

## CHAPITRE 6 – Quelles relations l’emploi entre le diplôme, et le salaire ?

### 1 - Diplôme, qualification : de quoi parle-t-on ? (p. 142-143)

#### Doc 3 p. 143 : L’alternance

Alexandre a travaillé en usine après le bac. « Mon job ? Je tapais 8 heures par jour sur des tuiles pour tester leur résistance ! Cette expérience m’a donné très envie de poursuivre des études. » Il a préparé son BTS services informatiques en alternance, une semaine en formation et une semaine en entreprise. Un choix qui permet à l’apprenti d’apprendre tout en étant rémunéré. Les trois missions d’Alexandre : l’assistance informatique, l’installation de postes informatiques et la participation à des projets du service. « Bien sûr je suis payé. Mais l’alternance me fait surtout acquérir de la maturité », confie Alexandre. « J’ai ainsi appris à être productif, à travailler en équipe, à m’affirmer à 20 ans face à des collègues plus expérimentés de 35 ans. »

Alexandre est ensuite accepté dans l’école d’ingénieurs qu’il visait, sous réserve de trouver une entreprise. « Je me suis mis en recherche d’une nouvelle entreprise : je l’ai trouvée en 15 jours ! » Dans sa nouvelle entreprise, les missions d’Alexandre, désormais apprenti ingénieur, sont très différentes.

D’après Étienne Gless, « Alexandre : “Du BTS au diplôme d’ingénieur, je fais toutes mes études en alternance” », L’Étudiant, octobre 2016.

## 2 - Étudier : est-ce un investissement rentable ? (p. 144-145)

### Doc 3 p. 145 : Le capital humain

Becker<sup>1</sup> définit le capital humain comme un [ensemble] de ressources productives incorporées aux individus eux-mêmes, constitué d'éléments aussi divers que le niveau d'éducation, de formation et d'expérience professionnelle, l'état de santé ou la connaissance du système économique. Toute forme d'activité susceptible d'affecter ces ressources (poursuivre ses études, se soigner, etc.) est définie comme un investissement.

L'hypothèse fondamentale de Becker est que les inégalités de salaires reflètent la productivité<sup>2</sup> différente des salariés, elle-même due à une détention inégale de capital humain. Un investissement en capital humain trouve donc une compensation dans les revenus futurs qu'il engendre.

1. Gary Stanley Becker (1930 – 2014), prix Nobel d'Économie en 1992.
2. Rapport entre la production et le nombre d'heures de travail utilisées pour réaliser cette production.

Alexis Vintray, « Capital humain » : recension du livre de Gary Becker,  
Contrepoints, 2014.

### 3 - Quel est le lien entre niveau de formation et salaire ? (p. 146-147)

#### Doc 3 p. 147 : L'effet d'un MBA sur le salaire

Les MBA (Masters in Business Administration) sont des diplômes de formation continue préparés en un à deux ans par des cadres. « Ce n'est pas à la portée de toutes les bourses, estime le responsable d'un MBA ; mais, par exemple, pour un cadre France Télécom arrivant chez nous à 40 000 euros par an de salaire, il peut le renégocier autour de 50 000 euros par an dans les mois qui suivent l'obtention du diplôme. » Attention tout de même à bien prendre en compte le fait que, pour un MBA à temps complet, sauf exception, il faut se mettre en retrait du monde professionnel pendant toute sa durée, avec les sacrifices financiers que ce choix implique.

« Il faut quatre ans en moyenne pour rembourser les frais investis à l'inscription », précise [la] directrice des admissions [d'une école], un MBA coûtant 60 000 euros pour 21 mois de formation, qui permet de revoir à la hausse ses émoluments<sup>1</sup>, de 38 000 euros par an de revenus à 88 000 euros par an. Cependant, « obtenir de telles augmentations après un MBA n'est pas automatique, selon Georges Nikakis, directeur de la formation continue à l'IPAG<sup>2</sup>. Parfois, la hausse des revenus peut se faire sous forme de primes plutôt que sur le fixe ». Un diplômé MBA étant plus productif, il dégage logiquement plus de marges et est en conséquence mieux rémunéré.

1. Salaire. 2. École de commerce française.

« Quel retour sur investissement pour un MBA ? », Régis Delanoë,  
cadreemploi.fr, octobre 2015.

## **5 - À niveau de diplôme égal, qu'est-ce qui différencie les salaires ? (p. 150/151)**

### **Doc 2 p. 150 : L'influence de l'âge sur le salaire**

Les salaires augmentent avec l'âge. Sur l'ensemble d'une carrière, la hausse est de 1 000 euros environ. À 25 ans, la rémunération s'établit en moyenne à 1 350 euros, elle progresse rapidement au cours des dix à quinze premières années et stagne ensuite au-dessus de 2 000 euros.

Elle augmente de nouveau sur les dix dernières années pour culminer aux alentours de 2 300 euros. Le salaire progresse également d'une génération sur l'autre. En milieu de carrière, le salaire des enfants est 10 % plus élevé que celui de leurs parents au même moment. Toutefois, depuis la crise de 2008-2009, les débuts de carrière apparaissent moins favorables, avec des salaires initiaux moins élevés que ceux des générations précédentes, notamment pour les hommes diplômés.

Les salaires des hommes augmentent beaucoup plus que ceux des femmes. En fin de carrière, une femme gagne en moyenne 110 % du salaire moyen, contre 130 % pour un homme.

« France Stratégie : Les salaires augmentent-ils vraiment avec l'âge ? »,

Agence News Press, novembre 2018.

## 6 - Les chances d'accès aux diplômes sont-elles les mêmes pour tous ?

(p. 154/155)

### Doc 3 p. 155 : Influence du milieu social selon les pays

« En France, le lien entre milieu social et performance est parmi l'un des plus élevés des pays de l'OCDE<sup>1</sup> », constate l'Organisation. « Les adultes dont les parents sont diplômés de l'enseignement supérieur ont quatorze fois plus de chances d'être également diplômés de l'enseignement supérieur que ceux dont les parents ont un niveau d'éducation moins élevé. » Cet écart de chances est de onze fois en moyenne parmi les pays de l'OCDE, et seulement de quatre fois au Canada, en Estonie, en Finlande et en Suède.

Seulement 17 % des adultes avec des parents qui n'ont pas de diplôme [de niveau bac] ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur, alors que c'est le cas de 73 % des adultes avec des parents diplômés de l'enseignement supérieur [...].

Selon la définition de l'OCDE, « l'équité en éducation signifie que le système éducatif fournit les mêmes chances d'apprendre à tous les élèves ».

1. Organisation de coopération et de développement économique ; il s'agit d'un groupe de recherche et d'étude rassemblant des représentants de trente pays, généralement développés.

« Équité dans l'éducation : le lien entre milieu social et performance en France est parmi les plus élevés des pays de l'OCDE », FranceTV.fr, octobre 2018.

## **Cours : Quelles relations entre le diplôme, l'emploi et le salaire ?**

**(p. 156-157)**

**Les relations entre l'emploi, le diplôme et le salaire sont étudiées à la fois par les sociologues et les économistes, qui apportent des éclairages complémentaires.**

Le rôle décisif du diplôme

Les diplômes font partie de la qualification professionnelle d'une personne. Ils sont hiérarchisés selon la durée des études et le prestige des institutions qui les délivrent. Mais la qualification d'une personne dépend aussi de ses expériences professionnelles.

La théorie du capital humain repose sur l'hypothèse que ce capital influence l'efficacité d'un salarié et donc son salaire. Il est alors rentable de poursuivre des études pour améliorer ses chances d'accès à l'emploi (notamment aux professions les plus qualifiées) et sa rémunération, si le gain de salaire dépasse le coût des études, d'autant plus que le risque de chômage est plus fort pour les personnes faiblement diplômées ou sans diplôme. Cette tendance est particulièrement nette pour les personnes sorties récemment du système éducatif.

Ce point de vue a été élargi par l'introduction de la notion de capabilité, qui invite à prendre en compte l'ensemble des éléments d'une vie qui peuvent être améliorés par l'accumulation de capital humain, qu'il s'agisse d'éducation ou de santé, par exemple.

## Les inégalités d'accès au diplôme et à l'emploi

L'origine sociale a une influence importante sur l'accès aux études les plus prestigieuses. Cette inégalité commence tôt et se creuse au fil du temps. Les formations les plus prestigieuses sont aussi les plus sélectives socialement. En effet, cette inégalité ne reflète pas seulement les différences de niveau, mais aussi le poids propre de l'origine sociale, comme le montre bien l'orientation à l'entrée en seconde.

Le risque de chômage, en partie lié au niveau de formation, est également lié à la qualification professionnelle (expérience). Ce risque est fort pour les ouvriers non qualifiés, peu élevé et stable pour les cadres. Cependant, il existe encore une forte demande pour des emplois peu qualifiés ou dans des branches d'activité délaissées.

Les salaires varient selon l'emploi, en particulier en fonction du niveau de qualification du poste de travail occupé, mais aussi des responsabilités exercées (rang hiérarchique, nombre de personnes encadrées...). Enfin, ils sont influencés par la branche d'activité. En effet, certains secteurs peu attractifs ou faiblement concurrentiels payent mieux leurs salariés. Le salaire progresse généralement avec l'âge, qui témoigne de l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, même à expérience professionnelle et diplôme égaux, les femmes gagnent généralement moins que les hommes. La discrimination selon le genre continue de prévaloir.

