

6 Quelle relation entre diplôme, emploi et salaire ?

Sensibilisation

Étape 1

Proportion de bacheliers dans une génération (tous bacs confondus) en %

1980	1990	2000	2018
25,9	43,5	62,8	79,9

INSEE

- Faites deux remarques concernant l'évolution de la proportion de bacheliers.
- Calculez l'évolution en pourcentage de la proportion de bacheliers de 1980 à 2018.
- Comment est-il possible d'expliquer cette évolution ?

Étape 2

En 2018, d'après l'INSEE, le coût moyen d'une année d'étude pour un étudiant s'élève à :

- En BTS : 6 870 € ;
- En école de commerce : 10 735 €.

Quelles remarques pouvez-vous faire ?

Résumé de cours

En France, comme un chômage de masse s'est installé, des efforts importants ont été entrepris en matière de formation initiale. Le gouvernement, d'une part, a pris de nombreuses mesures pour développer de meilleures formations mais les jeunes et leurs familles ont également adopté des stratégies de poursuites d'études de plus en plus longues. Cet effort est justifié puisque la formation d'un

individu est considérée comme un investissement (dépense immédiate mais avec espoir de gain plus fort dans le futur) qui bénéficiera à toute la Société. D'autre part il est souvent affirmé qu'il existe une relation inverse entre le diplôme et le niveau de chômage.

I. La poursuite d'étude: investissement en capital humain et réalisation de ses capacités

1. Qu'est-ce que le capital humain ?

Notion développée par l'économiste américain Gary Becker (1930-2014), le capital humain peut se définir comme le savoir accumulé par un individu depuis sa naissance, autrement dit comme le stock des capacités humaines et des connaissances pouvant être valorisées au niveau économique pour bénéficier à la production.

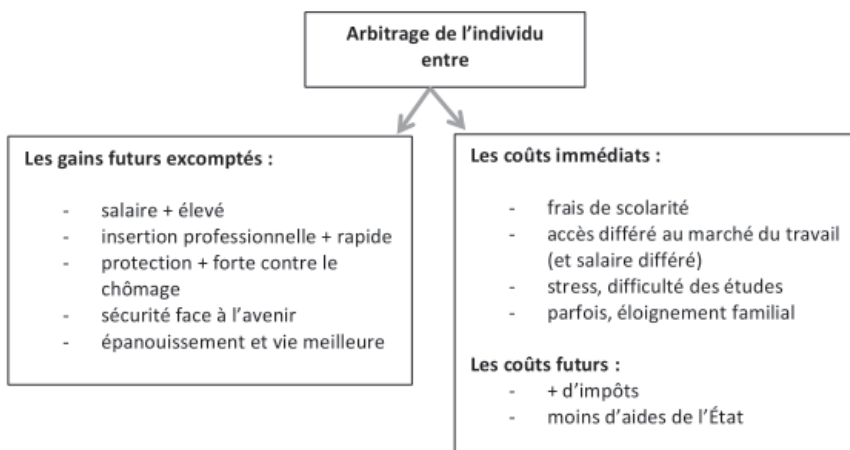
Le capital humain englobe le niveau d'éducation, les qualifications, l'intelligence, la mise en valeur de ses talents, l'expérience professionnelle et personnelle, les capacités physiques, l'état de santé. Toutes ces capacités vont conditionner le niveau de productivité des individus et donc leur niveau d'emploi.

2. L'utilité de l'investissement en capital humain selon Gary Becker

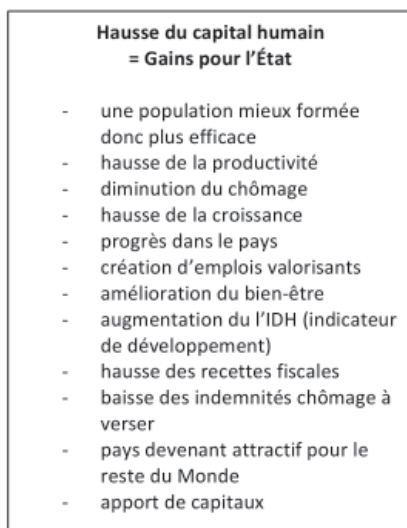
Gary Becker pense que l'individu est un être rationnel qui veut maximiser ses avantages tout en minimisant ses coûts et ses contraintes. Pour lui, ce raisonnement économique va même s'appliquer dans les décisions prises au sein des familles.

Poursuivre des études est un investissement en capital humain mais qui va dépendre d'un calcul rationnel. Celui qui se forme (ainsi que sa famille) va prendre en compte 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.

Gary Becker explique bien qu'augmenter sa formation permet d'augmenter sa productivité. Dès lors, plus la durée d'études est longue, plus le revenu potentiel futur s'accroît. Cependant tous les élèves n'ont pas les mêmes facilités. Par exemple pour certains, une formation nécessitera beaucoup de temps ce qui en limitera l'intérêt et en augmentera le coût et les contraintes. Si les gains ultérieurs cumulés ne semblent pas compenser la dépense de formation, l'individu choisira de ne pas poursuivre ses études. Gary Becker montre bien que l'être 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.



Cependant, c'est la Société tout entière qui tire bénéfice d'avoir des individus diplômés et compétents. C'est pourquoi l'État finance en grande partie les études des jeunes afin de favoriser l'augmentation du nombre de diplômés.



3. L'impact des études sur les « capacités »

L'économiste indien Amartya Sen a développé la notion de **capabilité**. Celle-ci signifie la liberté de choisir la vie que l'on va mener, ce qui va conduire à l'épanouissement personnel.

Augmenter son capital humain va permettre d'augmenter sa capacité à vivre bien et de réaliser ses souhaits.

Poursuivre des études va amener, grâce à de meilleurs revenus attendus, à accroître ses possibilités de choix dans sa consommation. L'individu diplômé pourra aussi arbitrer entre épargner et consommer. Il aura également une meilleure employabilité et aura donc plus de facilité à choisir un emploi qui lui convient vraiment. Par contre celui qui a une faible qualification risque davantage d'avoir un faible salaire et donc d'être moins libre de ses choix (exemple : peu de possibilités dans l'accès au logement).

II. Le manque de qualification comme source de chômage

1. Une haute qualification de plus en plus nécessaire

a. Les différentes qualifications

Il est d'usage de distinguer deux types de qualification : la qualification de l'emploi (définie par l'employeur) et la qualification individuelle (celle du salarié). Or ces deux qualifications ne coïncident pas toujours, ce qui peut provoquer du chômage.

b. La qualification de l'emploi

La qualification désigne d'abord l'ensemble des compétences requises pour occuper un poste de travail : c'est la **qualification de l'emploi**. L'employeur définit au moment de l'embauche des critères précis de sélection : diplôme mais aussi demande de savoir faire spécifiques.

Depuis une quarantaine d'années les exigences des employeurs ont augmenté et la qualification des emplois a fortement évolué. Cela s'explique par plusieurs raisons et notamment par les bouleversements opérés dans les secteurs d'activités

- Le progrès technique, la mécanisation et la robotisation ont fait diminuer les effectifs dans les industries où de nombreux ouvriers non qualifiés ont été remplacés par des machines dès les années 1970. Par contre, la production de services a été multipliée par 5 en 50 ans.
- Ces dernières décennies les catégories supérieures : ingénieurs, cadres et professions libérales mais surtout les professions intermédiaires ont connu une forte progression de leurs effectifs. Ces professions nécessitent des diplômes élevés. Leur essor s'explique par de nouveaux besoins, de nouvelles attentes. Il s'agit notamment des professions liées à la santé et à l'action sociale (augmentation des besoins en médecins, infirmières, assistantes sociales), à la communication et l'information (informaticiens, journalistes), Les entreprises, pour rester compétitives face à la mondialisation ont besoin d'experts et d'un personnel d'encadrement très compétent.

L'évolution de la Société a donc élevé le niveau de complexité du travail et la main-d'œuvre a du s'adapter. Ceux qui ont une faible qualification (ou une qualification ne correspondant pas aux attentes des employeurs) risquent donc de connaître un chômage de longue durée.

c. La qualification individuelle

La qualification désigne également l'ensemble des capacités personnelles des travailleurs. Elle est appelée qualification individuelle.

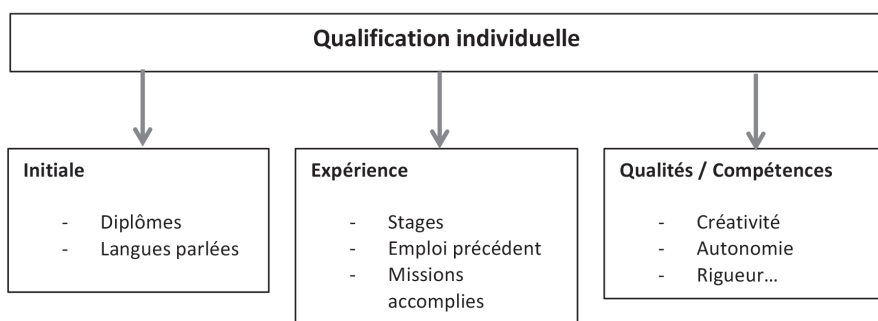
Celle-ci comprend le niveau de formation (le diplôme) mais également l'expérience acquise (savoir-faire dans le métier, pratique exercée).

Le niveau de diplôme des jeunes qui arrivent sur le marché du travail s'élève au fil des générations. Les titres sont hiérarchisés selon la durée des études qui permet de les acquérir.

Quelques modifications ont eu lieu ces dernières années afin de permettre une harmonisation des diplômes au niveau européen et le système LMD a été mis en place.

Actuellement les principaux niveaux de formation sont :

- Inférieur ou égal au baccalauréat ;
- Licence (bac + 3) ;
- Master (bac + 5) ;
- Doctorat (bac +8).



2. Le fort risque de chômage pour les non qualifiés et ceux ayant une faible qualification

a. Être « sans qualification »

Selon le ministère de l'éducation nationale, l'expression « sans qualification » s'applique aujourd'hui d'une part aux populations sans CAP, BEP ni baccalauréat et d'autre part à ceux ayant arrêté avant la dernière année d'un CAP ou BEP.

Selon l'INSEE, en France, entre 80 000 et 150 000 jeunes arrivent chaque année sur le marché du travail sans diplôme.

Il faut y ajouter les anciens salariés notamment des ouvriers non qualifiés qui connaissent un risque de chômage très élevé.

b. Le risque d'un chômage de longue durée

Le taux de chômage des non qualifiés dépasse les 50 %.

80 % des inscrits à Pôle emploi ont, au mieux, le baccalauréat.

Ces statistiques traduisent bien le fait qu'une qualification insuffisante va vraiment être un handicap dans le monde du travail.

D'autre part, le non-emploi en début de vie professionnelle fait perdre ses acquis (même peu nombreux) et le capital humain se dégrade.

Les individus à faible qualification sont confrontés à un **chômage structurel**. Il s'agit d'un chômage lié à une inadéquation entre les qualifications offertes par les salariés et les qualifications demandées par les employeurs.

Le chômage structurel est difficile à combattre car il peut être de longue durée. Une formation peut prendre plusieurs années. De plus, au fur et à mesure que la durée de la période de chômage s'allonge, un chômeur a de plus en plus de mal à trouver ou retrouver un emploi car il se décourage, perd son dynamisme, a de moins en moins de liens sociaux. Certains employeurs, déjà méfiants face à la faible qualification peuvent aussi interpréter l'ancienneté au chômage comme un signe d'une certaine incapacité. L'employabilité c'est-à-dire la probabilité de trouver un emploi devient donc très faible et même s'amenuise au cours du temps.

3. Les solutions envisagées

Quelques pistes ont été proposées par des spécialistes de l'éducation mais elles ne sont pas toujours faciles à mettre en œuvre :

- Maintenir les jeunes en formation pour assurer les compétences minimales avant l'entrée sur le marché du travail ;
- Mobiliser les enseignants afin qu'ils perçoivent le plus tôt possible les risques de « décrochage scolaire » de certains jeunes ;
- Développer la formation professionnelle et par alternance.

III. Salaire et niveau de formation

1. L'impact du diplôme sur le salaire

Le diplôme est un facteur discriminant pour expliquer les écarts de salaire. Un diplôme nécessitant de longues études permet en général d'accéder à des rémunérations plus élevées.

Selon son niveau de formation initiale, l'individu pourra accéder à une catégorie socioprofessionnelle plus ou moins haute dans la hiérarchie sociale. Les plus diplômés auront les postes les plus qualifiés avec des responsabilités importantes (plus rémunératrices que les efforts physiques).

La durée des études n'est pas le seul facteur déterminant. Le type de diplôme a également son importance (certains bac+5 sont plus valorisés et recherchés que d'autres). Le lieu de délivrance du diplôme peut également avoir un impact sur le salaire.



Diplôme élevé = forte probabilité d'avoir un salaire élevé avec des responsabilités

2. L'impact de la formation continue

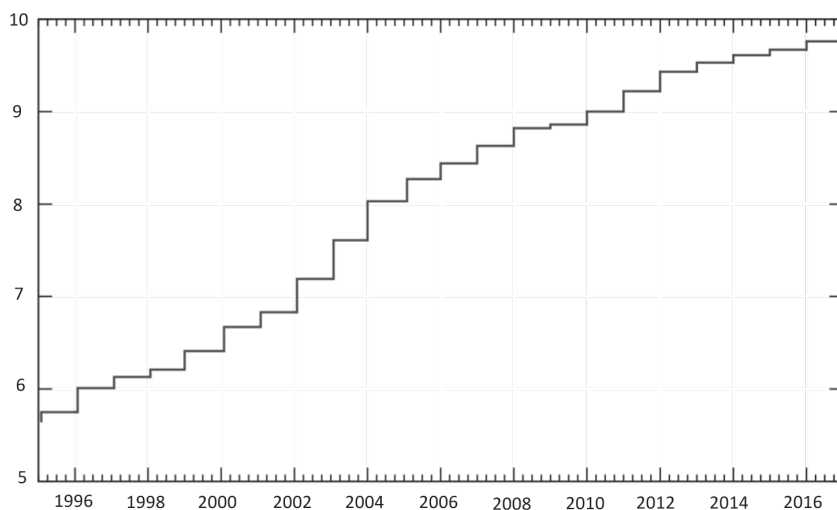
La formation initiale qui est dispensée par le système scolaire et universitaire est souvent théorique. C'est pourquoi les jeunes peuvent demander à faire des **stages** dans les entreprises pour connaître les aspects pratiques et concrets de l'entreprise et du monde du travail.

Ensuite, quand ils auront été embauchés dans une entreprise, leur formation pourra parfois être complétée par des périodes de **formation continue**. Cette formation a pour but d'adapter le salarié aux évolutions du travail. Elle permet parfois aussi à l'individu de se reconvertir ou d'acquérir un niveau de qualification plus élevé avec par la suite une meilleure rémunération. Ceux qui ont une faible formation initiale peuvent donc percevoir la formation continue comme une seconde chance.

3. La garantie d'un salaire minimum

Ceux qui ont les plus faibles qualifications sont souvent payés au SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) mais en aucun cas ils ne peuvent recevoir une rémunération inférieure. En effet, l'État français dès 1950 met en place un salaire minimum indexé sur les prix (et sur la croissance par la suite) afin que ses bénéficiaires aient un niveau de vie jugé « acceptable » et puissent maintenir leur pouvoir d'achat en cas d'inflation. C'est pourquoi, même si les non qualifiés ont les plus faibles salaires, leur principal problème est surtout de trouver un emploi.

Salaire minimum horaire brut depuis 1995 en Euros



Le SMIC est revalorisé chaque année.

4. Pour éviter les injustices: les grilles de salaires

De nos jours de nombreuses entreprises disposent d'une grille de salaires, trame avec laquelle elles peuvent fixer le niveau de rémunération de leur personnel. Pour bâtir cette grille de façon objective, elles prennent en général en compte le niveau de formation du salarié, les salaires moyens de la branche concernée au niveau national et l'évolution du coût de la vie. La grille des salaires permet de favoriser une rémunération juste et cohérente. Le salarié peut situer son niveau et ses perspectives d'évolution et n'a pas le sentiment que sa rétribution est fixée de manière aléatoire.

Ces dernières années cependant, certaines firmes préfèrent « l'individualisation des salaires » pour récompenser les plus méritants et encourager les autres à progresser.