

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

Chaque élève d'une classe de seconde générale et technologique sait qu'il fera en fin d'année des choix d'orientation vers une série de la voie technologique ou vers des enseignements de spécialité de la voie générale. Il sait aussi que de nouveaux choix l'orienteront, après le baccalauréat, vers tel ou tel diplôme du supérieur. Chaque élève espère des études qu'il entreprendra qu'elles lui donnent accès à un emploi satisfaisant en termes d'intérêt personnel et de salaire et chacun sait que le diplôme obtenu sera essentiel au moment d'être recruté et de négocier un niveau de rémunération.

Il s'agit donc d'examiner les liens qui relient le diplôme, l'emploi et le salaire en étudiant tout d'abord ce qui motive la poursuite d'études (OA1). Par la suite seront présentés les effets du niveau de qualification sur la protection contre le chômage (OA2) puis sur le niveau du salaire (OA3). Il faudra alors montrer qu'à niveau de diplôme équivalent, d'autres facteurs influencent les salaires (OA4) et enfin conclure en démontrant que les chances d'accéder aux meilleurs diplômes sont socialement différenciées (OA5).

Objectif d'apprentissage 1 : 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.

Poursuivre des études, c'est investir en **capital humain**, c'est-à-dire accroître *les capacités à produire d'un individu qui dépendent notamment de sa formation et de ses compétences*. En effet le niveau d'éducation d'une personne, tout comme sa formation professionnelle ou même son état de santé, constituent son capital humain.

Or l'accroissement de ce capital humain exige d'y investir du temps et de l'argent du fait de la durée et du coût des études. Ceux-ci se conjuguent car l'étude est une activité non rémunérée durant laquelle on renonce à travailler contre un salaire ou à produire soi-même des richesses. Pour accroître son capital humain, il faut mobiliser des ressources immédiatement afin de se procurer des avantages, un meilleur emploi, dans le futur.

Les résultats de cet investissement en capital humain peuvent être mesurés par sa **rentabilité**, *le rapport entre les avantages qu'on peut en attendre et les coûts qu'il induit*. Les avantages anticipés d'une poursuite d'études sont de trois types :

- Une rémunération du travail supérieure à celle qu'offrirait des études plus courtes. Le **salaire escompté** est constitué de l'ensemble des salaires que l'individu espère obtenir durant sa vie active et pas seulement de celui qu'il obtiendra en sortant de sa

formation. Il peut anticiper d'autres sources de rémunération de son activité que des salaires (honoraires ou bénéfices de l'entreprise individuelle, par exemple) ;

- Un meilleur **accès à l'emploi** *c'est-à-dire une probabilité plus forte d'obtenir un emploi qui est souhaité*. Cet accès à l'emploi est lui-aussi estimé sur l'ensemble de la vie active ;
- La réalisation de ses **capabilités**¹ *c'est-à-dire la capacité à choisir plus librement son activité et à s'y épanouir*. Cela suppose d'accéder à des choix d'évolution professionnelle, à des statuts professionnels valorisés et à des fonctions variées et intéressantes, en fonction des souhaits des individus.

Cet investissement en capital humain peut donc être rentable dans la mesure où ces effets positifs, ces avantages attendus, sont supérieurs aux coûts de la poursuite des études, du point de vue de l'individu qui réalise ce choix.

Objectif d'apprentissage 2 : Savoir que le manque de qualifications est une cause du chômage.

La **qualification** *d'un individu est l'ensemble des connaissances et des savoir-faire qu'il détient*. Elle inclut les acquis de la formation initiale (généralement mesurés par le niveau de diplôme), de son expérience professionnelle et des compétences qu'il est capable de mobiliser (sa créativité par exemple).

On parle aussi de qualification pour désigner les compétences nécessaires pour réaliser les tâches d'un emploi spécifique. Ainsi certains emplois n'exigent que des savoirs de base et sont accessibles à la grande majorité des individus, qu'ils soient qualifiés ou pas alors que d'autres emplois exigent des compétences complexes et ne sont accessibles qu'aux individus très qualifiés.

Le risque du **chômage**, soit *le fait d'être sans emploi et à la recherche active d'un emploi*, est corrélé au niveau de qualification des individus.

Document n°1 : Taux de chômage selon le niveau de diplôme en 2024 (en %)

Niveau de diplôme	Ensemble
Aucun diplôme, brevet des collèges	13,8
Bac, CAP, BEP ou équivalent	8,2
Bac + 2 ou plus	5,0

¹ Amartya Sen, prix Nobel d'économie en 1998, définit les capabilités comme la possibilité de transformer les ressources dont on dispose, le capital humain par exemple, en libertés réelles. Elles dépendent donc du contexte institutionnel, comme le système éducatif ou les règles du marché, autant que de l'accumulation des ressources.

Ensemble	7,4
-----------------	------------

Lecture : en 2024, 5,0 % des personnes actives ayant un diplôme de niveau bac + 2 ou plus sont au chômage.

Champ : France, personnes vivant en logement ordinaire, actives.

Source : Insee, enquête Emploi.

On observe ainsi, dans le document n°1, que 13,8 % des actifs sans diplôme ou n'ayant que le brevet des collèges sont au chômage contre 5 % des actifs ayant un diplôme de Bac + 2, soit environ 2,8 fois plus. Seuls les emplois les moins qualifiés sont accessibles aux actifs peu ou pas diplômés sur le marché du travail, ce qui rend plus difficile leur recherche d'emploi et allonge en moyenne la durée de leur chômage.

Objectif d'apprentissage 3 : Comprendre que le salaire est déterminé par le niveau de formation.

Le salaire, c'est-à-dire la rémunération du travail convenue entre un salarié et son employeur, est déterminé par un élément essentiel de la qualification du salarié, son **niveau de formation le niveau du diplôme le plus élevé acquis par un individu**. Ce lien s'explique tout d'abord par le fait que l'employeur cherche à verser à un salarié un salaire inférieur aux richesses que son travail permet de produire en plus. L'élévation du niveau de formation augmentant le capital humain d'un individu, plus la durée d'études est longue, plus le salaire versé par son employeur peut être élevé et plus le salaire escompté sur l'ensemble de la vie active s'accroît.

Document n°2 – Salaire mensuel net médian à temps plein selon le diplôme (en euros)

Catégorie	Ensemble
Diplôme du supérieur long	2 500
Diplôme du supérieur court	2 090
Baccalauréat ou équivalent	1 750
CAP, BEP ou équivalent	1 700
Aucun diplôme, brevet des collèges	1 600
Ensemble	1 940

Note : Le salaire net médian est le salaire tel que la moitié des salariés gagne moins et que l'autre moitié gagne plus.

Lecture : En moyenne en 2021, 2022 et 2023, le salaire mensuel net médian en équivalent temps plein des diplômés du supérieur long est de 2 500 euros.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021, 2022 et 2023.

Le document n°2 permet de mesurer l'effet du niveau de formation sur le salaire médian. Il fait apparaître que les diplômés du supérieur long perçoivent un salaire médian de 2 500 € par mois contre 1 600 € pour les salariés peu ou pas diplômés, soit 900 €² ou 56 % de plus. La différence de niveau de formation a donc un fort impact sur le niveau des salaires. On peut noter aussi que le baccalauréat permet un surcroît de salaire médian de 150 € tous les mois et que les diplômés du supérieur court ont un salaire médian mensuel supérieur de 490 € par rapport à l'absence de diplôme ou au brevet des collèges.

Objectif d'apprentissage 4 : Savoir qu'à niveau de diplôme égal, le salaire peut varier selon différents facteurs, notamment l'expérience acquise, le type d'entreprise, le genre.

Même si le salaire dépend en grande partie du niveau de formation, les salariés ayant le même niveau de diplôme ne perçoivent pas tous la même rémunération. Plusieurs facteurs expliquent qu'à niveau de diplôme égal le salaire peut varier, en particulier l'expérience acquise, le type d'entreprise et le genre.

1. Le salaire peut varier selon l'expérience acquise

Un diplômé du supérieur long sorti de formation initiale depuis un à quatre ans obtient 2 000 euros de salaire net médian tandis qu'un actif de même niveau de diplôme qui est sorti de formation initiale depuis onze ans ou plus perçoit un salaire net médian de 2 790 euros³. Au fil de sa carrière, l'individu acquiert en effet de nouvelles compétences : il transforme les savoirs acquis lors de sa formation initiale en savoir-faire professionnels, il acquiert des méthodes qui lui permettent de gagner du temps, il perçoit mieux son environnement professionnel, améliore ses capacités à produire et augmente ainsi son capital humain, ce qui rejaillit sur son salaire.

2. Le salaire peut varier selon le type d'entreprise

Le niveau de salaire, à niveau de diplôme égal, ne varie pas qu'en fonction de l'individu en emploi mais aussi en fonction de son employeur, en particulier en fonction du secteur d'activité ou de la taille de l'entreprise.

Ainsi, en 2023, les cadres des entreprises de moins de 10 salariés recevaient en moyenne un salaire net à temps complet de 3 804 € mensuel alors que ceux des entreprises de 5 000

² Cette différence de 900 € par mois équivaut à 464 400 € de 2023 sur l'ensemble d'une carrière complète de 172 trimestres d'activité.

³ En équivalent temps plein, en moyenne de 2021 à 2023, d'après les enquêtes Emploi 2021, 2022 et 2023 de l'Insee.

salariés ou plus percevaient 5 683 € en moyenne soit 49 % de plus. Cette différence est un peu moins marquée pour les employés avec respectivement 1 886 € et 2 644 € soit 40 % de plus⁴. Les entreprises de plus grande taille sont moins fragiles que les petites et souvent les salariés revendiquent davantage des augmentations de salaire.

Par secteur, toujours en 2023, on note que les cadres de l'hébergement et de la restauration obtenaient un salaire net à temps complet de 3 513 € mensuel alors que ceux de l'assurance et de la finance percevaient en moyenne 5 548 € soit 58 % de plus. Cette différence était de 24 % pour les employés, avec des salaires nets moyens de 1 813 € contre 2 249 €⁴ respectivement. Les secteurs d'activité ne connaissent en effet pas tous la même dynamique, en termes de demande et de concurrence, et leur capacité à innover est inégale.

3. Le salaire peut varier selon le genre

Un à quatre ans après la sortie des études initiales, les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes (21 % contre 11 %), et ce quel que soit le niveau de diplôme, même si l'écart est nettement plus faible parmi les diplômés du supérieur. Ce recours inégal au temps partiel est une première source d'inégalité salariale selon le genre.

De plus 26 % des jeunes femmes peu ou pas diplômées ayant terminé récemment leurs études sont inactives, souvent pour s'occuper des enfants, contre 15 % des hommes peu ou pas diplômés. Ces interruptions de carrière réduisent l'expérience professionnelle qu'elles acquièrent et donc le salaire qui leur est offert.

En effet à temps de travail égal, leur salaire demeure en 2023 inférieur à celui des hommes de 14,2 % dans le secteur privé (INSEE). Ces écarts se réduisent, mais ils témoignent du fait que les femmes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité que les hommes mais aussi de la persistance de discriminations, de différences de traitement liées aux représentations différentes du rôle des femmes et des hommes dans la société.

Objectif d'apprentissage 5 : Comprendre que les chances d'accès aux formations diplômantes sont socialement différenciées.

Le niveau de formation est donc un facteur déterminant pour éviter le chômage et pour bénéficier de salaires plus élevés. Or, la probabilité d'accéder à un niveau de formation élevé reconnu par un diplôme est très inégale. Cette inégalité des chances s'observe surtout entre les enfants de milieux populaires et les enfants issus de milieux favorisés.

Le milieu social dont sont issus les enfants pèse sur leurs chances de réussite scolaire. Observés jusqu'en 2023, les parcours des jeunes entrés en 6^e en 2007 sont marqués par

⁴ INSEE, Dataviz, www.insee.fr, 2024.

l'influence familiale. 27,5 % seulement des élèves d'origine modeste⁵ présents en 6^e en 2007 ont atteint l'enseignement supérieur sans retard (doublement ou réorientation), contre 64,2 % des élèves d'origine favorisée.

Les familles disposent de ressources inégales sur les plans financier et socio-culturel et les enfants de cadres et de professions qualifiées bénéficient d'apports plus importants au niveau des connaissances, de la maîtrise du langage, des dispositions à apprendre dans le cadre scolaire que les enfants d'ouvriers.

De plus les choix d'orientation des familles sont très liés à des représentations différentes de l'ambition professionnelle et à la plus ou moins bonne connaissance du système scolaire et universitaire. À niveau scolaire égal, un enfant d'origine modeste tend donc plus souvent à renoncer à la poursuite d'études qu'un enfant issu de milieu favorisé.

⁵ Sont considérés d'origine modeste 35 % des élèves, les enfants de ménages à dominante ouvrière ou composés d'une personne ouvrière ou employée sans conjoint ou avec un conjoint inactif ; sont considérés d'origine favorisée 30 % des élèves, enfants de ménage à dominante cadre ou intermédiaire/cadre. *Note d'analyse* N°125, France Stratégie, septembre 2023.