Quelles relations entre le diplôme, l'emploi et le salaire ?

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 capabilités.**
- **Savoir que le manque de qualification est une cause du 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**

Table des matières

Introduction 4

I. 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 capabilités. 4

A.La poursuivre d'études : un investissement en capital humain 4

Complément pour le professeur : Focus sur la source de la notion de capital humain 5

B. Sa rentabilité peut s'apprécier en termes de salaire escompté, d'accès à l'emploi et de réalisation de ses capabilités. 5

Compléments pour les professeurs : Focus sur la théorie des « capabilités » 7

Tableau 1 Comparaison des coûts et avantages de la poursuite d'études 7

C. Pourquoi favoriser la poursuite d'études et l'investissement dans le capital humain ? .. 7

Compléments pour les professeurs : 8

Investir dans le capital humain 8

Schéma 1 : l'impact de l'éducation sur l'économie du pays 9

D. Une élévation des niveaux de formation 9

Graphique 1 - Part des bacheliers dans une génération entre 1980 et 2018 10

II. Savoir que le manque de qualification est une cause de chômage 10

A. La notion de qualification 10

Schéma 2 : les composantes de la qualification individuelle 11

Compléments pour les professeurs : La nomenclature des niveaux de qualification 11

Graphique 2- Les 20 premières compétences techniques en croissance entre 2012 et 2018 (taux de croissance en %) 13

Compléments pour les professeurs : La notion de qualification : une construction sociale 13

B. Le manque de qualification : un facteur de chômage 14

Tableau 2 : Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale en 2020 (en %) 14

Compléments pour les professeurs : Qui sont les « non-qualifiés » ? 14

Compléments pour les professeurs : Les analyses du chômage en termes d'appariement 15

III. Comprendre que le salaire est déterminé par le niveau de formation. 15

Tableau 3 : Salaire net médian selon le niveau de diplôme des salariés à temps complet (en euros) 16

Compléments pour les professeurs : La théorie du salaire d'efficience 16

IV. Savoir qu'à niveau de diplôme égal, le salaire peut varier selon différents facteurs notamment l'expérience acquise, le type d'entreprise, le genre. 17

A. L'effet de l'expérience professionnelle sur le salaire 17

B. L'impact du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise sur les salaires 17

Compléments pour les professeurs : La relation entre le progrès technique et les salaires 18

C. Des différences de salaires selon le genre 19

Compléments pour les professeurs : Approches théoriques des discriminations sur le marché du travail 20

V. Comprendre que les chances d'accès aux formations diplômantes sont socialement différenciées 21

Tableau 4 : Parcours d'élèves 8 ans après leur classe de 6ème selon leur origine sociale 21

A. Les inégalités sociales face aux diplômes : des obstacles multiples 21

Graphique 3 : Part des enfants de cadres supérieurs et d'ouvriers selon les filières scolaires 22

B. Le genre : une variable qui détermine des parcours de formation différenciés 22

Graphique 4 : Part des filles et des garçons dans le système scolaire 22

Tableau 5 : Les filles s'orientent vers l'enseignement général, les garçons vers l'enseignement professionnel et technologique 23

Tableau 6 : Répartition des élèves par sexe selon les doublettes les plus choisies en terminale générale en 2020.....24

Références bibliographiques..... 25

Liens sitographiques 26

Introduction

Florent, Noémie et Nadia viennent de sortir de leur parcours de formation. Nadia a obtenu un diplôme d'ingénieur, Noémie a suivi une formation de journalisme et Florent a obtenu un BTS en immobilier. Chacun d'entre eux a consacré plusieurs années à une formation de laquelle il attend un emploi à hauteur de ses espérances en termes d'intérêt mais aussi de salaire. Chacun a acquis, au fil des années, un stock de savoirs, une capacité d'adaptation, un véritable « capital humain » nourri de cours théoriques, de stages pratiques et d'expériences personnelles. Les employeurs qui vont recruter Florent, Noémie et Nadia vont analyser leur CV et le diplôme sera le premier élément susceptible de les départager.

Ce chapitre portera sur la relation entre le niveau de diplôme, l'emploi et le salaire. Nous verrons tout d'abord que la poursuite d'étude peut être analysée comme un investissement qui développe le « capital humain » et que la rentabilité de cet investissement s'évalue par le niveau de salaire obtenu et les chances d'accès à l'emploi. A contrario, nous montrerons, dans un second temps, que le manque de qualification est une cause du chômage. Nous aborderons ensuite la relation entre le salaire et le niveau de formation. Cela nous conduira à montrer qu'à niveau de diplôme égal, le salaire peut varier selon d'autres facteurs qui sont notamment l'expérience acquise, le type d'entreprise et le genre. Enfin, nous montrerons que les chances d'accès aux formations diplômantes sont socialement différenciées.

I. 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 capabilités.

A. La poursuivre d'études : un investissement en capital humain

En poursuivant leurs études et en se professionnalisant peu à peu, Florent, Nadia et Noémie vont obtenir des qualifications c'est-à-dire des compétences nécessaires pour occuper un poste de travail. Mais ces compétences nécessitent un parcours de formation, des décisions en matière d'orientation, la recherche de stage, le financement d'écoles, etc. Tous ces choix, toutes ces décisions sont autant d'éléments relevant d'un investissement individuel, investissement financier d'une part, investissement en temps de vie, d'autre part.

Cette approche de la poursuite d'études est celle d'économistes mettant l'accent sur le « *capital humain* ». Ainsi, l'économiste américain Gary Becker (1930-2014) a défini le capital humain comme l'ensemble des ressources productives incorporées aux individus et incluant leur niveau d'éducation scolaire et de formation professionnelle, mais aussi leur état de santé, tout ce qui les rend aptes à travailler et produire des richesses. Il montre qu'en étudiant, l'individu investit du temps et de l'argent (coût des études et perte de revenus à court terme) dans le développement d'un stock de savoir-faire et de savoir-être qui lui permettra

de participer à l'activité économique. Plus l'individu se forme, plus il accroît ses aptitudes.

Complément pour le professeur : Focus sur la source de la notion de capital humain

C'est à T. W. Schultz (1902-1998) que l'on doit les premiers apports sur la place-clé du capital humain dans l'activité de production. Dans un article de 1959 portant sur le rôle de l'agriculture dans le développement, « *Investment in Man : An Economist's View* », il montre que la formation et l'éducation améliorent la productivité agricole, et donc les revenus. En 1961, il publie un second article, « *Investment in Human Capital* », qui insiste sur les aspects qualitatifs du travail et développe la notion de capital humain, définie comme « *l'habilité, le savoir et toutes les capacités permettant d'améliorer la productivité du travail humain* ».

T.W. Schultz analyse également la difficulté à mesurer le capital humain. Alors que les économistes ont l'habitude de mesurer le capital physique grâce aux dépenses d'investissements réalisées, une analyse des dépenses d'investissement en capital humain s'avère inopérante car il est difficile de distinguer les dépenses de consommation visant la satisfaction des besoins des individus et les dépenses d'investissement débouchant sur une amélioration de la qualité du capital humain. L'approche par la dépense ne permettant pas d'évaluer efficacement l'investissement en capital humain, il est plus pertinent de s'intéresser aux variables qui améliorent les capacités des individus et se traduisent donc par une hausse du salaire sur le marché du travail. Schultz identifie cinq sources de production et d'amélioration du capital humain :
- les services de santé affectant la santé et l'espérance de vie des individus ;
- le système éducatif ;
- la formation professionnelle mise en place par les entreprises ;
- les programmes de formation pour adulte en-dehors des entreprises ;
- la migration géographique et sectorielle des individus en réponse à des opportunités d'emploi.

L'investissement dans ces cinq domaines favorise donc l'accroissement du capital humain.
Ainsi, cette analyse de T. Schultz s'oppose aux modèles de croissance standard, notamment ceux d'Harrod-Domar et de Solow, qui relient le taux de croissance à la seule accumulation du capital physique. La perspective est donc élargie.

B. Sa rentabilité peut s'apprécier en termes de salaire escompté, d'accès à l'emploi et de réalisation de ses capabilités.

Comment évaluer l'intérêt de poursuivre des études, de se former davantage ? Sans en être pleinement conscients, Florent, Nadia et Noémie vont arbitrer à chaque palier d'orientation : poursuivre des études ou les arrêter, se spécialiser ou non, choisir une voie ou une autre, etc.

L'élévation du niveau moyen de diplôme montre que de plus en plus de jeunes choisissent de prolonger leur durée de formation. Ils décident donc de renoncer, pendant quelques années, le temps de leur formation, à une activité rémunérée.

Au niveau individuel, cet engagement peut être analysé comme un investissement relevant d'un calcul rationnel proche d'un calcul de rentabilité.

- Se former c'est espérer obtenir un salaire plus élevé et un meilleur statut social, compte tenu des liens entre qualifications et hiérarchie professionnelle .

- C'est aussi accroître les chances d'obtention d'un emploi, favoriser ce qu'on appelle l'employabilité.

- C'est enfin, accroître ses capacités et la possibilité d'activités professionnelles plus autonomes, plus variées. La montée en qualification d'un individu le rend donc apte à la réalisation de tâches plus spécialisées, plus diversifiées, plus exigeantes, plus riches, plus autonomes, etc. Certains économistes parlent aujourd'hui, dans la lignée de l'économiste indien Amartya Sen, de « *capabilités* » pour désigner la possibilité et la liberté de faire des choix, l'accès à des opportunités diverses. Un bon système de formation doit permettre aux individus d'accéder aux qualifications et aux emplois qu'ils recherchent, sans barrière.

Compléments pour les professeurs :
Focus sur la théorie des « capabilités »

Dans le cadre de sa réflexion sur les inégalités de développement, Amartya Sen montre que celles-ci ne se comprennent pas seulement à partir de l'inégale dotation en ressources des individus mais aussi à partir de leur possibilité de convertir les ressources qu'ils détiennent en libertés réelles. La notion de « *capabilités* » fait donc le pont entre les capitaux que l'individu détient, notamment son capital humain, et sa capacité à en faire quelque chose. Et, c'est évidemment la liberté d'action qui est en jeu, la capacité à faire que les individus ont réellement. Il identifie donc des institutions plus ou moins propices aux « *capabilités* » notamment des plus pauvres : un système politique démocratique, un système éducatif, des services publics, un marché permettant les échanges de biens, etc.

En investissant ainsi du temps et de l'argent (coût des études et perte de revenus à court terme), les individus procèdent donc à un calcul coûts-avantages. Si les gains ultérieurs attendus ne semblent pas compenser la dépense de formation, l'individu choisira de ne pas poursuivre ses études. L'individu rationnel investira dans sa formation jusqu'au point où l'investissement cessera d'être rentable c'est-à-dire jusqu'au moment où ses revenus anticipés égaliseront les dépenses engagées.

Tableau 1 Comparaison des coûts et avantages de la poursuite d'études

Coûts de la poursuite d'études	*Avantages attendus*
Prix des études (droits de scolarité…)Dépendance plus longue à l'égard des parents	Salaire plus élevé et niveau de vie meilleur
Retard de l'accès à un salaire	Insertion professionnelle plus facile
Stress quant à la réussite scolaire	Risque de chômage plus faible
Eloignement géographique et familial	Sécurisation du parcours professionnel
	Fonctions plus diversifiées
	Epanouissement personnel
	Statut social plus valorisant
	Développement des capabilités

C. Pourquoi favoriser la poursuite d'études et l'investissement dans le capital humain ?

Les effets attendus de l'accroissement du niveau de qualification justifient les moyens qu'un pays met au service de la formation de sa jeunesse. Les choix individuels décrits auparavant ont, selon les économistes, des conséquences collectives : globalement, les actifs mieux formés sont plus efficaces, plus productifs, plus adaptables au progrès technique. C'est d'ailleurs ce qui justifie les écarts de rémunération selon la qualification. Certains économistes ont mené

des études microéconomiques montrant qu'une année d'études supplémentaire augmentait la productivité, c'est-à-dire l'efficacité, des travailleurs. Dans le cas de la France, cet ajout de productivité lié à une année d'études en plus a été estimé à un gain de productivité allant de 5 à 10 %.

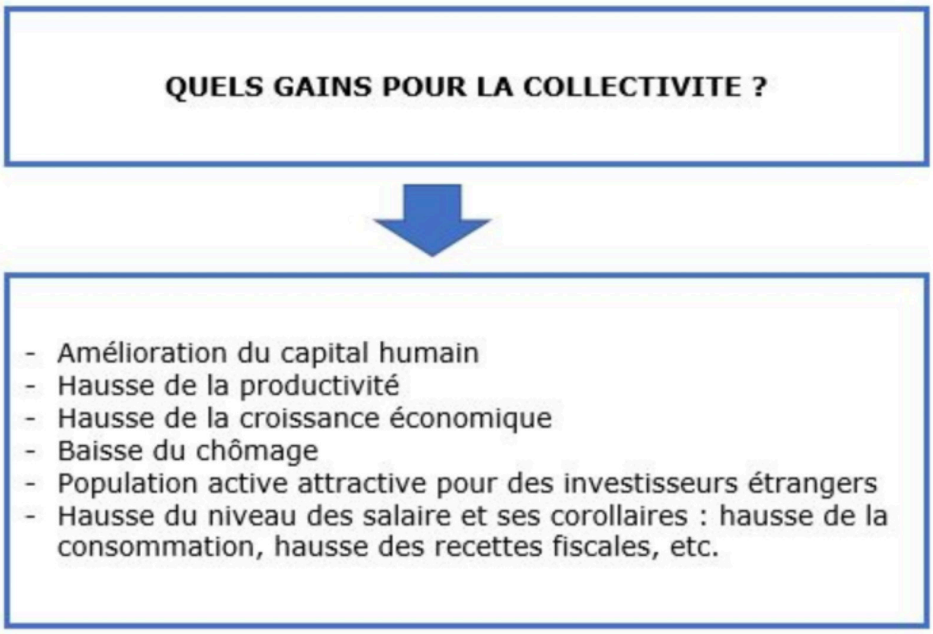
Compléments pour les professeurs : Investir dans le capital humain

Philippe Aghion et Alexandra Roulet expliquent dans leur ouvrage *Repenser l'Etat*, publié en 2011 (éditions du Seuil) que l'une des priorités des politiques structurelles à mettre en œuvre consiste à favoriser l'investissement dans le capital humain. Ils citent en particulier l'éducation et la santé.

Concernant l'éducation, ils font le lien entre le fonctionnement des économies modernes et la nécessaire adaptabilité qu'un bon niveau de formation doit favoriser. Des économies mues par le progrès technologique nécessitent des travailleurs dont les capacités d'innovation et de mobilité sont élevées. Dans une perspective Schumpetérienne, Philippe Aghion explique que le régime d'innovation des économies modernes suppose un niveau de formation élevée susceptible de générer des travailleurs qualifiés, des innovateurs et des entrepreneurs.

L'investissement dans l'éducation doit donc être différencié selon la distance des pays à la « *frontière technologique* ». Dans le cas des pays les plus avancés, proches de la frontière technologique, correspondant au niveau technologique des États-Unis, l'effort de formation doit être orienté vers l'enseignement supérieur de façon à former des actifs aptes à faire de la recherche et à innover. En revanche, les pays éloignés de la frontière technologique doivent privilégier l'enseignement primaire et secondaire de façon à développer une main d'œuvre abondante qui travaillera dans des industries nécessitant beaucoup de travail et moins de capital, dans le cadre d'une stratégie de développement d'activités productives d'imitation et de rattrapage.

Schéma 1 : l'impact de l'éducation sur l'économie du pays

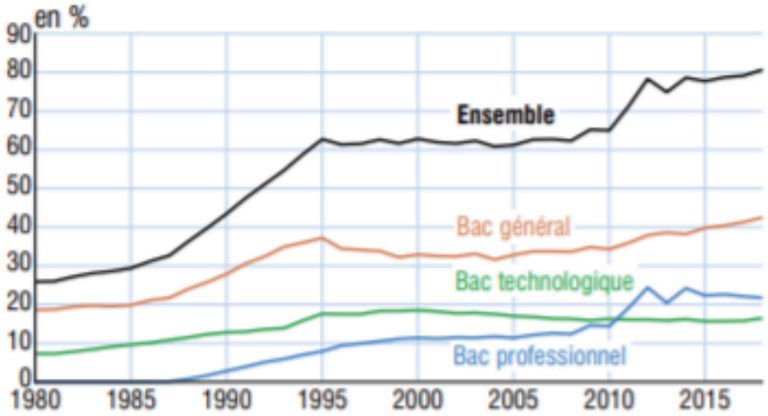


D. Une élévation des niveaux de formation

Durant ces dernières décennies, l'investissement en capital humain des individus s'est traduit par une montée du niveau de formation des sortants du système scolaire. La moitié des générations nées au début des années 1940 n'avait aucun diplôme. L'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur est restée longtemps très marginale. Pour les générations nées à la fin des années 1970, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur s'élève atteint un peu plus de 40 %.

Depuis la fin des années 2010 (2017-2018), près de neuf jeunes sortants du système de formation initiale sur dix ont un diplôme d'études supérieures ou secondaires. Parmi eux, presque la moitié (46 %) ont acquis un diplôme d'enseignement supérieur, 41 % avec un diplôme de formation organisée en lycée ou en apprentissage du second degré et 12 % sortent peu ou pas diplômés notamment avec le diplôme national du brevet (en 2018, plus de 87 % des candidats au DNB l'ont obtenu). 6 % quittent le système scolaire sans aucun diplôme.

Graphique 1 - Part des bacheliers dans une génération entre 1980 et 2018



Source : Depp, Insee, Ministère de l'agriculture, 2019

L'accès au baccalauréat traduit également cette montée des qualifications scolaires. En 2018, plus de 88 % des candidats au baccalauréat l'ont obtenu (91,0 % au baccalauréat général, 88,8 % au baccalauréat technologique et 82,8 % au baccalauréat professionnel). En 2018, en France (y compris les DOM-TOM, hors Mayotte), la proportion de bacheliers dans la génération concernée est de 80,7 % : 42,5 % avec un baccalauréat général, 16,5 % technologique et 21,7 % professionnel. Cette proportion n'a cessé d'augmenter, dessinant ainsi une norme de niveau de qualification nouvelle. Sortir du système éducatif sans diplôme de formation initiale devient donc de moins en moins fréquent et rend plus difficile l'entrée dans la vie active.

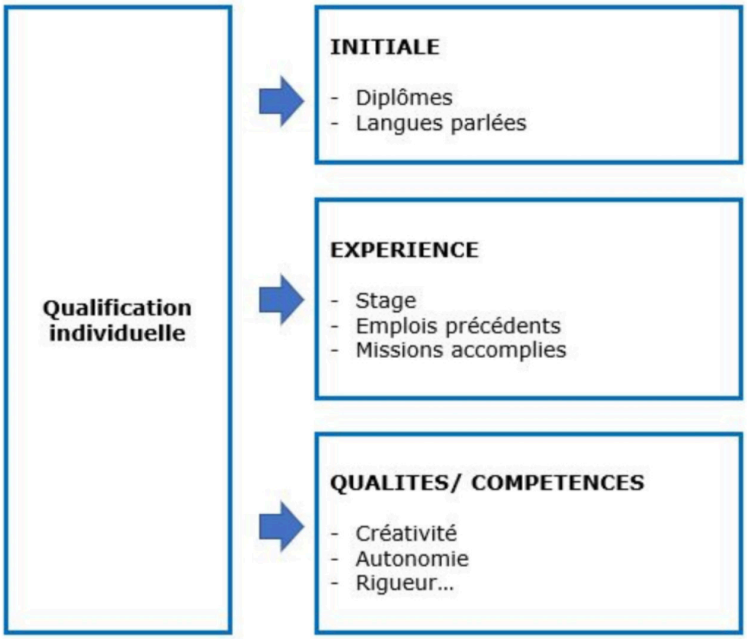
Durant ces dernières décennies, la part des peu diplômés diminue. C'est surtout entre les années 1970 et 1990 que cette baisse est nette. L'un des objectifs de notre système éducatif a été de réduire la proportion de sortants du système éducatif sans diplôme. C'est également un objectif à l'échelle européenne. Cette volonté politique consiste à maintenir les jeunes en formation de façon à leur permettre d'entrer sur le marché du travail. Il s'agit donc de limiter les risques de décrochage scolaire et de développer une offre de formation professionnelle et par l'alternance. En 2018, en France, le taux de sortants précoces est de 8,9 %.

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

A. La notion de qualification

Quel sens met-on derrière le terme « *qualification* » ? Qualification, formation, diplôme sont-ils équivalents ? Pour mieux s'y retrouver, il faut d'abord distinguer la qualification de l'individu et la qualification de l'emploi.
La qualification d'un individu inclut différents éléments qui dépassent le niveau de diplôme. Elle englobe son niveau de formation initiale mais aussi l'expérience acquise et les compétences qu'il est capable de mobiliser. La qualification d'un individu est donc l'addition d'éléments très divers.

Schéma 2 : les composantes de la qualification individuelle



Certains de ces éléments étant difficiles à évaluer, mesurer le niveau de qualification ne va donc pas de soi. Finalement, le niveau de formation scolaire et professionnelle est le seul élément facilement mesurable de façon objective.

Les niveaux de qualifications de la population active donnent lieu à un classement précis, dont voici quelques repères :

- le niveau 1 correspond à la maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter…) ;
- les niveaux 2 et 3 valident des savoir-faire professionnels ;
- le niveau 4 est sanctionné par le baccalauréat ;
- les niveaux 5 à 8 correspondent aux différents degrés de diplômes au-delà du baccalauréat.

Compléments pour les professeurs : La nomenclature des niveaux de qualification

La nouvelle nomenclature des niveaux de qualification est fixée par le décret du 8 janvier 2019 qui associe chaque certification professionnelle à un niveau de qualification et à des compétences professionnelles particulières. Un arrêté ministériel complète le texte en fixant les critères relatifs aux savoirs, aux savoir-faire et aux niveaux de responsabilité et d'autonomie associés. Ce nouveau cadre comporte huit niveaux :

- le niveau 1 correspond à la maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter…) ;
- le niveau 2 valide la capacité à résoudre des problèmes courants à l'aide d'outils simples et de savoir-faire professionnels ;
- le niveau 3 correspond au niveau du BEP (Brevet d'études professionnel) ou du CAP (cer-

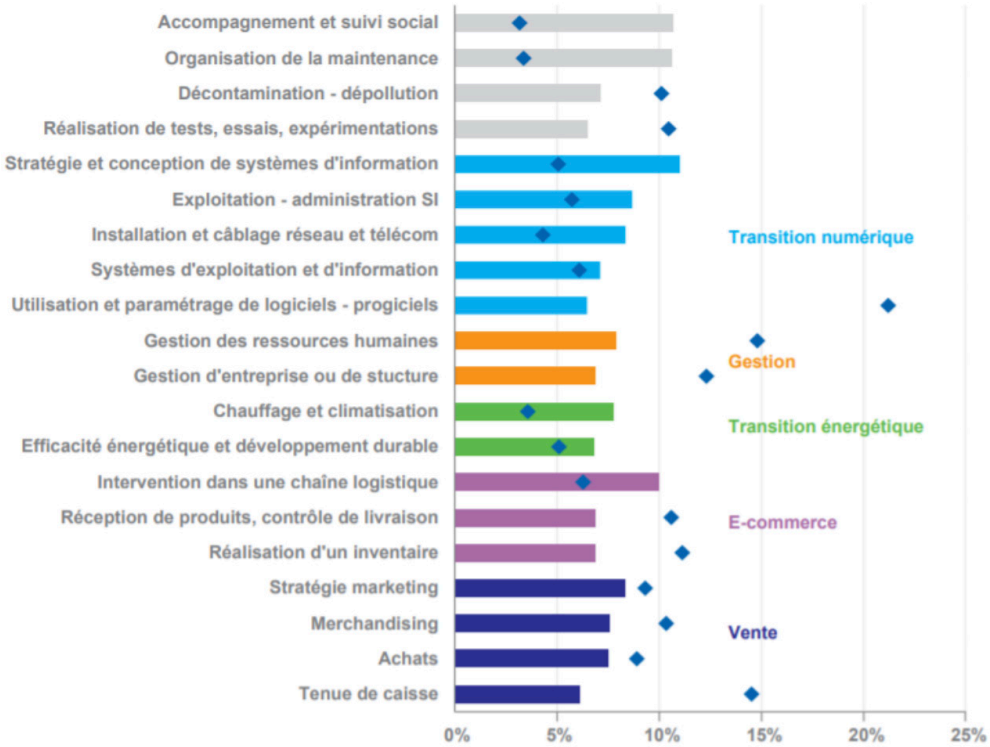
tificat d'étude professionnel) et atteste la capacité à effectuer des activités et à résoudre des problèmes en choisissant des méthodes, des outils, des matériels et des informations de base ainsi que la capacité à adapter les moyens mobilisés au contexte ;
- le niveau 4 est sanctionné par le baccalauréat ;
- le niveau 5 (BTS, DUT) correspond à la maîtrise de savoir-faire tant dans l'élaboration de solutions à des problèmes nouveaux que dans l'analyse et interprétation d'informations ;
- le niveau 6 correspond au niveau licence ;
- les niveaux 7 et 8 correspondent au niveau master, et au niveau doctorat.

Transmettre aux élèves de seconde l'intégralité de cette nomenclature n'est pas nécessaire mais leur montrer que les frontières correspondent à des seuils en matière de savoir-faire peut être utile. Par ailleurs, leur questionnement peut amener à entrer dans le détail de certains des niveaux.

La qualification de l'emploi intègre, quant à elle, les compétences nécessaires pour occuper un poste de travail, chaque métier nécessitant la maîtrise de tâches spécifiques. Une classification des emplois entre ceux qui nécessitent des compétences complexes et assez rares et ceux qui ne nécessitent que des compétences relativement courantes est donc possible. Les compétences sont acquises lors de la formation, mais aussi dans le cadre du travail et, enfin, par l'expérience personnelle. Elles traduisent donc la mise en œuvre de connaissances disciplinaires, de savoir-faire et de comportements (on parle de savoir-être) nécessaires dans le cadre professionnel.

Les compétences demandées aux salariés évoluent évidemment avec les transformations de l'emploi. Ainsi, selon un rapport de juin 2021, les compétences dont le besoin a le plus augmenté entre 2012 et 2018 concernent notamment la conception de systèmes d'informations (développement d'applications informatiques), l'intervention dans la logistique (E-commerce) et l'organisation de la maintenance, activités largement liées aux technologies nouvelles.

Graphique 2- Les 20 premières compétences techniques en croissance entre 2012 et 2018 (taux de croissance en %)



Source : France-Stratégie, Cartographie des compétences par métiers, juin 2021

Compléments pour les professeurs : La notion de qualification : une construction sociale

La notion de qualification et de « *non qualification* » dépend de la représentation et de la répartition des qualifications. Or, la dynamique des qualifications est le fruit d'une construction sociale mobilisant de nombreux acteurs dans un contexte historique et sociétal spécifique. Le classement des qualifications dépend de nombreux facteurs, internes et externes aux entreprises, qui varient selon les périodes et les secteurs d'activité.

D'abord, la classification des emplois est déterminée par la convention collective de branche applicable à l'entreprise.

Par ailleurs, dans les entreprises, une première distinction est opérée entre les ouvriers, les employés, les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres. Mais, à l'intérieur de ces catégories, c'est la profession qui détermine pour chaque qualification professionnelle un type de poste et une définition des tâches liées à l'emploi. Ce sont ces classements qui permettent de déterminer un indice hiérarchique et le niveau de salaire en fonction des conventions collectives.

La chambre sociale de la Cour de Cassation a régulièrement à juger de conflits de classements entre salariés et employeurs à partir d'éléments concrets du contrat de travail et de la mission effectuée. Le niveau de diplôme ne suffit pas au classement d'un salarié dans la nomenclature salariale.

B. Le manque de qualification : un facteur de chômage

Le risque de chômage, c'est-à-dire le fait d'être sans emploi et à la recherche d'un emploi, est clairement corrélé au niveau de qualification. Pour les cohortes sorties du système de formation initiale (quelle que soit sa durée) depuis moins de 4 ans, le taux de chômage (part des actifs demandeurs d'emploi dans l'ensemble des actifs) passe de plus de 47 % pour les personnes sans diplôme ou détenteurs du seul Brevet à 10,5 % pour les détenteurs d'un diplôme supérieur à Bac+2.

Tableau 2 : Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale en 2020 (en %)

Niveau de diplôme	*Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale*	*Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale*	*Sortis depuis 11 ans et plus de f ormation initiale*	*Ensemble*
Aucun diplôme, Brevet des collèges	47,7	30,9	11,1	13,9
Bac, CAP, BEP ou équivalent	22	12,5	6,8	8,8
Bac+2 ou plus	10,5	5,9	3,8	5,2
Ensemble	17	10,1	6,3	8

Source : Insee, enquête Emploi

Selon l'INSEE, en France, entre 80 000 et 150 000 jeunes arrivent chaque année sur le marché du travail sans diplôme. Leur taux de chômage avoisine les 50 %. Un niveau de qualification insuffisant s'avère un sérieux handicap sur le marché du travail. Par ailleurs, la difficulté à entrer sur le marché du travail dégrade le capital humain et ce d'autant plus que les acquis de formation sont faibles.

Compléments pour les professeurs :
Qui sont les « non-qualifiés » ?

L'INSEE a dressé le constat d'une augmentation des emplois non-qualifiés depuis quelques années.
Cette remontée du nombre des emplois non-qualifiés au milieu des années 1990, alors qu'ils avaient beaucoup diminué depuis les années 1960, est essentiellement liée au développement d'activités de service. Mais est-ce l'emploi ou le salarié qui est non-qualifié ?
Les études de ces emplois montrent d'abord que les salariés non-qualifiés se distinguent par

un milieu social d'origine peu favorisé et un cursus scolaire marqué dans la durée par l'échec. Leur risque de chômage est élevé et la qualité des emplois obtenus médiocre.
Par ailleurs, on constate aussi que les contenus du travail non-qualifié ont évolué et que le travail non qualifié peut s'avérer plus qualifié qu'il n'y paraît. Ainsi, nombre d'activités dites non-qualifiées ne sont pas de simples tâches d'exécution mais exigent une certaine autonomie, de la polyvalence, de la réactivité c'est-à-dire des compétences diverses. La diversité des situations sectorielles rend difficile le repérage et la reconnaissance de ces qualités dans l'emploi. Les emplois d'aide à la personne sont symptomatiques de ce problème de reconnaissance des compétences mobilisées dans le travail.
Largement tournées vers un abaissement du coût salarial, les politiques d'emploi ont fait peu de place aux emplois non-qualifiés ces dernières années.

La faible qualification expose des individus à une difficulté à trouver un emploi adapté. C'est ce que les économistes appellent un problème d'appariement c'est-à-dire une inadéquation entre les qualifications offertes par les salariés et les qualifications demandées par les employeurs. Plus la durée de chômage s'allonge, plus le chômeur aura des difficultés à retrouver un emploi. L'employabilité c'est-à-dire la probabilité de trouver un emploi devient donc de plus en plus faible.

Compléments pour les professeurs :
Les analyses du chômage en termes d'appariement

L'analyse du chômage à partir des « *mécanismes d'appariement* » a été développée par trois économistes, P. Diamond, D. Mortensen et C. Pissarides. S'appuyant sur le postulat d'une information imparfaite, ils tentent d'expliquer la coexistence du chômage et d'emplois vacants. Leur analyse montre que sur certains marchés, l'imperfection de l'information et les rigidités entravant la mobilité des salariés conduisent à ce que le prix ne puisse jouer son rôle de facteur d'ajustement.
Les modèles d'appariement permettent d'expliquer le chômage structurel, en particulier le chômage frictionnel. Ils ont également débouché sur la mise en place de nouvelles politiques publiques. Ces aspects ne sont pas attendus en classe de seconde.

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

Un jeune qui souhaite travailler dans la banque peut se former dans le cadre d'un BTS (Bac+2), d'un master 2 à l'université ou dans une école de commerce (Bac+5). Bien sûr, selon le parcours, les compétences acquises en matière professionnelle ne seront pas les mêmes et le type d'emploi ainsi que le niveau de salaire seront également différents.
Selon la théorie du capital humain, l'individu est un être rationnel qui cherche à maximiser ses avantages tout en minimisant ses coûts et ses contraintes. La poursuite d'études relève donc d'un

investissement en capital humain qui dépend d'un calcul rationnel comparant le coût des études, le revenu non perçu pendant cette période et le revenu futur supplémentaire qu'il sera possible d'obtenir en prolongeant sa formation. L'élévation du niveau de formation permettant d'augmenter la productivité, plus la durée d'études est longue, plus le revenu futur s'accroît.
La rémunération sera donc inégale selon le niveau de diplôme obtenu. Les plus diplômés obtiendront les postes les plus qualifiés, dotés d'un niveau de responsabilité élevé, qui sont aussi mieux rémunérés que ceux qui demandent un effort physique soutenu. Dans cette logique, les différences de salaires sont donc légitimées car elles rétribuent des capacités et des efforts différents. On peut aussi attendre de ces écarts de salaire un effet incitatif orientant les choix de formation des agents économiques.

Tableau 3 : Salaire net médian selon le niveau de diplôme des salariés à temps complet (en euros)

Niveau de diplôme	*Salaire mensuel net médian en euros des salariés à temps complet*
Aucun diplôme, brevet des collèges	1500
Baccalauréat, CAP-BEP	1600
Diplôme du supérieur court	2000
Diplôme du supérieur long	2400
Ensemble	1880

Source : Insee, Enquête emploi, 2016

Compléments pour les professeurs : La théorie du salaire d'efficience

La théorie du salaire d'efficience montre que les différences de salaire ne proviennent pas nécessairement de la productivité, des capacités individuelles ou encore de la nature des tâches à réaliser. G. Akerlof, J. Stiglitz et J. Yellen expliquent que les employeurs peuvent avoir intérêt à proposer un salaire plus élevé pour favoriser la productivité du travail. Plusieurs raisons sont souvent évoquées :
- D'une part, un salaire élevé peut jouer le rôle d'incitation à l'effort et favoriser ainsi un niveau élevé d'implication et de productivité.
- Par ailleurs, un salaire élevé est aussi un moyen d'attirer les meilleurs éléments dans l'entreprise.
- Certains économistes tels que J. Stiglitz y voient aussi un moyen de limiter les coûts de rotation de la main-d'œuvre, qu'il s'agisse des coûts d'embauche ou de formation liés à tout nouveau recrutement.
- G. Akerlof y voit aussi un facteur conduisant à une perception positive et équitable de la relation salariale.

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

Si les différences de salaire sont spontanément articulées à la reconnaissance de compétences, elles s'expliquent aussi par d'autres variables caractérisant l'employeur : la taille de l'entreprise ou la branche d'activité, par exemple. Mais il peut s'agir d'éléments caractérisant le salarié, l'expérience acquise et le genre en particulier.

A. L'effet de l'expérience professionnelle sur le salaire

Analyser l'effet de l'expérience acquise sur le salaire passe par l'âge : les acquis de l'expérience viennent avec le temps et la diversité des mises en situation professionnelle. Il existe donc une relation triangulaire entre l'âge, l'expérience et le niveau des rémunérations. Ainsi, en 2018, l'Insee indique que le salaire moyen (en équivalent temps plein pour que la comparaison ne soit pas affectée par des différences quant au temps de travail) est de 16 810 euros pour les moins de 25 ans, 24 130 euros pour les 25-39 ans et 32 290 pour les 55 ans et plus.

Au fil de sa carrière, l'individu acquiert de nouvelles compétences : il transforme les savoirs acquis lors de sa formation en savoir-faire professionnel, il acquiert des habitudes, des routines qui lui permettent de gagner du temps, il perçoit mieux son environnement professionnel, il anticipe davantage, etc. Tout cela se traduit par une amélioration de son efficacité c'est-à-dire par une augmentation de sa productivité (c'est-à-dire la production horaire du travail qui est le rapport entre la production réalisée par le travailleur et son nombre d'heures de travail). Par ailleurs, le salarié expérimenté sait davantage négocier ses compétences en terme salarial auprès de ses employeurs. Il est donc assez logique de constater que le salaire augmente au fil de cette montée en compétences liée à l'accumulation d'expériences.

Mais, selon l'Insee, en moyenne, la productivité cesse de croître à partir de 40 ans. Elle se stabilise ensuite.

B. L'impact du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise sur les salaires

Certaines branches d'activité offrent des salaires plus élevés. Les activités bancaires, financières et le secteur de l'assurance ont versé, selon l'Insee, un salaire horaire brut moyen de 50 % supérieur au salaire horaire moyen. En revanche, les métiers de l'action sociale, de la restauration ou encore de l'hôtellerie offrent des salaires horaires plus faibles. Ainsi, en 2018, le salaire moyen mensuel est de 1 634 euros dans la restauration et de 3 384 euros dans les activités financières.

A ces différences sectorielles, s'ajoutent des écarts de salaires liés à la taille de l'entreprise.

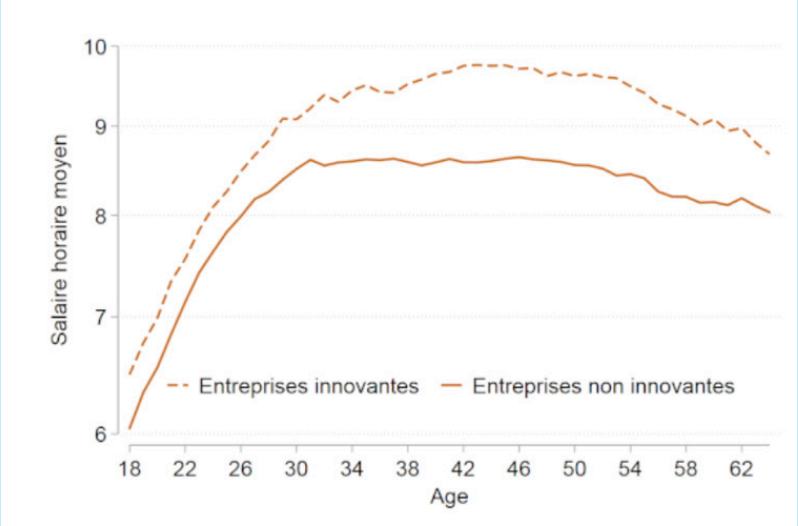
Globalement, le niveau du salaire augmente avec la taille de l'entreprise. En 2018, selon l'Insee, le salaire moyen dans les entreprises de moins de 10 salariés était de 1 857 euros pour plus de 2 500 euros dans les entreprises de plus de 500 salariés.

En réalité, ces variables que sont la taille de l'entreprise et la branche d'activité cachent d'autres caractéristiques qui favorisent ou non le niveau de salaire. Ainsi, les entreprises les plus innovantes sont plus fréquentes dans certaines branches et surtout sont plus souvent des entreprises moyennes ou grandes.

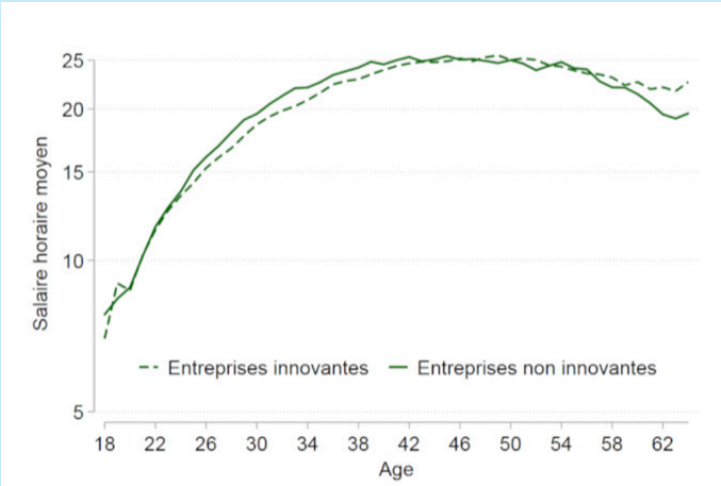
Compléments pour les professeurs : La relation entre le progrès technique et les salaires

Les analyses des effets du progrès technique sur le marché du travail ont largement montré l'existence de ce que les économistes appellent un « *biais de progrès technique* » : les changements technologiques nécessitant une montée en compétence des travailleurs, ce sont les mieux qualifiés qui s'adaptent le plus facilement. Les gains de productivité des plus qualifiés contribuent donc à creuser les écarts de salaires. Les NTIC illustrent parfaitement ce phénomène.
Or, les travaux de Philippe Aghion montrent que le progrès technique a permis de rémunérer davantage les salariés peu qualifiés quand ils travaillent dans une entreprise innovante.
En distinguant le cas des entreprises innovantes et celui des entreprises traditionnelles, ces travaux mettent à jour un impact du type d'entreprise sur le niveau des rémunérations. Les salaires des plus qualifiés progressent quel que soit le type d'entreprise ; en revanche, pour les moins qualifiés, l'effet-innovation est assez net, comme le montre le double graphique suivant. L'environnement technologique est donc un facteur clé dans la relation entre le type d'entreprise et le niveau des salaires.

Salaire horaire moyen par âge des entreprises innovantes et non-innovantes...
... pour les travailleurs peu qualifiés



... pour les travailleurs qualifiés



Ces courbes sont issues d'un article publié en 2019 (https://scholar.harvard.edu/files/aghion/files/innovation_premium_to_soft_skills.pdf)

C. Des différences de salaires selon le genre

Le genre est un concept qui désigne l'ensemble des caractéristiques relatives à la masculinité et à la féminité qui ne relèvent pas uniquement de différences biologiques, mais aussi de la construction sociale de stéréotypes.

On parle de discrimination sur le marché du travail lorsque, à compétences égales, des travailleurs sont traités différemment du fait de leur appartenance à un groupe. Cela peut se traduire notamment par des différences de salaire.

L'observation de différences systématiques de salaire entre des groupes démographiques (groupe d'âge, de genre, d'appartenance ethnique, par exemple) ne signifie cependant pas nécessairement qu'il y a discrimination. Une partie des écarts de revenus s'explique par le fait que les différents groupes de salariés n'occupent pas forcément les mêmes emplois, n'ont pas les mêmes qualifications ou encore ne travaillent pas le même nombre d'heures. Ainsi, les différences de salaire à temps plein entre hommes et femmes s'expliquent largement par le fait que les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les positions professionnelles les mieux rémunérées. Ce « *plafond de verre* » empêche les femmes d'atteindre les métiers aux salaires les plus élevés.

Mais cela ne suffit pas à expliquer les écarts de salaire : une part non négligeable ne s'explique pas par des facteurs objectifs. Des effets de discrimination persistent. En 2018, selon l'INSEE, les femmes gagnent, en moyenne, à temps de travail équivalent 16,8 % de moins que les hommes.

Pour lutter contre ces inégalités salariales, la loi de 2011 (« loi pour l'égalité réelle en-

tre les femmes et les hommes ») contraint les entreprises de plus de 250 salariés à publier un indicateur synthétique d'égalité hommes-femmes : ces entreprises doivent rendre compte des écarts de salaires et de primes, de la part des femmes dans les promotions professionnelles ou encore de l'évolution de la répartition des postes. Cet index est censé inciter les entreprises à adopter des pratiques moins discriminatoires. Cette même loi prévoit un objectif de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises.

Compléments pour les professeurs : Approches théoriques des discriminations sur le marché du travail

Les discriminations sur le marché du travail donnent lieu à différentes analyses économiques.

Le modèle de Gary Becker repose sur la maximisation d'une fonction d'utilité dans laquelle, les employeurs préfèrent ne pas embaucher des femmes (ou d'autres groupes démographiques). Cette approche néoclassique de la discrimination sur le marché du travail est fondée sur les hypothèses de concurrence parfaite et d'homogénéité des facteurs de production. Gary Becker suppose, par hypothèse, que les hommes et les femmes sont parfaitement substituables et leurs productivités marginales équivalentes. Mais, il postule que les employeurs ont un goût pour la discrimination qui se mesure par un coût psychologique supplémentaire liée à l'embauche de femmes. La première conséquence est distributive : le salaire des femmes est en moyenne plus faible que celui des hommes.

Un deuxième type de modèle repose, quant à lui, sur l'hypothèse d'information imparfaite dans la lignée de Edmund Phelps et explique les différences de salaires entre hommes et femmes par des écarts de performances moyennes. La « *théorie du cantonnement* » repose sur l'impact des idées reçues qui amènent les employeurs à exclure les femmes de certaines catégories d'emploi ce qui conduit à baisser leur salaire. Kenneth Arrow développe les effets de ce modèle d'analyse.

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

Si l'accès au diplôme est une clé pour obtenir un emploi durable et qualifié, le constat de l'existence d'inégalités statistiques au regard de l'accès au diplôme demeure.

Tableau 4 : Parcours d'élèves 8 ans après leur classe de 6ème selon leur origine sociale

Sur 100 enfants d'ouvriers	... 65,1 ont obtenu le baccalauréat	… 26,1 ont arrêté leur formation initiale
Sur 100 enfants de cadres et professions intellectuelles	… 92,4 ont obtenu le baccalauréat	… 4,3 ont arrêté leur formation initiale
Sur 100 enfants de toutes PCS confondues	… 75,5 ont obtenu le baccalauréat	… 17,5 ont arrêté leur formation initiale

Source : DEPP, Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, 2018

Bien que l'accès au baccalauréat ait été largement favorisé et démocratisé (cf graphique 1), il demeure une nette différence entre les enfants issus de milieux populaires et les enfants issus de milieux favorisés. Chaque palier d'orientation est marqué par le constat d'une inégalité de parcours scolaire selon le milieu social d'origine. Plus on monte dans la hiérarchie des diplômes et plus la part des jeunes ayant des parents ouvriers ou employés diminue.

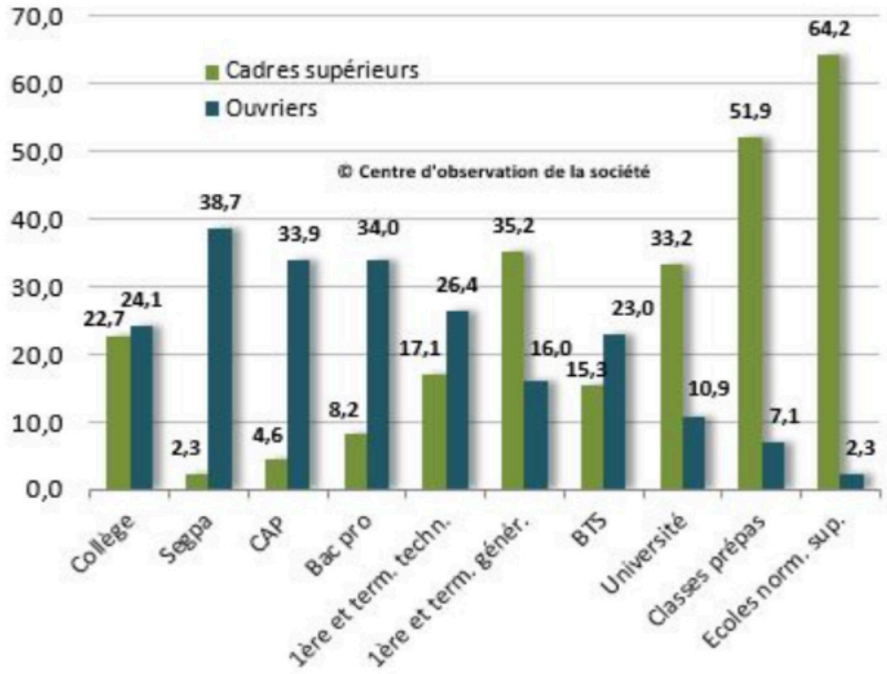
A. Les inégalités sociales face aux diplômes : des obstacles multiples

Le constat précédent dit clairement combien la qualification des parents donne un avantage à certains enfants. Portées par la famille, les inégalités face à la réussite scolaire sont de nature économique et socio-culturelle. Les familles disposent de ressources inégales sur les plans financier, social et culturel et les enfants de cadres et professions qualifiées bénéficient d'apports plus important au niveau des connaissances, de la maîtrise du langage, des dispositions à apprendre que les enfants d'ouvriers.

Par ailleurs, devant les paliers d'orientation scolaire, les familles ne feront pas les mêmes choix. Les familles dans lesquelles les parents sont diplômés ont une certaine proximité et une certaine habitude à l'égard du système scolaire ; ils feront des choix en conséquence et opteront davantage pour des études longues. En revanche, dans les catégories populaires, les enfants seront plus souvent orientés vers une filière professionnelle. Ces choix sont largement articulés à des représentations différentes de l'ambition professionnelle et à la plus ou moins bonne connaissance du système scolaire.

Finalement, comme le montre le graphique 3, les enfants d'ouvriers sont sur-représentés dans les filières professionnelles et techniques et plus on avance dans le cursus scolaire, plus la part d'enfants d'ouvriers diminue.

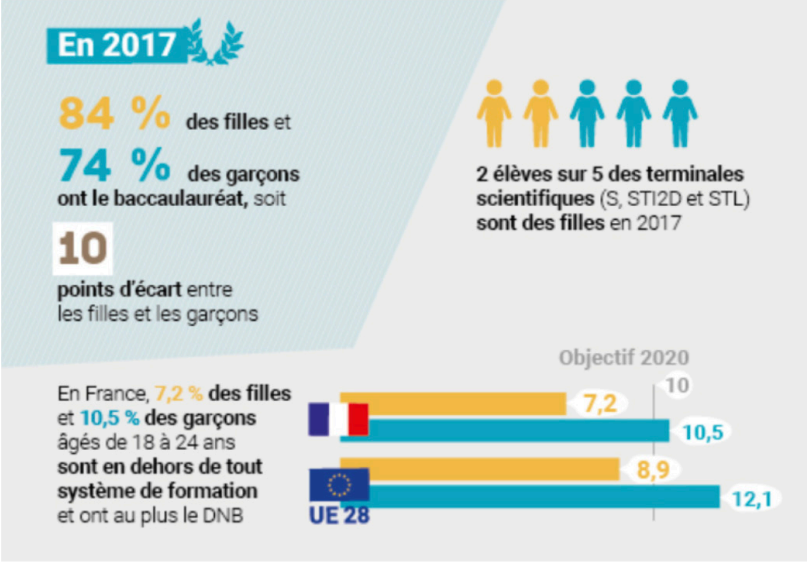
Graphique 3 : Part des enfants de cadres supérieurs et d'ouvriers selon les filières scolaires



Source : Centre d'observation de la société, Du collège aux filières d'excellence : la disparition des enfants d'ouvriers, mars 2021

B. Le genre : une variable qui détermine des parcours de formation différenciés

Graphique 4 : Part des filles et des garçons dans le système scolaire



Source : https://www.education.gouv.fr/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-

de-l-ecole-l-enseignement-superieur-edition-2019

En moyenne, les filles réussissent mieux à l'école que les garçons. Les évaluations ont montré de façon répétée que les filles obtiennent de meilleures performances en français, en particulier en compréhension de l'écrit. Elles sont par ailleurs plus nombreuses à obtenir le baccalauréat. Le constat statistique est donc sans appel : en 2016, la proportion de bachelières dans une génération s'élève à 84 %, celle des bacheliers à 74,0 %. 10 points d'écarts séparent la réussite des filles et des garçons.

Du fait de leur niveau scolaire, les filles sont plus présentes dans l'enseignement général que les garçons mais elles sont sous-représentées dans les filières scientifiques : en 2017, 41,5 % seulement des élèves de terminales scientifiques (S, ST2ID et STL) sont des filles. Dans l'enseignement professionnel, les filles sont majoritaires dans les formations dans les domaines des services mais peu représentées dans les filières liées à l'artisanat et la production industrielle.

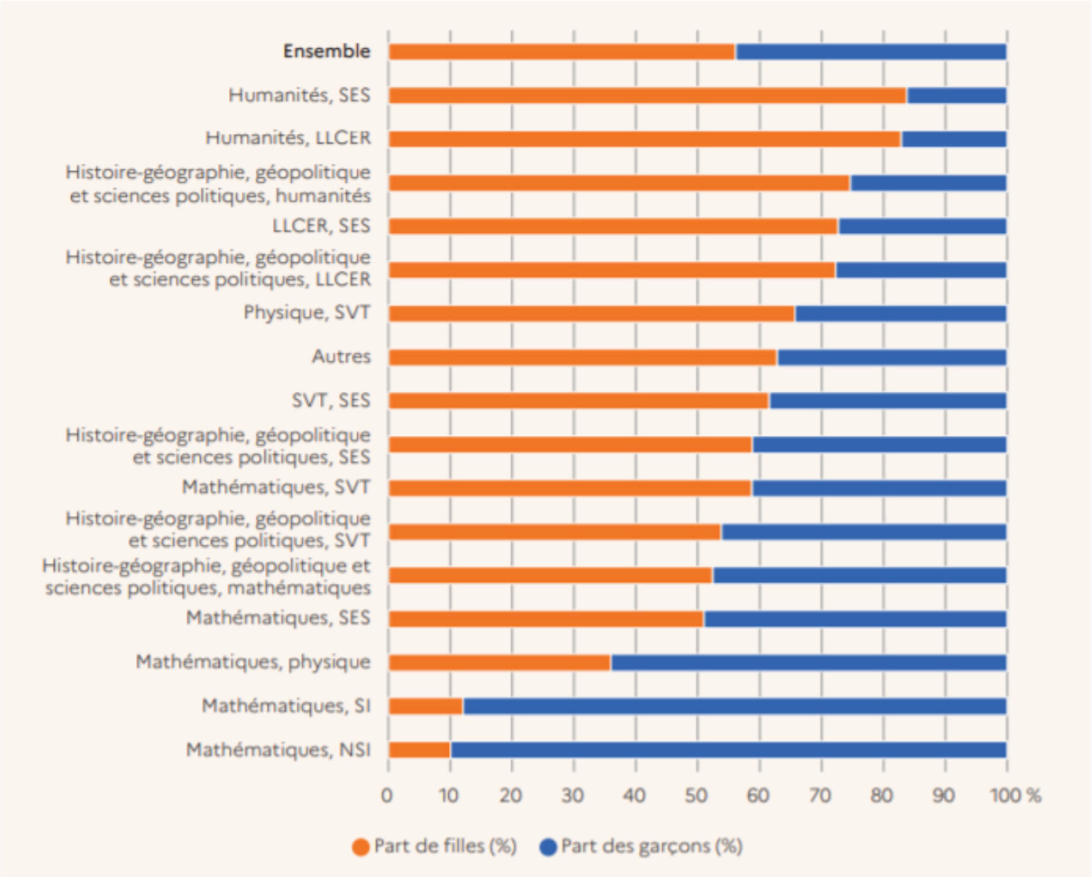
Tableau 5 : Les filles s'orientent vers l'enseignement général, les garçons vers l'enseignement professionnel et technologique

Orientations prises en 2017 à l'issue de la seconde générale et technologique (%)

	Filles	Garçons
Première générale	**69,2**	**60,7**
- Première S	30,8	38,8
- Première ES	24,4	18,0
- Première L	14,0	3,9
Première technologique	**22,4**	**28,0**
- Première STI2D, STL, STAV	3,2	13,9
- Premières technologiques tertiaires[1]	19,2	14,1
Réorientation vers la voie professionnelle[2]	**3,8**	**5,7**
Seconde générale et technologique (redoublement)	**3,3**	**4,6**
Sorties[3]	**1,3**	**1,0**
Ensemble	**100,0**	**100,0**

Source : education.gouv.fr, Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur, 2020

Tableau 6 : Répartition des élèves par sexe selon les doublettes les plus choisies en terminale générale en 2020



Source : education.gouv.fr

A chaque palier d'orientation, le constat de choix genrés s'accentue. Ces différences d'orientation scolaire sont à la source des inégalités salariales et plus généralement les inégalités de parcours professionnel. La sociologue de l'éducation Marie Duru-Bellat explique que ces inégalités d'orientation ont bien plus d'impact sur les inégalités de carrière hommes-femmes que les inégalités de réussite scolaire. Tout se passe comme si les modèles de choix professionnel restaient figés. Au lycée puis dans l'enseignement supérieur, les études scientifiques et techniques restent masculines. Cela se traduisait par la sous-représentation des filles en série S dans l'ancienne organisation du lycée et on retrouve ces choix genrés dans la nouvelle mouture organisée par spécialités au lycée (tableaux 4 et 5). Comment expliquer une telle stabilité des modèles ?

Les sociologues montrent que ces orientations différenciées sont à la fois la cause et la conséquence de la division sexuée du marché du travail dans lequel certains métiers ont une connotation féminine, d'autres une image masculine. L'exemple des métiers de services à la personne, reliés à des stéréotypes féminins, est assez éclairante. Ces métiers se caractérisent aussi par une insertion professionnelle plus difficile et les salaires moins élevés. Les métiers référencés au masculin se trouvent dans les secteurs techniques et industriels où les revenus sont, en moyenne, plus élevés.

C'est donc l'éducation des filles et des garçons qui est en jeu ici. La socialisation différenciée construit, de façon précoce, des modèles de comportements conformes au sexe d'appartenance. Les études sociologiques montrent que les filles reçoivent davantage de sollicitations dirigées vers l'écoute, l'obéissance, la docilité, alors que chez les garçons, on sollicite davantage l'esprit de compétition, l'occupation de l'espace, l'initiative. Les sociologues font le lien entre la construction de ces univers mentaux différenciés et la tendance des filles à se sous-évaluer alors que les garçons se surévaluent. Ces stéréotypes véhiculés par l'école, les pairs, la famille, les médias sont puissants ; ils dirigent les représentations et les choix individuels. Les perceptions stéréotypées du monde professionnel et des modèles sexués se construisent à un âge très précoce.
Finalement, la réussite scolaire des filles relativement aux garçons ne se traduit pas par un bonus en matière professionnelle et de niveau de salaire.

Références bibliographiques

Aghion Philippe, Roulet Alexandra, *Repenser l'Etat,* Seuil, 2013.

Blanchard Marianne, Orange Sophie, Arnaud Pierrel, *Filles + sciences= une équation insoluble ?, Enquêtes sur les classes préparatoires scientifiques*, Editions Rue d'Ulm-Presses de l'ENS, 2016

Becker Gary, *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education,* Third Edition, 1964

Carcillo Stéphane, Valfort Marie-Anne, *Les discriminations au travail*, Les presses de Sciences Po, 2018

Duru-Bellat Marie, *Sociologie de l'école*, Armand Colin, 2018

Sen Amartya, *Un nouveau modèle économique. Développement, Justice, Liberté*, Odile Jacob, 2003

Liens sitographiques

Aghion Philippe, Bergeaud Antonin, Blundell Richard, Griffith P. Rachel, https://scholar.harvard.edu/files/aghion/files/innovation_premium_to_soft_skills.pdf

Cereq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications), *Quand l'école est finie, octobre 2017*, https://www.cereq.fr/quand-lecole-est-finie-premiers-pas-dans-la-vie-active-de-la-generation-2013

France-Stratégie, *Cartographie des compétences par métiers*, juin 2021, https://www.strategie.gouv.fr/espace-presse/cartographie-competences-metiers

France-Stratégie, *Les salaires augmentent-ils vraiment avec l'âge ?*, novembre 2018, https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-na72-age-salaire-28novembre.pdf