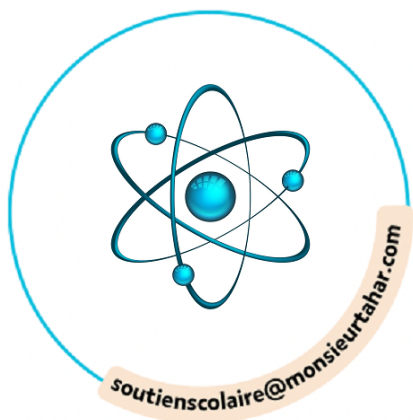


SES



CHAPITRE 6

En quoi les études sont-elles un investissement en capital humain ?



La capacité des individus à participer à la production peut être considérée comme un capital humain, et la poursuite d'études comme un investissement. Différents agents économiques ont alors intérêt à la financer.

I Augmenter le capital humain de l'individu

1 Pourquoi le développer ?

● Selon Theodore Schultz (1961), les individus développent leur **capital humain** afin d'**augmenter leur revenu**. En effet, le niveau de revenu s'élève en moyenne avec le niveau de diplôme.

● En outre, le capital humain **améliore les interactions sociales** : les connaissances d'un individu peuvent en effet lui permettre de mieux anticiper les attentes de son entourage et ainsi faciliter son intégration à des activités professionnelles, amicales, etc. D'autant plus s'il a une santé suffisante pour s'y livrer.

● En augmentant son capital humain, un individu augmente ses **capacités** (possibilité de choisir ses objectifs et de les atteindre).

Mot clé

Le **capital humain** est le stock de ressources productives incorporées aux individus, constitué des savoirs acquis par l'éducation ou l'expérience, de leur santé et de leur connaissance du système économique.

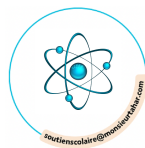
2 Comment le développer ?

● Adam Smith évoquait le fait que développer ce capital humain avait un **coût pour l'individu**. Il s'agit des dépenses réalisées pour se former ou améliorer sa santé, des revenus dont il se prive en poursuivant ses études, nommés « coûts d'opportunité ».

● Pour augmenter sa **qualification**, un individu peut recourir à la **formation initiale** à l'école puis dans l'enseignement supérieur ; et à la **formation continue** qui s'adresse aux actifs en emploi ou au chômage. L'importance de celle-ci s'accroît avec l'allongement de l'espérance de vie et l'évolution des métiers.

Mot clé

La **qualification** désigne la capacité à exercer un métier déterminé ; elle est mesurée par le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle.



II Augmenter le capital humain de l'économie

1 Pourquoi le développer ?

■ L'augmentation du niveau moyen de capital humain d'une économie favorise sa **croissance économique**. En effet, une population plus instruite peut exercer des emplois plus complexes et innover. La productivité qui en résulte est source de **revenus supplémentaires** destinés à l'éducation.

■ La hausse du capital humain entraîne également des **externalités positives**, c'est-à-dire des effets qui améliorent le bien-être d'individus qui n'ont pas eu à payer pour cela : les enfants de parents qualifiés sont avantagés dans l'accumulation de capital humain. Selon certaines enquêtes, un niveau élevé de capital humain dans une économie favorise l'engagement civique et social et réduit la criminalité.

2 Comment le développer ?

■ Les **politiques éducatives**, en augmentant la durée de scolarité obligatoire et les qualifications, jouent un rôle important.

■ Mais d'autres politiques peuvent y contribuer. La **politique familiale**, en augmentant le nombre de crèches et les allocations familiales, aide les parents et stimule la natalité. La **politique sociale** met en œuvre des prestations pour réduire les inégalités et maintenir la cohésion sociale. La **politique de santé** contribue à la bonne santé des travailleurs.

L'ESSENTIEL

Les études,
un investissement
en capital humain

Augmenter le capital humain de l'individu

- **Pourquoi ?** : augmentation des revenus, des capacités et des interactions sociales
- **Comment ?** : formations initiales et continues

Augmenter le capital humain de l'économie

- **Pourquoi ?** : augmentation de la croissance et des externalités positives
- **Comment ?** : politiques éducatives, familiales, sociales et de santé

Comment le niveau des salaires est-il déterminé ?



Le niveau des salaires dans l'économie peut être fixé en fonction du niveau de qualification du salarié, mais il dépend aussi de logiques marchandes et étatiques.

I Le niveau de qualification

1 Le niveau de diplôme

- En France, la loi reconnaît aux employeurs la possibilité de faire varier les salaires en fonction du **niveau de diplôme** des salariés.
- Dans le secteur privé, la relation entre le niveau de diplôme et le niveau de salaire peut être fixée par des **conventions collectives**.

Mot clé

Une **convention collective** est un accord écrit issu d'une négociation entre syndicats de salariés et d'employeurs.

2 L'expérience professionnelle

L'**expérience**, ou ancienneté, est également une composante de la qualification. En France, elle est reconnue par la loi et peut permettre à un salarié d'accéder à un salaire plus élevé que celui associé à son diplôme.

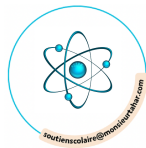
II Les logiques marchandes et administratives

1 L'offre et la demande de travail

- Selon les néoclassiques, le salaire correspond au prix du travail ; il doit être fixé sur le marché. Si l'offre de travail est supérieure à la demande de travail, le salaire doit baisser ; et *vice versa*. Au **salaire d'équilibre**, le facteur travail se louera aux employeurs qui en tireront la meilleure productivité.
- Il arrive que les employeurs offrent un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre pour attirer les meilleurs salariés, les fidéliser, ou les inciter à être plus productifs. Le salaire versé est alors appelé **salaire d'efficience**.

2 L'intervention des administrations publiques

- Afin de limiter les inégalités de revenus, l'État français impose un **salaire minimum et maximum**.



Les administrations de sécurité sociale (ASSO) peuvent faire varier le niveau des **salaires bruts** en augmentant ou baissant les **cotisations sociales**.

Mot clé

Le **salaire brut** est égal à la somme du salaire net et des cotisations sociales payées par le salarié.

III Les autres facteurs de variation des salaires

1 Le genre

- À diplôme égal, les femmes sont payées 35 % de **moins** que les hommes en moyenne.
- Cette inégalité est le résultat de **nombreuses causes** : en moyenne, les femmes travaillent moins souvent à temps complet, font moins d'heures supplémentaires, possèdent des diplômes et exercent des emplois moins valorisés, et sont victimes de discriminations dans l'accès aux postes d'encadrement.

2 La taille de l'entreprise

- En moyenne, les **salaires augmentent avec la taille des entreprises**. Dans les entreprises de 500 salariés et plus, les salaires sont près de deux fois plus élevés que dans les entreprises de un à quatre salariés.
- Les grandes entreprises offrent plus de **postes qualifiés**, ainsi que divers **avantages** (assurance, primes, formation, etc.).

L'ESSENTIEL

Les facteurs de variation des salaires

Niveau de qualification

- niveau de diplôme
- expérience professionnelle

Logiques marchandes

- salaires d'équilibre
- salaires d'efficience

Logiques administratives

- salaires minimum et maximum
- variations des cotisations sociales

Autres facteurs

- genre des travailleurs
- la taille de l'entreprise

Quelles sont les causes du chômage ?



Il existe une **corrélation** entre **niveau de chômage** et **niveau de qualification**. Mais ce n'est pas la seule explication au chômage. D'autres facteurs interviennent : le **niveau des salaires** ou la **demande des consommateurs**.

I Le défaut de qualification

1 Un niveau de qualification insuffisant

● Selon Michael Spence, le **diplôme** agit comme un « signal » qui prouve à l'employeur la compétence du salarié ; les employeurs auront alors tendance à se détourner des candidats les moins diplômés au profit des plus diplômés. En outre, le nombre d'emplois accessibles sans diplôme recule depuis 30 ans.

● On observe ainsi une **corrélation négative** entre le niveau de qualification et le niveau de **chômage** : plus le niveau de diplôme et/ou l'expérience est faible, plus le risque de chômage est élevé.

Mot clé

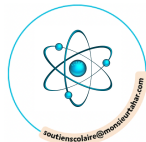
Selon l'Insee, sont au **chômage** les personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant un.

2 Une qualification inadaptée

● Il peut exister un **décalage** entre les qualifications des travailleurs et celles recherchées par les employeurs. Ainsi, certains secteurs peinent à trouver du personnel qualifié : en 2016, 72 % des employeurs projetant de recruter des vétérinaires avaient des difficultés à le faire, de même que plus de 60 % de ceux recrutant des ingénieurs en informatique ou en télécommunications.

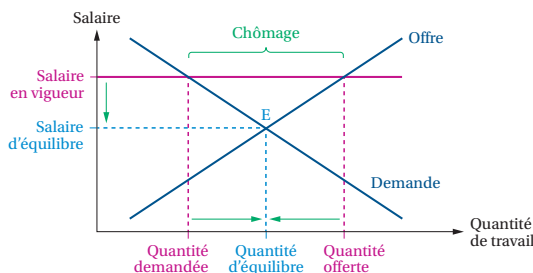
● En outre, un niveau de qualification élevé ne met **pas nécessairement à l'abri du chômage**. Ceci peut expliquer en partie le fait que, bien qu'il soit plus faible que celui des actifs moins diplômés, le taux de chômage des plus diplômés n'est pas nul.

● Un tel chômage est qualifié de **structurel**, car il est durable. Il résulte d'une transformation de l'économie qui rend certaines qualifications obsolètes et inadaptées aux besoins des secteurs créateurs d'emplois. Pour le réduire, il faut faire évoluer les formations afin qu'elles répondent aux besoins des employeurs.



II Les niveaux de salaires trop élevés

■ Selon les **néoclassiques**, si le salaire est trop élevé, l'offre de travail des travailleurs sera supérieure à la demande de travail des employeurs : certains travailleurs ne trouveront pas d'emploi et seront au chômage.



■ Il faut alors **réduire le coût du travail** pour réduire le chômage (baisse des cotisations sociales ou suppression du salaire minimum).

III L'insuffisance de la demande

■ Pour **John Maynard Keynes**, le chômage s'explique par une insuffisance de la demande de biens et services dans l'économie.

■ Selon lui, les entreprises n'emploient que si elles ont l'assurance de pouvoir écouler les marchandises qu'elles produisent. Si elles **anticipent une demande trop faible**, elles réduiront leurs recrutements : des actifs seront alors au chômage.

L'ESSENTIEL

Les causes du chômage

Défaut de qualification

- niveau de qualification insuffisant
- qualification inadaptée

Niveaux de salaires trop élevés

- offre de travail supérieure à la demande de travail (théorie néoclassique)

Insuffisance de la demande

- de biens et de services dans l'économie
- réduction des recrutements (théorie keynésienne)

En quoi l'accès aux diplômes est-il différencié socialement ?



L'école française se présente comme étant méritocratique. Or, parmi les pays riches, la France se distingue comme étant celui où l'origine sociale est la plus déterminante dans les chances de réussite scolaire.

I Comment expliquer l'inégalité des chances face à l'école ?

1 Par les calculs opérés par les individus

- Le sociologue Raymond Boudon considère que les décisions des individus résultent d'un **calcul rationnel** : ils ne s'investissent dans leurs études que si les gains attendus (emploi, rémunération) excèdent leur coût (dépenses, temps consacré) et le risque d'échouer (individualisme méthodologique).
- Les inégalités de diplômes s'expliquent par des choix différents : certains font le choix de poursuivre leurs études, d'autres non. Chacun est donc responsable du niveau d'étude qu'il atteint.

2 Par les différences de capital culturel

- Selon **Pierre Bourdieu**, les méthodes et le contenu des enseignements auraient tendance à favoriser les élèves issus des catégories supérieures.
- Ces élèves reçoivent de leurs parents un **capital culturel** qui crée une affinité entre eux et les enseignants et favorise l'accès aux formations les plus prestigieuses.

Mot clé

Le **capital culturel** désigne les ressources culturelles que possède et peut mobiliser un individu, sous la forme de biens culturels (livres, œuvres d'art), de diplômes ou de dispositions (langage, goûts, etc.).

3 Par le contexte scolaire

- Certains établissements seraient plus efficaces que d'autres dans l'amélioration des performances des élèves, notamment par leur souci d'améliorer et de mieux articuler les enseignements. On parle alors d'**effet établissement**.
- Certaines pratiques enseignantes favoriseraient la réussite des élèves : le fait que l'enseignant ait des attentes élevées, ait les mêmes attentes envers les filles et les garçons, etc. On parle d'**effet maître**.



■ Certaines classes sont plus favorables que d'autres à la réussite scolaire. Le nombre de « bons élèves », le sentiment éprouvé par les élèves d'être dans une bonne classe, peuvent stimuler l'apprentissage. On parle alors d'**effet classe**.

II Comment les inégalités scolaires évoluent-elles ?

1 La massification scolaire

■ Dans les pays de l'OCDE, l'enseignement s'est **démocratisé** : dans le primaire depuis un siècle, dans le secondaire depuis une cinquantaine d'années, et dans le supérieur depuis les années 1970-80. En France, par exemple, le **taux de bacheliers** dans une génération est passé **de 20 à 80 %** environ entre 1970 et 2016.

■ Pour certains auteurs, il s'agirait plutôt d'une **massification scolaire** : certes, génération après génération, le niveau de qualification en France s'est élevé depuis un siècle ; mais les écarts de prestige et de niveaux des diplômes obtenus se maintiennent selon l'origine sociale.

2 Le maintien des inégalités entre garçons et filles

■ En France, les filles réussissent mieux à l'école que les garçons : 84 % d'entre elles deviennent bachelières, contre 74 % des garçons.

■ Cependant, elles s'orientent moins vers les sciences fondamentales : 30 % des ingénieurs seulement sont des femmes. Et à niveau de diplôme égal, elles occupent des **emplois moins stables, moins qualifiés** et **moins rémunérés**.

L'ESSENTIEL

L'inégalité
des chances
face à l'école

Les causes

- ▶ différences de capital culturel
- ▶ contexte scolaire
- ▶ calculs rationnels des individus

Les évolutions

- ▶ massification scolaire
- ▶ maintien des inégalités :
 - selon le milieu d'origine
 - entre filles et garçons