

Chapitre 1 : Que rapportent les diplômes ? (D'après un cours de Mme Fabisch)

Questionnement : Etudier pour obtenir des diplômes suppose un investissement important en termes de temps et d'argent. On suppose donc que la possession de diplômes accroît les possibilités d'atteindre une place élevée dans la société tant au niveau économique que social. Pour autant est-ce toujours vrai ?

Notions : emploi, capital humain, qualification, chômage, discrimination, productivité du travail

UN JEUNE DIPLÔMÉ SUR DEUX N'A PAS D'EMPLOI
 UN AN APRÈS LA FIN DE SES ÉTUDES



I. Le diplôme est généralement rentable économiquement

1.1) Car il favorise effectivement une bonne insertion professionnelle...

Document 1. Taux de chômage en % selon le niveau de diplôme

	2007	2013
Non-diplômés	32	48
Diplômés du secondaire (CAP, BEP, Bac général, technologique, professionnel)	15	25
Diplômés du supérieur court (BTS, DUT, L3)	7	11
Diplômés du supérieur long (M2, bac +5, écoles de commerce, d'ingénieur, doctorat)	6	9
Ensemble	14	22

Champ : Jeunes actifs 3 ans après la sortie du système scolaire (en %), France
 Source : Céreq, enquêtes génération 2004 et 2010, 2014

Lecture : En France en 2013, 48% des actifs non-diplômés étaient au chômage 3 ans après leur sortie du système scolaire.

Taux de chômage : Part des personnes actives recherchant un emploi.
Population active : Ensemble des personnes en âge

1- Comparez les données du tableau statistique puis synthétisez les informations principales en reproduisant et complétant le tableau suivant

Données	Informations
9% contre 25% et 48%	En 2013, plus le diplôme.....
14% contre 22% 6% contre 9% 7% contre 11%	En 2007 et 2013, quel que soit le niveau de diplôme, ...
32% contre 6% 48% contre 9%	De 2007 à 2013, les écarts de taux de chômage entre non-diplômés et diplômés...

2- En vous appuyant sur la question précédente, montrez que si le diplôme est plus que jamais nécessaire, il n'est pas suffisant pour éviter le risque de chômage.

Document 2. Caractéristiques du 1^{er} emploi des jeunes sortis en 2010 du système scolaire selon le diplôme

	Principaux contrats au début du premier emploi					Revenu mensuel net médian* à l'embauche en €
	Non salarié (Indépendant)	CDI	Intérim	Contrat aidé	CDD	
Aucun diplôme	7	15	19	19	40	1070
CAP-BEP	4	24	17	14	41	1110
CAP-BEP tertiaire	4	21	11	16	48	1070
CAP-BEP Industriel	4	27	22	13	34	1200
Baccalauréat	5	24	17	14	40	1090
Bac pro ou techno tertiaire	4	22	14	17	43	1070
Bac pro ou techno industriel	5	28	25	11	31	1210
Bac général	6	24	14	13	43	1060
Bac +2 hors santé-social	4	27	20	12	37	1220
Bac+2 tertiaire	4	28	15	13	40	1200
Bac+2 industriel	4	25	28	10	33	1300
Bac+2/3 Santé-social	8	33	6	1	52	1570
Bac+3/4 hors santé-social	4	31	11	8	46	1300
Bac+2/3 LSH, gestion, droit	5	31	8	8	48	1210
Bac+2/3 Maths, sc. & techniques, STAPS	3	32	16	7	42	1390
Bac+5	5	46	6	3	40	1700
Bac+5 LSH, gestion, droit	6	36	7	4	47	1500
Bac+5 Maths, sc. & techniques, STAPS	4	46	7	3	40	1700
Ecoles de commerce ou d'ingénieurs	3	61	5	3	28	2000
Doctorat	15	28	1	1	55	2030
Doctorat santé	27	23	2	1	47	2450
Doctorat hors santé	4	32	<1	1	63	1980
Ensemble	5	28	15	11	41	1200

Champ : ensemble des jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active (641 000 individus)

* Le revenu médian est le revenu au-dessus duquel la moitié des jeunes sont rémunérés.

Emploi : Activité professionnelle rémunérée et déclarée qui donne accès à un revenu et à des droits sociaux.

Qualification : Ensemble des compétences professionnelles requises pour un emploi.

✍ 3- Montrez à l'aide de différentes données du document que, globalement, la qualité du premier emploi augmente avec le niveau de diplôme.

✍ 3Bis- Quelles sont les exceptions ?

1.2) ... et car l'éducation peut être considérée comme un investissement

Document 3. La théorie du capital humain

Pourquoi un étudiant titulaire d'un master est-il assuré de se voir proposer un salaire supérieur à un étudiant de licence ? Parce que le premier est plus productif que le second, en raison d'un investissement plus important : telle est la théorie du capital humain développée par Gary Becker. L'éducation est considérée comme un investissement, destiné à produire un revenu futur. Autrement dit, investir dans sa formation, c'est accumuler du capital non pas matériel mais humain. L'idée de base de cette théorie est que plus on dépense dans son éducation, plus cela rapporte de revenu. Le coût initial correspond à l'ensemble des frais liés à la scolarité proprement dite et au revenu salarial dont on se prive pendant le temps que l'on passe à se former. Le revenu est supposé dépendre de cette dépense initiale : plus le niveau de formation est élevé, plus on peut escompter des salaires élevés, c'est-à-dire un retour sur investissement important. L'idée est que plus on est formé, plus on est efficace, or le salaire dépend de la productivité

Dorothee Picon « Est-on efficace parce qu'on a des diplômes ou l'inverse ? » Sciences Humaines n°205 juin 2009

Capital humain : Théorie selon laquelle les individus font des choix en matière d'éducation en comparant les coûts à supporter et les revenus futurs qu'ils peuvent espérer en contrepartie de cet investissement qui augmente leur productivité.

Productivité du travail : Efficacité du facteur travail (quantité produite avec une unité de travail).

✎ 4- Pourquoi y-a-t-il des différences de salaire entre les individus selon cet article ?

✎ 5- Trouvez un exemple montrant qu'une meilleure formation rend plus habile et donc plus productif.

✎ 6- Pourquoi l'éducation peut-elle être considérée comme un investissement ?

II) ... mais tous les diplômes ne se valent pas

2.1) Certains cursus sont plus rentables que d'autres...

Document 4 : Insertion dans l'emploi des diplômés d'un master selon la spécialité

Diplôme (master 1 et 2 = bac+ 4 et +5)	Taux de chômage
Economie	7
Droit, science politique	9
Littérature, philosophie	9
Arts	13
Communication	15
Commerce	9
Finance, assurance	5
Informatique	9
Histoire	8
Chimie	8

Champ : Actif ayant terminé leur formation initiale depuis dix ans ou moins, France.

Source : Daniel MARTINELLI, Corine PROST, « Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière », *INSEE Première*, n°1313, octobre 2010.

✎ 7- Faites une phrase précise et explicite avec la donnée de votre choix.

✎ 8- Rédigez un § argumenté (§AEI) répondant à la question suivante : A durée d'étude équivalente, tous les cursus se valent-ils ? Vous débuterez votre § par un alinéa en Affirmant votre réponse, puis, sans revenir à la ligne, vous Expliciterez (détaillerez) votre affirmation, puis, toujours sans revenir à la ligne, vous Illustrerez avec des données pertinentes.

2.2) ... et les discriminations altèrent le rendement des diplômes

Document 5 : Discriminations à l'embauche selon l'origine et l'appartenance religieuse

L'application de la méthode du *testing* au marché du travail français permet d'y apporter un certain nombre d'éléments de réponse. Tout d'abord, conformément aux études réalisées précédemment en France ou à l'étranger, les travaux que nous avons réalisés avec N. Jacquemet pour la France montrent que la discrimination à l'encontre des candidats français d'origine étrangère est de l'ordre de 40 % : à CV équivalent, un candidat dont le nom est à consonance maghrébine reçoit 40 convocations à un entretien d'embauche quand les autres candidats (dont le nom est à consonance « française ») en reçoivent 100. Cet écart représente un handicap considérable pour trouver un emploi, et concerne tant les femmes que les hommes d'origine maghrébine.

D'autres travaux se sont intéressés au rôle joué par l'appartenance religieuse des candidats issus de l'immigration dans l'accès à l'emploi. À cet égard, Adidaet *al.* (2010) montre que la discrimination d'origine tend à s'accroître lorsque les candidats sont perçus comme appartenant à la communauté musulmane. À profil de compétences égal, un Français d'origine étrangère a deux fois moins de chances d'être convoqué à un entretien lorsqu'il signale sur son CV la pratique d'une activité extra-professionnelle perçue comme musulmane (bénévolat pour les jeunes musulmans de France) que lorsqu'il y indique une activité perçue comme chrétienne (bénévolat pour les scouts). En plus de l'origine perçue, la religion apparaît ainsi comme une information supplémentaire mobilisée dans le processus de recrutement.

Source : Anthony Edo, Les discriminations à l'embauche ne visent pas une population particulière, *La Tribune.fr*, 27/03/2015

✎ 9- Quelles sont les discriminations à l'embauche révélées par cet extrait ?

✎ 10- Quelles autres discriminations à l'embauche connaissez-vous ?

Discrimination : Inégalité de traitement injuste d'une personne fondée sur ses caractéristiques propres ou supposées (âge, sexe, handicap, origine, ...)

Testing : Moyen d'investigation en situation réelle visant à déceler une situation de discrimination. Dans le cas le plus simple, on teste le comportement d'un tiers envers 2 personnes ayant exactement le même profil pour toutes les caractéristiques pertinentes, à l'exception de celle que l'on soupçonne de donner lieu à une discrimination.

Pour aller plus loin

Le coût économique des discriminations

Rapport de France Stratégie publié le mardi 20 septembre 2016

Entorse au principe républicain d'égalité des chances, les discriminations sont aussi un manque à gagner économique. Et la facture est lourde. Le coût des seules inégalités d'accès à l'emploi et aux postes qualifiés s'élèverait à 150 milliards d'euros.

Décryptage...

C'est un fait, les discriminations sur le marché du travail ont un coût social. Manquement à l'égalité, elles entament la confiance dans le pacte républicain. Moins perceptible peut-être mais tout aussi indéniable, elles ont aussi un coût économique. Sur-chômage, perte d'activité, mauvaise allocation de la main-d'œuvre, gâchis de qualifications et de potentiels individuels, ... les pertes liées aux discriminations dans l'emploi sont plutôt bien identifiées. Reste à chiffrer le manque à gagner.

De quelles discriminations parle-t-on ?

Sur le plan juridique, la discrimination en emploi décrit le fait d'opérer (intentionnellement ou non) « une distinction » entre des personnes sur la base de critères « non objectivement justifiés par un but légitime ». Une pratique « susceptible d'entraîner un désavantage particulier » pour la personne traitée « de manière moins favorable ». Concrètement, la loi française prohibe vingt-et-un motifs de discriminations. Parmi ceux-là, deux sont retenus dans ce rapport pour mesurer les gains économiques attendus d'une réduction des discriminations : le sexe et l'origine géographique. Et trois autres complètent l'analyse descriptive : le handicap, l'orientation sexuelle et le lieu de résidence. Un choix essentiellement motivé par des contraintes de données.

Pour évaluer l'ampleur des discriminations, l'approche retenue consiste à mesurer statistiquement les écarts de situation en emploi qui ne sont justifiés par aucune variable objective (formation, expérience, ou origine sociale), écarts (qualifiés « d'inexpliqués ») qui sont observés entre les groupes « à risque » et le reste de la population. Ce type d'évaluation indirecte des discriminations a l'avantage de délivrer une analyse plus précise et plus extrapolable - que le *testing* ou l'enquête d'opinion par exemple.

Être une femme reste le premier facteur d'inégalité

Résultat ? Les écarts inexpliqués sont particulièrement marqués pour les femmes. Avec des taux d'activité inférieurs de dix points à ceux des hommes, des temps partiels supérieurs de vingt points, la probabilité la plus faible d'accéder aux 10 % des salaires les plus élevés et un écart de salaire inexpliqué de l'ordre de 12 %, les femmes continuent d'être les premières victimes des inégalités sur le marché du travail. Constat inerte ? Pas exactement. Si les écarts de salaires restent notables, les inégalités d'accès à l'emploi entre hommes et femmes se sont en revanche réduites depuis 1990 et le sur-chômage féminin a quasiment disparu.

Être une femme reste donc le premier facteur de discrimination en emploi en France mais il est suivi de près par l'ascendance migratoire. Toutes choses égales par ailleurs, les hommes descendants d'immigrés africains ont une probabilité d'être au chômage supérieure de sept points aux hommes sans ascendance migratoire. Pour comparaison, ce chiffre est de trois pour les natifs des DOM. Quant à leurs chances d'accéder à un CDI à temps plein, elles sont au niveau... de celles des femmes. Comparé au sexe et à l'origine migratoire, le lieu de résidence n'apparaît pas en revanche comme un facteur explicatif massif d'inégalité d'emploi.

Un manque à gagner de l'ordre de 3% à 14% du PIB

Que gagnerait la société dans son ensemble si le recrutement des chefs d'entreprise était élargi aux femmes, si les talents étaient reconnus dans toute leur diversité et tous les hauts potentiels pleinement employés ? C'est pour apporter une réponse (chiffrée) à cette question que le rapport estime finalement le gain attendu d'une réduction des écarts inexpliqués, écarts qui sont donc considérés ici comme autant de réserves de croissance inutilisées.

Comment ? En simulant les effets d'un alignement de la situation en emploi des personnes discriminées – taux d'emploi, niveaux de salaires, temps de travail et proportion de bacheliers – sur la situation moyenne observée dans le reste de la population de même classe d'âge (chiffage prudent, donc). Ces effets sont estimés sur la base de quatre scénarios qui vont chacun, un peu plus loin, dans la prise en compte des effets (cumulés) d'une réduction des discriminations. Le premier scénario mesure l'effet sur les salaires d'une réduction des écarts d'accès à l'emploi qualifié. Les deux suivants y ajoutent les effets d'une convergence des taux d'emploi puis des durées de travail. Enfin le dernier évalue l'effet additionnel d'un alignement des niveaux d'éducation (taux de bacheliers). Sur ce nuancier, le scénario 2 mesure schématiquement les effets sur l'économie de la discrimination au sens strict (juridique), tandis que le scénario 4 serait plutôt celui (*lato sensu*) de l'égalité des chances.

Les chiffres sont éloquentes ! La convergence des taux d'emploi (introduite dans le scénario 2) se traduirait par une augmentation de 3 % de la population en emploi, soit 608 000 postes supplémentaires, à 93 % féminins. En y ajoutant l'effet convergence des temps de travail (scénario 3) l'augmentation estimée monte à 4,5 %, soit 974 000 emplois à temps plein. Les gains en termes de valeur ajoutée sont massifs : ils s'échelonnent de +3,6 % du PIB dans le premier scénario à +14,1 % dans le scénario 4 d'égalité des chances. Le scénario médian de convergence des seuls taux d'emploi et d'accès aux postes élevés, rapporterait 7% du PIB, soit environ 150 milliards d'euros. Des gains économiques auxquels les femmes contribueraient en l'occurrence à hauteur de 97 % !

Quel que soit le scénario retenu, la réduction des discriminations représente une vraie réserve de croissance. Un plan de lutte national aurait ainsi le mérite de faire converger justice sociale et bénéfice économique.

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/cout-economique-discriminations>