

Collection
MENTION

Économie

Économie du travail

BRUNO VAN DER LINDEN

Annexe 2

L'éducation, la formation et la discrimination

L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

Avant les travaux de Becker et Mincer dans les années 1960, l'éducation était vue comme un bien culturel. Depuis, elle est analysée comme un investissement dont l'accumulation crée un stock de *capital humain*. Becker introduit la différence entre le *capital humain général* (qui améliore la productivité dans un vaste nombre d'emplois) et le *capital humain spécifique* (qui n'améliore que la productivité dans un emploi particulier). L'apprentissage des langues et celui du calcul, par exemple, accroissent le capital humain général. L'apprentissage d'une procédure de production propre à une entreprise accroît, en revanche, le capital humain spécifique. À côté du temps de formation en cours de carrière, l'expérience professionnelle permet fréquemment un apprentissage par la pratique (*learning by doing*), susceptible de relever les deux types de capital humain.

Le capital humain général s'accumule par la scolarité en début de vie et par la participation à certaines formations par la suite. S'éduquer a un coût direct (les études ne sont en général pas gratuites) et un coût d'opportunité (le salaire auquel on renonce en restant sur les bancs scolaires). S'éduquer a aussi un rendement : la valeur actualisée des flux futurs de salaires. À nouveau, la comparaison entre le coût marginal d'une année d'étude supplémentaire et le rendement marginal de celle-ci conduit à la décision d'arrêter ou de prolonger la scolarité. Pour qu'il y ait un incitant à s'éduquer, il faut donc que les salaires futurs se différencient selon le parcours scolaire.

En concurrence parfaite, aucune entreprise n'a intérêt à financer une formation génératrice de capital humain général. Comment en effet pourrait-elle rembourser les sommes investies si ce n'est en payant un salaire inférieur au prix du marché ? Si elle le faisait, le travailleur irait valoriser son capital humain général ailleurs.

La formation du capital humain spécifique est plus complexe à analyser. Elle s'inscrit dans une relation bilatérale entre un employeur et un travailleur propice à un marchandage, et non à un comportement concurrentiel. Cela dit, en cas de comportement concurrentiel, on montre que l'employeur investit et retire les

bénéfices de l'accroissement de capital humain spécifique (voir Cahuc et Zylberberg 2001, 2003).

Suite à l'étude de Mincer (1974), une vaste littérature empirique s'est penchée sur la relation entre les rémunérations, le niveau d'étude et l'expérience professionnelle des travailleurs (ou, en guise d'approximation, l'âge). On parle d'*équations de salaire à la Mincer*. Les différences de niveaux d'éducation et d'expérience rendent compte d'environ 30 % de la dispersion salariale.

L'introduction d'une information asymétrique entre l'employeur et le travailleur peut conduire à une tout autre vision de l'éducation. Admettons que l'employeur n'observe pas la productivité du travailleur mais bien son niveau d'étude. Supposons que l'éducation n'influence en rien la productivité du travailleur. Toutefois, les aptitudes intrinsèques qui rendent l'individu plus productif allègent aussi le coût d'acquisition du diplôme. En pareil cas, les individus aptes ont intérêt à investir dans l'éducation afin de *signaler* leur productivité aux employeurs. Dans ce contexte, l'éducation peut entraîner un gaspillage de ressources. Il peut ainsi y avoir un phénomène de sur-éducation.

Différentes méthodes ont été mises en œuvre pour tenter de quantifier l'importance respective de la théorie du capital humain et celle du signal. Elles suggèrent la primauté de la première.

Pour aller plus loin dans l'analyse des choix d'éducation et de formation

Les théories présentées dans le chapitre supposent que les agents économiques sont en mesure de former des attentes précises à propos des opportunités futures d'emploi et de rémunération. Le modèle du *Cobweb* adopte un point de vue opposé. Il suppose que les choix d'orientation scolaire s'effectuent de manière *myope*. Par exemple, les jeunes décident leur orientation professionnelle en fonction de l'intensité actuelle de la demande. Borjas (2005) présente ce modèle et conclut à sa pertinence dans nombre de situations.

En réalité, les entreprises paraissent investir en capital humain général. Le système d'apprentissage allemand en est un exemple. Acemoglu et Pischke (1999) proposent

une explication dans un marché du travail frictionnel. Charlot (2005) résume la littérature sur les choix d'éducation en présence de frictions. Il met en évidence la possibilité de sur-éducation.

Références complémentaires

D. Acemoglu and J. S. Pischke (1999), « Beyond Becker : Training in imperfect labor markets », *Economic Journal*, 109, 112-142

G. Borjas (2005), *Labor economics*, 3rd edition, McGraw-Hill.

O. Charlot (2005), « Éducation et chômage dans les modèles d'appariement : une revue de la littérature », *Économie et Prévision*, n° 169-170-171, 73-103.

J. Mincer (1974), *Schooling, experience and earnings*, Columbia University Press.

LES DISCRIMINATIONS

Les équations de salaire à la Mincer améliorent leur pouvoir explicatif lorsqu'on tient compte de caractéristiques démographiques comme le genre, la nationalité, la couleur de peau ou l'origine ethnique. Ce constat incontournable a de longue date interpellé les économistes du travail et notamment les tenants de la théorie du capital humain (Becker 1957). Pour rendre compte de cette évidence empirique, l'approche traditionnelle a consisté à supposer l'existence d'un *goût pour la discrimination*. Autrement dit, on a postulé que les employeurs, les collègues ou les clients exigent une forme de *compensation* pour accepter d'interagir avec certains groupes. En concurrence parfaite, ceci conduit à de la *ségrégation* (Borjas 2005). Considérons deux groupes tout aussi productifs, le premier étant l'objet de préjugés, l'autre pas. Imaginons que le salaire des premiers soit plus faible. Si l'écart entre le salaire des seconds et celui des premiers dépasse la compensation requise, seuls des travailleurs du premier groupe sont recrutés, mais leur nombre est plus faible qu'en l'absence de discrimination. En concurrence parfaite, il n'y a pas de barrière à l'entrée de nouvelles firmes. On montre alors que des entreprises sans goût pour la discrimination ont intérêt à entrer sur le marché et, qu'à terme, les entreprises qui ont un tel goût sont évincées grâce à la concurrence. La ségrégation ne serait donc qu'un phénomène transitoire, conclusion que l'observation infirme.

L'introduction de firmes disposant d'un pouvoir sur le marché du travail permet en revanche de rendre compte de la persistance discriminations salariales (Black 1995, Rosen 2003).

Une autre forme de discrimination émerge lorsqu'il y a de l'asymétrie d'information. Lors du recrutement, l'employeur n'observe qu'imparfaitement la productivité du travailleur mais il connaît avec exactitude son diplôme et son groupe démographique. Imaginons un monde binaire où on est soit productif, soit improductif. Pour une raison quelconque (*a priori*, expérience...), l'employeur estime qu'en moyenne, au sein d'un tel groupe démographique, seule une part des diplômés est productive. Si cette part est faible, le salaire des diplômés de ce groupe sera alors lui aussi plus faible. Il y a *discrimination statistique* en ce sens que le salaire des travailleurs productifs est d'autant plus bas qu'ils appartiennent à un groupe démographique où, selon l'employeur, les chances d'être improductifs sont fortes.

Pour aller plus loin à propos des discriminations

Le livre de Borjas (2005) offre un tour d'horizon assez vaste de la littérature. L'étude des discriminations a notamment progressé par l'envoi de *curriculum vitae* fictifs se distinguant seulement par le nom du candidat (voir par exemple Bertrand et Mullainathan 2004). Blau *et al.* (2006) est un manuel dédié aux spécificités de genre sur le marché du travail.

Références complémentaires

G. Becker (1957), *The economics of discrimination*, University of Chicago Press, réédition de 1971.

M. Bertrand et S. Mullainathan (2004), « Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal ? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », *American Economic Review*, 94, 991-1013

A. Black (1995), « Discrimination in an equilibrium search model », *Journal of Labor Economics*, 13, 309-334.

F. Blau, M. Ferber and A. Winkler (2006), *The economics of women, men and work*, 5th ed., Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River (NJ).

G. Borjas (2005), *Labor economics*, 3rd edition, McGraw-Hill.

A. Rosen (2003), « Search, bargaining and employer discrimination », *Journal of Labor Economics*, 21, 807-830.