

Fiche

L'observation des données de l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques) montre qu'il existe une relation forte entre les niveaux de qualification de la main-d'œuvre et les salaires qu'elle perçoit. Ainsi, en 2015, le salaire moyen (pour un salarié à temps plein, tous diplômés confondus) était de 2 257 euros net par mois, mais il variait entre 3 506 euros pour un diplômé de l'enseignement supérieur long (supérieur à bac + 2), 2 089 euros pour un bachelier, et 1 695 euros pour un non-diplômé.

I. La poursuite d'études est un investissement en capital humain

- La théorie du « **capital humain** », développée par l'économiste américain Gary Becker, s'appuie sur l'idée que l'éducation peut être considérée comme un « **investissement** » (au même titre que les acquisitions de machines ou d'outils dans une entreprise), et que cet investissement permet d'escompter une plus forte productivité des travailleurs ainsi qualifiés, c'est-à-dire une plus grande efficacité dans la création de richesses. Or, comme le niveau de productivité d'un salarié détermine le niveau de son salaire, l'effort consenti en matière de dépenses d'éducation donnera lieu, ultérieurement, à un « retour sur investissement », sous la forme de salaires plus élevés. Cette « accumulation de capital humain » que représente la poursuite d'études a un « coût » pour l'individu et pour la nation, coût représenté par les dépenses consacrées à l'éducation et au recul de l'entrée sur le marché du travail, qui se traduit en salaire non perçu. Mais elle aura une rentabilité d'autant plus forte (en termes de salaires) que l'investissement aura été important en termes de durée de la formation.
- Cette notion « **d'investissement en capital humain** » peut être analysée au niveau individuel, à travers les efforts financiers consentis par les familles au profit des enfants, mais elle peut aussi s'appréhender, au niveau d'un pays, en considérant la **dépense publique d'éducation** de la part de l'État et des collectivités territoriales (régions, départements, communes). Ainsi, selon Eurostat, en 2015, la France a consacré à son système éducatif 5,5 % de son produit intérieur brut. À titre de comparaison, le Danemark et la Suède sont à plus de 6,5 % alors que l'Italie est à 4 %.

 [Exercice n°1](#)

II. Le diplôme comme porte d'accès à l'emploi qualifié stable

- Par ailleurs, le niveau de diplôme et la qualification n'ont pas uniquement une influence sur le niveau des salaires. Ils sont aussi un « sésame » plus ou moins efficace qui facilite ou, au contraire, contrarie l'accès à l'emploi. Ainsi, en 2017, le risque d'être au **chômage** est plus de trois fois plus élevé pour un non-diplômé (taux de chômage de 18,3 %) que pour un titulaire d'un diplôme du supérieur long (taux de chômage de 5 %). Même si la protection contre le risque de chômage n'est jamais totale, la corrélation entre ce risque et l'absence de diplôme et de qualification reconnue sur le marché du travail est une réalité. La détention d'un diplôme du supérieur est aujourd'hui, sauf exceptions rarissimes, la condition de l'accès aux emplois les plus prestigieux, en particulier les emplois de cadres dans les entreprises et les administrations publiques.
- Enfin, l'absence de diplôme et de qualification aggrave le risque de la **précarité**. Les non-diplômés sont en effet surreprésentés dans ce que l'Insee appelle les « **formes particulières d'emplois** » (FPE). Cette expression désigne l'ensemble des emplois qui, sur un point ou sur un autre, s'écarte de l'emploi « normal », défini comme étant à temps plein et en contrat à durée indéterminée. Parmi ces FPE, on trouve, par exemple, les CDD (contrats à durée déterminée), les contrats d'intérim ou d'apprentissage et les stages. Ces contrats de travail, parfois désignés aussi comme des formes d'emplois « atypiques », ont en commun d'être précaires, c'est-à-dire d'être limités dans le temps, en n'offrant pas aux salariés la sécurité d'un emploi à durée indéterminée. Le plus souvent, ces formes particulières d'emplois sont assez mal rémunérées et n'offrent pas de perspective de progression de carrière. Ils installent donc le salarié dans la précarité du revenu, avec les difficultés que cela engendre en matière de logement, de prêt bancaire et de protection sociale, notamment de suivi de la santé.

 [Exercice n°2](#)

 [Exercice n°3](#)

III. Le cas particulier de l'emploi à temps partiel

- L'emploi à temps partiel doit faire l'objet d'une analyse sélective : il peut résulter d'un choix libre et assumé qui témoigne d'un arbitrage personnel, pour des raisons très diverses, entre le travail et le temps libre (temps partiel voulu). Le « **temps partiel subi** », en revanche, n'est pas le résultat d'un choix volontaire, mais de l'impossibilité, pour le salarié, de trouver un emploi à temps plein. Parmi l'ensemble des salariés à temps partiel, l'Insee considère qu'environ un tiers (soit 1,7 million de personnes) souhaiteraient travailler davantage.

Répartition de l'emploi à temps plein et à temps partiel selon le sexe (en %) en France (2018)

Temps de travail	Femmes	Hommes	Ensemble
Emplois à temps plein	70,7	91,6	81,5
Emplois à temps partiel	29,3	8,4	18,5
Total	100	100	100

- Un peu moins d'un cinquième (18,5 %) des salariés travaillent à temps partiel en France, mais cette moyenne générale cache une forte disparité entre les hommes et les femmes : près d'un tiers des femmes (29,3 %) sont à temps partiel, alors que cette forme d'emploi ne concerne que 8,4 % des hommes, bien que la proportion d'hommes travaillant à temps partiel tende à augmenter.
- Notons que le rapport au temps partiel est très différent d'un pays à un autre : ainsi, les Pays-Bas, l'Autriche ou le Danemark sont les champions européens du temps partiel, alors qu'il concerne moins de 10 % des actifs au Portugal ou en Grèce.

Exercice n°4

IV. Niveau de diplôme et capacités

- La notion de **capabilité** (en anglais *capability*) est issue des travaux de l'économiste indien Amartya Sen, prix Nobel d'économie en 1998. La capabilité représente, pour un être humain, la faculté de pouvoir choisir, de manière autonome, le mode de vie qui lui semble estimable, la capacité à exercer librement les choix qui correspondent à ses aspirations et à réaliser effectivement ces aspirations. Chacun n'ayant pas, en fonction de sa situation particulière, nécessairement les mêmes besoins et la même vision de son idéal de vie, la capabilité représente donc, en quelque sorte, la liberté de choisir. Dans cette optique, l'éducation et l'élévation du niveau de connaissances, que vient reconnaître le diplôme, sont des instruments permettant d'accéder aux ressources telles qu'un emploi stable, une rémunération élevée, un épanouissement personnel dans le travail, mais aussi dans la sphère personnelle, à travers des projets de vie. Enfin, la connaissance permet un regard autonome et critique sur le monde.

Exercice n°5

V. D'autres facteurs de détermination des salaires

- Si le niveau de formation d'un actif intervient pour une large part dans la détermination de son salaire, d'autres facteurs ont aussi une influence. L'**expérience** acquise au cours de la vie professionnelle, par exemple, est un élément qui valorise la compétence. Dans certains cas, elle peut venir compenser un niveau de formation initiale et de diplôme relativement modeste.
- Cependant, à diplôme identique, on constate des différences salariales notables selon le **secteur d'activité** : globalement, les rémunérations sont moins élevées, par exemple, dans le secteur agricole que dans l'industrie ou les services. Certaines branches d'activité offrent des niveaux de rémunérations plus élevés que d'autres : la recherche-développement, les activités financières ou l'industrie pharmaceutique rémunèrent mieux leurs salariés que la restauration ou les hôpitaux. La **taille de l'entreprise** intervient aussi : les grandes entreprises ont, en moyenne, des salaires plus élevés que les entreprises moyennes ou petites.
- Enfin, la **région d'activité** est également un facteur de différenciation salariale : la région Île-de-France est largement en tête, suivie de l'Auvergne-Rhône-Alpes et de la Provence-Alpes-Côte d'Azur, alors que la Bretagne et la Corse sont en queue de peloton.

VI. Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes

- Si les écarts de rémunération entre les salariés peuvent s'expliquer et se justifier par les différences de qualification, de diplôme et d'ancienneté, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont, pour une part importante, le résultat des discriminations que les femmes subissent sur le marché du travail, et elles sont injustifiables.
- Voici quelques chiffres :
 - Globalement, en salaire annuel moyen, les femmes gagnent, en 2017, 24 % de moins que les hommes.
 - Si l'on tient compte des écarts de temps de travail (les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel France), en équivalent temps plein, le salaire annuel moyen des femmes est inférieur de 17 % à celui des hommes.
 - Une partie de cet écart s'explique par le niveau moyen de qualification plus faible des postes occupés par les femmes. Si on raisonne à niveau de qualification identique, on constate encore un écart « inexplicé » de l'ordre de 8 à 10 % entre les salaires féminins et masculins.

VII. Un accès au diplôme socialement différencié

- Le principe d'égalité devrait donner à chacun une même probabilité d'accès aux formations diplômantes, aux emplois qu'elles permettent d'atteindre et aux positions sociales qui sont attachées à ces emplois. L'observation des faits montre qu'il existe un large

écart entre le principe et la réalité : l'accès aux différentes filières de formation n'est pas neutre sur le plan social.

- L'accès au baccalauréat, par exemple, s'est apparemment démocratisé au cours des dernières décennies, puisque 80 % d'une génération, en 2018, accède à ce diplôme, contre 20 % en 1970. Mais ce chiffre global masque des disparités fortes entre groupes sociaux : 90 % des enfants d'enseignants obtiennent le bac, contre 45 % environ des enfants d'ouvriers. Par ailleurs, les inégalités ont connu un déplacement des taux d'accès aux types de bac obtenus. Les enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures obtiennent majoritairement un bac d'enseignement général, alors que les enfants d'ouvriers et employés sont surreprésentés dans les filières du bac professionnel, moins valorisé socialement. En tout, environ 41 % des personnes d'une génération obtiennent aujourd'hui un bac général.
- On retrouve cette différenciation sociale au niveau de l'enseignement supérieur : la moitié des élèves des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) sont issues de familles de cadres, professions libérales ou enseignants, alors que les enfants d'ouvriers, représentant pourtant une proportion très supérieure de chaque classe d'âge, ne représentent que 7 % environ des élèves de ces filières prestigieuses.
- Dans la mesure où le diplôme est un des éléments clés de l'accès aux emplois et positions sociales les plus valorisés, on mesure à quel point le système éducatif est un facteur de renforcement des inégalités de destinée sociale.

 Exercice n°6