs d'apprentissage des élèves sont strictement définis par les programmes.

Cette fiche pédagogique, à destination des professeurs, vise à les accompagner dans la mise en œuvre des nouveaux programmes.

Sans prétendre à l'exhaustivité, ni constituer un modèle, chaque fiche explicite les objectifs d'apprentissage et les savoirs scientifiques auxquels ils se rapportent, suggère des ressources et activités pédagogiques utilisables en classe et propose des indications bibliographiques.

Rappels des objectifs d'apprentissage :

- Comprendre que la poursuite d'études est un investissement en capital humain et que sa rentabilité peut s'apprécier en termes de salaire escompté, d'accès à l'emploi et de réalisation de ses capacités.
- Savoir que le manque de qualification est une cause de chômage.
- Comprendre que le salaire est déterminé par le niveau de formation.
- Savoir qu'à niveau de diplôme égal, le salaire peut varier selon différents facteurs notamment l'expérience acquise, le type d'entreprise, le genre.
- Comprendre que les chances d'accès aux formations diplômantes sont socialement différenciées.

Problématique d'ensemble

Le questionnement amène à croiser les regards de deux disciplines constitutives des sciences économiques et sociales sur un thème ayant une résonance particulière avec le projet de l'élève : l'insertion sur le marché du travail.

Reprenant la démarche de l'économiste, il s'agit dans un premier temps de reconstituer le raisonnement individuel qui conduit à l'engagement dans un processus de formation au regard d'objectifs personnels, notamment en termes de salaire et de capacité. Cette décision est alors interprétée comme un choix individuel sous contraintes. Un arbitrage est supposé réalisé à partir d'une comparaison entre les bénéfices escomptés (facilités d'insertion, salaire, protection contre le risque de chômage, possibilités de promotion...) et les coûts (frais occasionnés par la poursuite d'études, coût d'opportunité correspondant au renoncement à un salaire), lequel s'effectue dans un contexte : l'augmentation des qualifications requises par les transformations de l'emploi,

la démocratisation de l'école et la conjoncture économique. Cette étude amènera à une première approche du fonctionnement du marché du travail, du rôle du diplôme sur ce marché (le salaire dépend de la productivité et le diplôme est un signal des compétences acquises par l'individu), ainsi que du risque accru d'exposition au chômage, lié au manque de qualification. La notion de capabilité conduit à introduire l'idée que les individus n'attendent pas seulement un revenu mais aussi une ouverture à un ensemble de possibilités auxquelles ils accordent de la valeur. Ils aspirent aussi à un emploi pour ce qu'il permet d'accéder à des formes de protection et de reconnaissance, à une place dans la société. Les aspirations individuelles et les parcours sont aussi socialement construits. C'est l'enrichissement que permet notamment le regard du sociologue.

Savoirs scientifiques de référence

Comprendre que la poursuite d'études est un investissement en capital humain et que sa rentabilité peut s'apprécier en termes de salaire escompté, d'accès à l'emploi et de réalisation de ses capacités.

Le premier regard porté sur la question des relations entre diplôme, emploi et salaires est celui de l'économie, en l'occurrence de la microéconomie : comment appréhender le comportement d'un individu rationnel dans ses choix de formation et d'éducation, en fonction de ce qu'il peut savoir de ces relations entre diplôme, emploi et salaires ? L'approche économique contemporaine de l'éducation s'est développée à partir de la fin des années 1950 avec les travaux de Theodore Schultz (Prix Nobel 1979), Gary Becker (Prix Nobel 1992) et Jacob Mincer qui ont fondé la théorie du capital humain. Selon cette théorie, les compétences acquises dans le système d'enseignement et de formation augmentent la productivité des individus et accroissent les revenus qu'ils tirent de leur travail. En d'autres termes, elles constituent une forme de capital dont la particularité est d'être « incorporée » dans les personnes qui la détiennent, d'où son nom de capital humain. Gary Becker définit ainsi le capital humain comme « l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc. ». Ce capital, qui est un stock, est propre à l'individu. Comme tout stock, il peut être accumulé et peut se déprécier. L'éducation et la formation font partie des flux qui alimentent ce stock. L'éducation est en effet un investissement en capital humain : l'agent rationnel procède à une comparaison entre les bénéfices qu'il retire d'une année de formation supplémentaire (plus grande productivité donnant accès un salaire escompté supérieur, estimé sur toute la durée de vie active à venir) et les coûts qui y sont associés (ensemble des frais et coûts d'opportunité liés à la formation) ; il opère par là même un arbitrage entre travail et formation (et donc entre présent et futur).

Dans le raisonnement précédent, il est supposé que l'accumulation de capital humain agit positivement sur la productivité, facilite alors les conditions d'insertion professionnelle et améliore le niveau de rémunération.

L'insertion professionnelle (le fait d'obtenir un emploi) et le salaire (un emploi qui soit bien rémunéré) n'épuisent pas les arguments en faveur de l'investissement individuel en capital humain. Les préoccupations de l'individu ne se réduisent en effet pas nécessairement à ces deux éléments. Le fait de pouvoir trouver de la satisfaction au travail peut en être une aussi. Plus généralement le fait d'élargir ses possibilités effectives de vie, de mobilité professionnelle, de maîtrise de son parcours individuel peut être une motivation à investir dans sa formation et l'accumulation de capital humain. La notion de « capacités » due à l'économiste Amartya Sen permet de comprendre cette idée. Amartya Sen s'est en effet attaché à enrichir la représentation de l'individu en élargissant son analyse à la sphère

de ses préoccupations pour prendre en compte sa capacité à définir des actions en fonction des buts variés qu'il se fixe. L'objectif deviendrait non pas seulement d'accroître sa satisfaction, son utilité, mais ses capacités, entendues comme ses « capacités à agir ». Avec la notion de capabilité, A. Sen introduit donc dans la réflexion la possibilité de se réaliser, d'agir sur son parcours de vie ; il met l'accent sur les possibilités réelles d'opérer des choix et sur la capacité à exercer pleinement ses libertés. Dans cette optique, la poursuite d'études élargit l'éventail des choix possibles : elle offre notamment des opportunités d'emplois, des perspectives de promotion, de reconnaissance sociale plus nombreuses et permet ainsi d'accéder à des choix (professionnels et privés) plus vastes. Elle donne par conséquent des atouts à l'individu pour atteindre ses objectifs. En d'autres termes, l'investissement en capital humain conduit à une réduction des contraintes (quelle que soit leur nature) auxquelles sont soumis les individus lorsqu'ils font des choix et donc à un accroissement de leur marge de liberté.

Savoir que le manque de qualification est une cause du chômage.

Le chômage touche inégalement les différentes catégories d'actifs, les premiers concernés étant les moins diplômés. Ainsi en France, en 2018, 43,4 % des actifs peu ou pas diplômés et sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans sont au chômage, contre 9,4 % pour les actifs diplômés du supérieur.

Depuis le début des années 1980, la structure de l'emploi a considérablement changé pour s'adapter notamment aux évolutions économiques, sociales, techniques et démographiques. Les postes de cadres et de professions intermédiaires progressent, alors que ceux d'employés qualifiés et d'ouvriers qualifiés se maintiennent. La population en emploi est globalement plus diplômée parce que les catégories nécessitant un niveau de diplôme élevé et le niveau de diplôme moyen au sein de chaque catégorie se sont accrus. Ainsi, 44 % des cadres avaient un diplôme de niveau bac+3 ou plus en 1984, contre 62 % en 2014, et 2 % des ouvriers non qualifiés avaient un baccalauréat ou un brevet professionnel en 1984, contre 16 % en 2014.

Une partie du chômage semble donc pouvoir s'expliquer par le manque de diplômes, qui attesteraient le manque de qualification, en tous les cas l'inadéquation entre les qualifications offertes par les individus et celles recherchées par les employeurs. Une partie du chômage, et notamment une partie du chômage de longue durée pourrait donc s'expliquer comme un chômage « d'inadéquation » entre les qualifications des demandeurs d'emploi et les qualifications souhaitées pour occuper les emplois proposés.

En conséquence, il est a priori rationnel pour les individus d'investir dans leur capital humain et d'acquérir les qualifications dont ils constatent ou anticipent qu'elles seront celles recherchées par les employeurs. Dans un contexte de hausse générale des qualifications, cela conduit à un allongement de la durée des études.

Comprendre que le salaire est déterminé par le niveau de formation.

Les employeurs (demandeurs) seront prêts à verser des salaires plus élevés à celles et ceux qui détiennent les qualifications recherchées, et à le faire d'autant plus que ces qualifications ne sont pas répandues. Le salaire aura alors logiquement tendance à augmenter avec le niveau de formation et de qualification, venant rentabiliser l'investissement individuel en capital humain.

D'ailleurs, les règles qui encadrent la relation salariale (conventions collectives, salaire minimum, règles d'embauche et de licenciement...) établissent des niveaux de rémunérations en adéquation avec la hiérarchie des niveaux de diplôme : les diplômés de l'enseignement

supérieur sont, en moyenne, mieux rémunérés que les détenteurs du seul baccalauréat et ces derniers ont une rémunération en moyenne supérieure aux non-bacheliers. Les diplômés des grandes écoles conservent un avantage par rapport aux universitaires de même niveau. Le diplôme est donc aussi un signal utilisé par l'employeur qui le renseigne sur la nature des compétences acquises.

Le rendement du diplôme s'est néanmoins affaibli ces 20 dernières années. Le rapport entre le salaire médian des diplômés de grandes écoles, qui obtiennent les plus hauts niveaux de rémunération, et celui des non-diplômés ou titulaires d'un brevet seul, est passé de 2,4 à 1,9 en 18 ans (pour les actifs occupés depuis 5 ans) mais l'intérêt de disposer d'un diplôme reste sans commune mesure au vu de la situation des personnes sans emploi.

Savoir qu'à niveau de diplôme égal, le salaire peut varier selon différents facteurs notamment l'expérience acquise, le type d'entreprise, le genre.

À niveau de diplôme équivalent, l'expérience confère une prime en termes de rémunération. Par exemple, concernant les cadres, le salaire annuel médian associé aux offres ouvertes aux jeunes diplômés était de 35 000 euros brut en 2018, contre 39 000 pour les offres ouvertes aux cadres confirmés (avec un éventail de rémunération beaucoup plus resserré autour de la médiane pour les jeunes diplômés que pour les cadres confirmés). Ce constat confirme l'idée que la sortie du système éducatif ne marque pas la fin du processus de formation de l'individu. Le début de carrière est un temps qui permet de consolider les compétences acquises en formation initiale et d'acquérir des compétences spécifiques. L'expérience, au même titre que le diplôme, améliore le capital humain et donc la productivité.

Le critère se rapportant au type d'entreprise est abordé sous l'angle de la taille et de l'activité. Les différences de rémunération liées à la taille des entreprises peuvent notamment s'expliquer par le fait que la grande taille implique une organisation plus complexe, limite le contrôle possible sur les agents. Le versement de salaires supérieurs est un moyen d'attirer les meilleurs éléments et de limiter des coûts de contrôle et de surveillance grâce à un système d'intéressement par exemple. La rémunération annuelle brute médiane d'un cadre en 2018 était de 45 000 € dans une entreprise de moins de 50 salariés et de 51 000 € dans une entreprise de plus de 1 000 salariés.

Toujours en 2018, la finance et l'assurance offraient les plus hauts niveaux de rémunération (84 600 € brut annuels moyens pour les cadres contre 68 300 € tous secteurs confondus et 33 900 € brut annuels moyens pour les employés contre 26 800 € tous secteurs confondus) alors que les entreprises de la restauration et de l'hébergement proposaient les niveaux les plus faibles (50 600 € annuels brut pour les cadres et 23 300 € pour les employés).

Les femmes sont désormais plus diplômées que les hommes mais elles perçoivent toujours une rémunération inférieure, même si les écarts s'amenuisent. Ainsi, pour la génération sortie du système éducatif en 2010, chez les non diplômés, l'écart est de 11 % (24 % pour la génération sortie en 1992), il passe à 16 % pour les titulaires d'un diplôme supérieur à bac +4 (19 % pour la génération 1992). Cet écart peut aussi s'expliquer par le fait qu'hommes et femmes interviennent dans des secteurs différenciés, en raison de choix sexués de spécialités (56 % des femmes de la génération 2010 ont opté pour un diplôme affilié à la santé ou au secteur tertiaire contre 27 % pour les hommes), mais aussi à la permanence de la division sexuelle des rôles (les femmes restent limitées dans leur espace des possibles professionnels par le cumul des contraintes travail/hors travail pesant sur elles).

Comprendre que les chances d'accès aux formations diplômantes sont socialement différenciées.

Si les choix de formation peuvent être perçus comme la résultante de goûts, d'appétences individuelles ou de mimétismes, ils révèlent aussi les liens entre les déterminants individuels et collectifs (le questionnement « Comment devenons-nous des acteurs sociaux ? » a permis de mettre en évidence une différenciation de la socialisation selon le genre et le milieu social). Si le revenu joue un rôle avéré sur les conditions de la scolarité, le lieu de résidence ou la perception du futur, d'autres facteurs peuvent être mis en avant. Le rôle du capital culturel transmis par la famille peut ainsi être questionné, ainsi que la proximité entre les normes familiales et les normes scolaires.

Certaines pratiques « interventionnistes » des familles (préapprentissage de la lecture, interdiction des écrans, exercices supplémentaires...) ont une influence sur la réussite scolaire. Par ailleurs, il existe un lien entre la structure familiale (la monoparentalité favorise le relâchement de l'intervention parentale dans la scolarité) ou le diplôme de la mère (qui facilite l'intervention dans la scolarité de l'enfant) et la réussite scolaire.

Muriel Darmon, dans son étude sur les classes préparatoires, met en avant la réussite, l'origine sociale et le rapport au temps. Les élèves qui viennent des milieux aisés dominent le temps. Ils adoptent des rythmes plus réguliers, se détachent plus aisément de l'urgence, et en viennent parfois à la considérer comme bénéfique (l'urgence est alors ce qui motive le travail). À l'inverse, parmi les élèves les moins favorisés, les rapports au temps sont plus fréquemment désordonnés : heures de coucher irrégulières, difficultés à réserver du temps pour les activités extra-scolaires par exemple.

Le lien entre réussite scolaire et choix de formation reste toutefois souple. Ainsi plusieurs études mettent l'accent sur les « trajectoires improbables ».

Ressources et activités pédagogiques

Activité pédagogique 1 : débattre de l'intérêt d'un investissement dans le capital humain et faire le lien avec le développement des capacités.

Modalité : Exploitation d'un dossier documentaire et production des arguments du débat.

1. Les élèves étudient un dossier documentaire faisant état des conditions du premier emploi, des taux de chômage selon le diplôme et la zone d'habitation, des difficultés particulières rencontrées par les femmes.
2. Ils reconstituent d'un côté, les arguments qui permettent d'affirmer que l'investissement en capital humain est rentable et de l'autre, ce qui peut limiter la rentabilité du diplôme.
3. La restitution peut se faire sous forme de débat avec synthèse écrite et conduire à l'émergence de la notion de capacité.

Activité pédagogique 2 : vérifier les hypothèses sur l'origine des différences de salaires.

Modalité : reconstitution de la démarche scientifique en confrontant les hypothèses aux résultats d'enquêtes.

1. À partir de leurs connaissances et de leurs représentations, les élèves établissent une liste de facteurs pouvant être à l'origine des écarts de salaires.
2. Les élèves cherchent des documents statistiques permettant de vérifier leurs hypothèses et présentent le résultat de leur travail (par un exemple, un diaporama étayé par les données récoltées).

Le site « [Apprendre avec l'INSEE](#) » fournira les données à exploiter pour identifier les variables explicatives qui peuvent être retenues.

Activité pédagogique 3 : comprendre le rôle joué par le milieu social sur l'accès aux formations diplômantes.

Modalité : adoption d'une démarche d'enquête en confrontant l'interprétation individuelle aux tendances lourdes.

1. Les élèves définissent une liste d'indicateurs du milieu social d'origine afin de conduire des entretiens auprès d'adultes sortis de formation initiale. Ils incluent des questions ouvertes pour recueillir les explications proposées par les enquêtés.
2. Ils confrontent le matériel récupéré par voie d'enquête aux données statistiques sur la fréquentation des filières (notamment selon la PCS des parents) afin d'élaborer des grilles explicatives.

Le Ministère de l'Éducation Nationale met à jour des [données sur le système éducatif](#).

Bibliographie indicative

Ouvrages généraux

- Acemoglu D., Laibson D., List J., *Introduction à l'économie*, Pearson, 2018.

À partir des explications du chômage exposées dans l'ouvrage, le niveau plus élevé du taux de chômage des actifs les moins qualifiés peut être interprété comme une conséquence possible de la rigidité salariale ; il peut aussi être expliqué par des stratégies individuelles, les coûts d'opportunité de la recherche d'emploi étant différenciés selon le niveau de qualification. Un exemple faisant le lien entre l'écart de capital humain et l'écart de productivité est également présenté.

- Garcia S., *Le goût de l'effort, La construction familiale des dispositions scolaires*. PUF, 2018.

S. Garcia propose un dépassement des thèses de P. Bourdieu et J.-C. Passeron qui reposaient sur la proximité du capital culturel transmis par les familles de milieu favorisé et l'école. Elle complète également le travail de B. Lahire (*Tableaux de familles, Heurs et malheurs scolaires en milieux populaires*, Le Seuil, 1995) en soulignant la "professionnalisation pédagogique des parents d'élèves" qui développent activement des pratiques éducatives pour favoriser la réussite de leurs enfants.

- Maurin É., *La peur du déclassement. Une sociologie des récessions*, Seuil, coll. « La République des idées », 2009, 93 p.

Le chômage touche plus durement les non diplômés. É. Maurin révèle les comportements protecteurs que cela induit chez les membres des classes moyennes, par peur du déclassement, en même temps qu'il décrit les transformations des conditions d'emplois qui se sont opérées du fait de la crise.

- Sen A., *L'idée de justice*, Flammarion 2010.

Amartya Sen développe dans cet ouvrage sa conception des capacités, en les distinguant des « modes de fonctionnement ». La notion de capacité renvoie à la liberté effective d'opérer des choix de combinaison des « modes de fonctionnement » (se nourrir, se soigner, accéder à l'éducation, participer à la vie politique...).

- Stiglitz J., Walsh C., Lafay J-D., *Principes d'économie moderne*, De Boeck, édition 2015.

Les caractéristiques, les déterminants et les effets d'un investissement en capital humain sont exposés par les auteurs.

Articles :

Aliaga C., Bernard J., « Formations et emploi », Insee, 2018.

APEC, « [Les salaires dans les fonctions cadres](#) », *Les études de l'emploi cadre* n°2018-37, [Septembre 2018](#).

Calmand J., Couppié T., Henrard V., « Rendements éducatifs, parcours et inégalités dans l'insertion des jeunes, Recueil d'études sur la génération 2010 », *Céreq Echanges*, n°5, Mai 2017.

Couppié T., Epiphane D., « Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes... », *Céreq Bref* n°373, Mars 2019.

Dares Analyses, « Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ? », n°3, Janvier 2017.

Dupray A., Barret C., « Que gagne-t-on à se former ? Zoom sur 20 ans d'évolution des salaires en début de vie active », *Céreq Bref* n°372, 2019.

Gaubert E., Henrard V., Robert A., Rouaud P., « Pas d'amélioration de l'insertion professionnelle pour les non-diplômés », *Céreq Bref* n°356, juin 2017.

Insee, [Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale en 2018](#), « Chiffres-clés », mars 2019