

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

Les dossiers SES de RCE – Sciences économiques

L'enjeu de ce chapitre est de comprendre que le diplôme joue un rôle important dans l'insertion professionnelle et le niveau de salaire, sans pour autant déterminer mécaniquement la situation d'un individu.

Rappel des attentes du programme

- ✓ 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 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 différencié

Introduction

Selon l'Insee, en moyenne sur 2021-2023, en équivalent temps plein, les jeunes diplômés du supérieur long (bac+3 et plus) sortis de formation depuis 1 à 4 ans touchent un salaire mensuel net médian de 2 000 euros, contre 1 410 euros pour les diplômés du seul baccalauréat. Il existe donc une corrélation positive entre le niveau d'études et le niveau de salaire. En effet, le niveau de diplôme facilite l'accès à l'emploi, réduit le risque de chômage et est associé à un salaire plus élevé.

Cependant cette relation n'est pas automatique. À diplôme égal, l'origine sociale, le sexe, la conjoncture économique ou encore les discriminations influencent aussi le niveau de salaire ou l'accès à l'emploi.

Dans ce chapitre, on va donc étudier le lien entre diplôme, emploi et salaire, à travers un double regard, économique et sociologique.

1. Le diplôme détermine en grande partie le salaire

Il existe une relation statistique entre le niveau d'études et la situation professionnelle : ceux qui font les études les plus longues sont, en moyenne, ceux qui obtiennent les meilleurs salaires. Ils sont aussi moins souvent au chômage et accèdent plus facilement à des emplois stables.

En effet, la poursuite d'études entraîne une augmentation du capital humain et donc de la qualification. Selon la **théorie du capital humain**, cette hausse de qualification est associée à une productivité plus élevée qui facilite l'embauche. Cette théorie est importante pour ce chapitre. Elle a été développée dans les années 1960 par l'économiste américain **Gary Becker**. **Le capital humain désigne l'ensemble des connaissances et compétences accumulées par un individu, qui déterminent sa capacité à produire.** Plus le capital humain est élevé, plus la productivité est importante et plus celle-ci est susceptible d'être récompensée par un salaire élevé. Faire des études constitue donc un investissement en capital humain, car elles permettent d'acquérir des connaissances et des compétences et d'obtenir, à terme, des rémunérations plus importantes.

Mais notons que les individus ne font pas des études uniquement pour des raisons économiques. Ils peuvent aussi chercher à améliorer leurs « **capabilités** », seconde notion importante de ce chapitre. Elle a été développée par l'économiste et philosophe indien **Amartya Sen**. Les capabilités désignent les possibilités réelles dont dispose un individu pour mener la vie qu'il souhaite. Le diplôme peut ainsi être considéré comme une capacité, car il facilite l'accès à des ressources : emploi, rémunération stable ou encore épanouissement professionnel.

Article RCE

Capital humain, productivité et rémunération des enseignants. Entretien avec Asma Benhenda. Propos recueillis par Étienne de l'Estoile et Édouard Mien

Cet article revient sur le concept de capital humain, développé par Gary Becker : la formation et l'éducation sont vues comme un investissement visant à augmenter les compétences, le salaire et l'accès à l'emploi. Il questionne la pertinence de ce concept pour expliquer le choix de carrière des enseignants. En pratique, ces derniers ne choisissent pas uniquement selon des critères financiers, leur salaire étant faible comparé à d'autres diplômés. Pourtant, ils contribuent fortement au rendement de l'intervention publique

éducative, ce qui rend leur rémunération matérielle et symbolique faible par rapport à leur contribution sociale.

Asma Benhenda est chercheuse post-doctorante à l'University College London en économie. Ses recherches portent sur les politiques publiques à destination des enseignants.

2. Mais le capital humain n'explique pas tous les choix de carrière. L'investissement dans le diplôme reste socialement différencié

Si on parle « d'investissement en capital humain », c'est parce que poursuivre des études **suppose un coût**, notamment le coût des études ou encore le renoncement à un travail et au salaire associé. **Les individus adoptent alors un comportement rationnel et comparent les coûts au supplément de salaire attendu dans le futur.** Ils poursuivent leurs études si et seulement si le gain attendu est positif.

Mais pour le sociologue français **Pierre Bourdieu**, l'obtention d'un diplôme ne s'explique pas seulement par un choix rationnel individuel : elle dépend fortement du milieu social d'origine. Les enfants de familles diplômées héritent d'un **capital culturel** (habitudes de lecture, aisance à l'oral, familiarité avec les codes scolaires, vocabulaire) qui les avantage dès l'école primaire, sans que ce soit lié à un effort ou un « investissement » conscient. Cela explique le fait que les enfants de cadres réussissent en moyenne mieux et poursuivent des études plus longues que les enfants de familles moins diplômées.

Quels sont les déterminants des choix d'orientation dans l'enseignement supérieur ? Par Arnaud Maurel

Cet article montre que les choix d'orientation dans l'enseignement supérieur dépendent de plusieurs facteurs. Les salaires anticipés ont un effet sur le choix de filière, mais ils ne suffisent pas à expliquer toutes les décisions. Les étudiants prennent aussi en compte leurs goûts, leurs résultats scolaires et l'information dont ils disposent sur les différentes filières. Enfin, ces choix sont socialement différenciés : le revenu familial et l'accès aux aides financières influencent la poursuite d'études et l'accès aux formations diplômantes, créant des inégalités d'opportunités.

L'auteur : Arnaud Morel chercheur et professeur d'économie à Duke University et chercheur affilié au National Bureau of Economic Research (NBER). Ses travaux portent principalement sur l'économie de l'éducation et l'économie du travail.

3. Le salaire dépend aussi de logiques indépendantes du diplôme

Le salaire dépend aussi d'autres facteurs, **notamment de certaines caractéristiques propres au salarié : le genre, la couleur de peau, l'origine géographique ou le handicap**. On peut alors observer des phénomènes **de discrimination** : en raison de ces caractéristiques, les recruteurs peuvent sous-estimer les compétences des candidats et, ainsi, les recruter moins souvent ou leur proposer un salaire inférieur.

Article RCE

Quels effets des enfants sur les rémunérations et carrières des mères ? Par Dominique Meurs, Ariane Pailhé et Sophie Ponthieux

Cet article s'inscrit dans la littérature sur le *family pay gap*, qui étudie les écarts de salaire entre les femmes liés à la maternité. Les auteur·rices analysent l'impact des enfants sur le salaire et la trajectoire professionnelle des mères. À diplôme égal, hommes et femmes débutent de manière similaire, mais après 30 ans, les écarts se creusent progressivement. Les maternités entraînent interruptions temporaires d'activité, recours au temps partiel et orientation vers des postes moins exigeants. Les auteur·rices montrent aussi que même sans interruption de carrière, les femmes perçoivent un salaire inférieur, car les employeurs anticipent leur congé parental et privilégient systématiquement les hommes pour les promotions.

Les auteur·ices : Dominique Meurs, professeur·e en économie à l'université Paris-Nanterre et directrice exécutive de la chaire Travail à la Paris School of Economics ; Ariane Paillé, chercheuse en économie et directrice de recherche à l'Ined ; et Sophie Ponthieu, économiste à l'Insee.

Enfin, les salaires **dépendent également de la conjoncture économique**. En période de chômage élevé, le pouvoir de négociation des salariés tend à être plus faible, ce qui peut limiter les hausses de salaire. Par ailleurs, le progrès technique n'affecte pas tous les niveaux de qualification de la même manière : il tend à remplacer certaines tâches routinières et à renforcer la demande de compétences plus qualifiées, ce qui peut accentuer les écarts de rémunération entre les diplômés.

Article RCE

Les robots sont-ils les ennemis de nos salaires ? Par Gregory Verdugo

Cet article montre que le progrès technique modifie profondément la demande de travail des entreprises et contribue à l'augmentation des inégalités salariales. L'automatisation a d'abord remplacé les emplois routiniers occupés par des ouvriers et employés, entraînant une baisse relative des salaires et une hausse du chômage pour ces travailleurs moins qualifiés. En revanche, elle a augmenté la productivité et la rémunération des travailleurs les plus diplômés, capables d'utiliser ces nouvelles technologies. Le progrès technique contribue ainsi à la polarisation du marché du travail entre des emplois très qualifiés et bien rémunérés et des emplois peu qualifiés, souvent précaires et caractérisés par de faux niveaux de rémunération. Aujourd'hui, l'essor de l'intelligence artificielle pourrait amplifier ce phénomène en menaçant des emplois jusque-là protégés, y compris certains emplois qualifiés.

Auteur : Grégory Verdugo est professeur à l'université CY Cergy Paris Université, et chercheur associé à l'OFCE.

Encadré

Surdiplômés, déclassés, sous-utilisés. Par Émile Geoffroy

Cet encadré traite des "surdiplômés", un concept mis en lumière après la crise de 2009, qui a accentué le chômage des jeunes et contraint de nombreux diplômés à accepter des stages ou de petits emplois malgré leurs qualifications élevées. Ce phénomène résulte à la fois de la massification des diplômés et de l'inadéquation des formations au marché du travail. Tous les diplômes ne se valent pas : les filières techniques ou professionnelles offrent de meilleures chances d'insertion que les arts ou les sciences humaines. Le sexe joue également un rôle, les femmes étant davantage exposées au temps partiel.

Pour aller plus loin

La prise en compte de la pénibilité dans la rémunération du travail. Par Audrey Glass et Edouard Mien

Cet article s'intéresse à la pénibilité du travail et à la manière dont elle est prise en compte dans les salaires et les retraites. La pénibilité désigne des conditions de travail difficiles, liées aux contraintes physiques, à l'environnement ou aux rythmes de travail. En théorie, selon

l'approche dite compensatoire, un emploi pénible devrait être mieux rémunéré afin de compenser l'effort ou les risques encourus. Cependant, les observations empiriques montrent l'inverse : les métiers les plus pénibles sont souvent associés à des emplois précaires, davantage exposés au chômage et à des niveaux de rémunération faibles, notamment pour les travailleurs peu qualifiés.

Les auteur·ices : Audrey Glass est doctorante en sciences sociales à l'Université de Lille, associée au LEM (Lille Economics and Management). Elle réalise une thèse sur le thème des inégalités environnementales liées à la pollution de l'air. Édouard Mien est titulaire d'un doctorat en économie de l'Université Clermont Auvergne. Ses travaux portent sur la gestion des ressources naturelles dans les pays en développement ainsi que sur le financement international du développement.