

LE PASSAGE DES ÉTUDES SUPÉRIEURES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

par Richard Pearson

Chaque année, plus de 100 000 diplômés terminent leurs études supérieures au Royaume-Uni. Pour comprendre l'évolution des entrées des diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail, il est utile de rappeler les modifications intervenues dans l'enseignement supérieur. Le nombre de diplômés a triplé depuis 25 ans suite à l'expansion rapide de l'enseignement supérieur, générale dans toutes les économies occidentales. Au Royaume-Uni, cette expansion a été accélérée après la publication, en 1963, du rapport Robbins [1], parrainé par le gouvernement, qui proposait que « *l'enseignement supérieur soit accessible à tous ceux qui, de par leurs aptitudes et leurs connaissances, sont capables de le poursuivre, et qui le souhaitent* ». Cette approche connue plus tard sous le nom de « demande sociale » de la planification de l'enseignement supérieur était en partie justifiée par l'état primitif de la planification de la main-d'œuvre.

Ainsi pendant deux décennies, jusqu'en 1981, l'enseignement supérieur chercha à répondre à des besoins surtout sociaux pour satisfaire la demande étudiante, tout en reconnaissant les besoins du marché du travail. L'expansion des années soixante et soixante-dix fut marquée par un certain nombre de facteurs comme l'accroissement du niveau de vie, l'amélioration des résultats scolaires, un nombre toujours croissant de jeunes, une élévation des dépenses publiques, et la croyance qu'une augmentation du nombre des diplômés de l'enseignement supérieur serait bénéfique à la société et à l'économie. Cependant, malgré ce programme expansionniste en termes de chiffres globaux, on continuait à s'inquiéter que les besoins de l'industrie en main-d'œuvre qualifiée ne fussent pas remplis. Des rapports gouvernementaux successifs signalaient que l'industrie avait encore besoin de diplômés universitaires, surtout de chercheurs et d'ingénieurs [2]. Pour cette raison, le financement fut surtout consacré à la création d'un plus grand nombre de places en sciences et en sciences de l'ingénieur dans les universités et les collèges techniques. Après la récession du début des années soixante-dix, coïncidant avec une augmentation des effectifs d'étudiants dans l'enseignement supérieur, l'inquiétude devant le manque de main-

d'œuvre qualifiée se transforma en inquiétude devant l'excès d'offre et le chômage de cette main-d'œuvre diplômée. Un rapport du Département de l'Emploi publié en 1974 [3] regroupant les statistiques et les informations disponibles relatives aux diplômés universitaires et à leur emploi montra que les perspectives d'emploi et les salaires des personnes hautement qualifiées s'étaient détériorés depuis le milieu des années soixante, et qu'à l'avenir il faudrait créer des débouchés pour les diplômés de l'enseignement supérieur dans de nouveaux secteurs afin de leur assurer du travail. A cette époque, un état d'esprit « anti-industriel » prédominait, et la détérioration des perspectives économiques détournait les étudiants des emplois et des disciplines en rapport avec l'industrie. En liaison avec ce phénomène, ainsi qu'à un intérêt accru pour les emplois du secteur public et pour les disciplines en sciences sociales, nombre de places en sciences de l'ingénieur restaient inoccupées dans les universités et les instituts polytechniques au milieu des années soixante-dix. Ce chiffre aurait été plus élevé encore sans l'augmentation rapide du nombre d'étudiants étrangers venus poursuivre des études d'ingénieur au Royaume-Uni à cette époque. En 1977, un débutant sur cinq dans cette discipline était un étranger. A la fin des années soixante-dix, alors que le nombre d'ingénieurs britanniques achevant leurs études commençait à baisser, l'expansion de l'économie révéla un manque d'ingénieurs. On recommença à considérer que les sciences de l'ingénieur étaient importantes pour l'économie, et à insister sur la nécessité d'augmenter le nombre de disciplines professionnelles de l'enseignement supérieur. Le rapport Finniston de 1978 [4] montrait ce besoin accru d'ingénieurs.

La nouvelle décennie vit le début d'une importante récession. En même temps, le nouveau Gouvernement souhaitait réduire les dépenses publiques aussi, dès 1981, on arrêta l'expansion de l'enseignement supérieur. Le Gouvernement réduisit d'abord le budget du secteur universitaire, ensuite celui des instituts polytechniques et des collèges d'enseignement supérieur et, à partir de 1981, le nombre des nouveaux étudiants dans le secteur universitaire baissa. Bien que l'intention du Gouvernement ait été de maintenir le nombre de places en sciences et en sciences de l'ingénieur et de le réduire en lettres

Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'article.

et sciences sociales, la responsabilité de la planification des cours laissée aux universités, le coût élevé du matériel scientifique et une demande étudiante incertaine, firent que les places en sciences et techniques commencèrent également à diminuer [5]. En réaction à ces restrictions financières, les universités imposèrent une interdiction quasi-totale de recrutement d'enseignants, entraînant une sérieuse inquiétude car, faute de nouveaux chercheurs et de maîtres-assistants, l'enseignement supérieur serait privé de jeunes éléments. Pour surmonter ce problème, le Gouvernement annonça d'abord la création de nouveaux postes, pour attirer des jeunes vers l'enseignement supérieur, puis adopta un projet de formation en informatique pour augmenter significativement le nombre de diplômés universitaires suivant des stages de « recyclage » informatique au niveau supérieur et répondre à la demande croissante en compétences informatiques [6]. Plus récemment, le Gouvernement a encore augmenté le financement des stages d'informatique en vue d'obtenir un millier de diplômés supplémentaires d'ici 1990. Cependant depuis la publication par le Gouvernement du *Green paper* (document de discussion politique), qui montrait la nécessité de diminuer les effectifs d'étudiants d'ici l'an 2000, c'est maintenant sur le long terme qu'est établie la décroissance générale de l'enseignement supérieur [7]. On tire arguments de la diminution du nombre des jeunes de 18 ans et de la nécessité de réduire les dépenses publiques. Le nombre de jeunes de 18 ans va baisser de 35 % dans les dix ans à venir (tableau 1). Les effets de cette tendance sur la demande étudiante donnent cependant prétexte à de vives discussions. Par exemple, des organismes tels que la Société Royale de Statistique, l'Association des Enseignants Universitaires, et le Comité des Recteurs et Directeurs des Universités, maintiennent que la demande étudiante sera plus élevée

à cause du nombre croissant de femmes et d'étudiants plus âgés à la recherche d'une formation universitaire [8].

LES RECRUTEMENTS DE DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le marché du travail des diplômés de l'enseignement supérieur est complexe, et il n'existe pas d'emploi typique de diplômé universitaire. Dans certains cas, les employeurs souhaitent embaucher un diplômé universitaire, pour ses connaissances intellectuelles ou sa formation – en droit ou en chimie, par exemple –, dans d'autres cas, ils recherchent de futurs cadres supérieurs et concentrent leurs critères de sélection sur des qualités plus personnelles. Mais les diplômés sont aussi en concurrence avec des non-diplômés qui ont déjà une expérience du travail, ou qui quittent d'autres secteurs du système scolaire.

Dans l'évaluation de la demande globale de diplômés de l'enseignement supérieur, il faut prendre en compte la politique des employeurs concernant la formation, l'évolution de la carrière et l'avancement, ainsi que la question à court terme de l'emploi initial. Une telle politique peut être autant influencée par la nature organisationnelle et culturelle de l'entreprise que par les besoins industriels ou techniques. Une analyse effectuée par le Département de l'Emploi pendant les années soixante-dix montre que, dans l'industrie et le commerce, la demande en diplômés de l'enseignement supérieur peut être classée dans trois catégories [9]. Alors que les limites de chaque catégorie sont floues, et qu'il y a un chevauchement entre les catégories dans certaines entreprises, elles donnent néanmoins un cadre acceptable pour l'évaluation de la nature des emplois et des carrières des diplômés. Les trois catégories sont les suivantes :

— *les cadres*. Ils sont sélectionnés pour leur potentiel élevé afin de satisfaire les besoins à long terme de l'entreprise. Ils ont un programme structuré d'évolution de carrière et sont généralement sélectionnés pour leurs qualités personnelles plutôt que pour leur spécialité. Ils ne représentent qu'une proportion relativement faible des diplômés recrutés ;

— *les spécialistes*. Ils occuperont un poste dans une fonction spécialisée de l'entreprise telle que l'ingénierie (1) ou la recherche, et leur discipline d'études sera normalement importante lors du recrutement. Cette catégorie comprend des diplômés embauchés dans des domaines tels que la gestion du personnel, la comptabilité, l'ingénierie, où des organismes professionnels extérieurs imposent souvent les exigences de la formation, et offrent une qualification professionnelle supplémentaire. Avec la « professionnalisation » croissante de nombreux emplois, ces zones d'embauche sont en pleine expansion ;

(1) Au sens anglo-saxon du terme : tout ce qui relève des activités de l'ingénieur.

Tableau 1

JEUNES DE 18 ANS DANS LA POPULATION DU ROYAUME-UNI DE 1969 A L'AN 2000

Années	Jeunes de 18 ans	Années	Jeunes de 18 ans
1969	797 000	1985	962 000
1970	793 000	1986	947 000
1971	804 000	1987	920 000
1972	795 000	1988	904 000
1973	789 000	1989	902 000
1974	825 000	1990	834 000
1975	851 000	1991	780 000
1976	871 000	1992	737 000
1977	879 000	1993	698 000
1978	918 000	1994	676 000
1979	944 000	1995	657 000
1980	976 000	1996	687 000
1981	990 000	1997	735 000
1982	1 015 000	1998	754 000
1983	997 000	1999	731 000
1984	980 000	2000	719 000

— l'embauche générale de diplômés recrutés dans des emplois d'assimilés-cadres ou de cadres moyens, ou pour remplir des besoins à court terme dans des domaines comme la vente. Ces diplômés seront le plus souvent en concurrence avec des non-diplômés au moment du recrutement. C'est dans ce cas que le recrutement des diplômés de l'enseignement supérieur a subi la plus grande expansion.

Il n'est pas toujours possible de bien faire la distinction entre les différentes catégories mais il semble que les spécialistes représentent une embauche sur trois, les cadres stagiaires moins d'une embauche sur dix, la majorité faisant partie de l'embauche générale. La structure générale de cette répartition a été confirmée dans les analyses ultérieures du marché de l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur [10].

Dans le cas des spécialités telles que la médecine, le droit, la comptabilité, l'architecture et, à un degré moindre, l'ingénierie, il existe une forte pression des organismes professionnels lors du passage de l'enseignement supérieur à l'emploi. En médecine, le nombre d'étudiants est strictement contrôlé par le Gouvernement afin de faire correspondre le nombre d'étudiants aux débouchés dont la majorité se trouve dans le secteur public. La médecine est une profession à haut statut social et la concurrence est forte pour y accéder. Jusqu'à une date récente, l'entrée dans les études médicales et l'accès à l'emploi étaient faciles du fait des besoins croissants en médecins. Or cette croissance s'est arrêtée, et certains étudiants en médecine rencontrent maintenant des difficultés pour trouver un emploi.

La comptabilité et le droit ont évolué vers le recrutement des diplômés universitaires depuis vingt ans. Malgré l'augmentation rapide du nombre d'étudiants suivant des cours universitaires de comptabilité, la majorité des comptables sont toujours recrutés à partir de disciplines autres que la comptabilité. La demande croissante de diplômés de l'enseignement supérieur en comptabilité est l'une des tendances les plus marquées de la dernière décennie ; un diplômé universitaire sur dix trouvant un emploi permanent entre dans un cabinet comptable.

Les critères de sélection des employeurs varient sensiblement. Dans les domaines spécialisés tels que le droit, l'ingénierie et la médecine — à l'exception de la comptabilité (cf. ci-dessus) —, la discipline universitaire est d'une importance primordiale lors des recrutements. Les employeurs ont leur propre critère au sujet des « meilleurs » et des « moins bons » programmes et établissements lors du recrutement. Actuellement, beaucoup d'employeurs établissent des liens avec certaines institutions lorsqu'ils cherchent à recruter des étudiants en possession de compétences très prisées comme l'informatique ou l'ingénierie. Plusieurs centaines d'employeurs parrainent également des étudiants, leur versant une

bourse, et leur proposant une expérience du travail et une formation industrielle pendant leurs études en espérant les attirer et les recruter une fois celles-ci terminées. Un étudiant en sciences de l'ingénieur sur quatre est maintenant parrainé de cette façon [11]. Les employeurs et les étudiants britanniques pensent encore couramment que les « meilleurs » étudiants vont dans les « meilleures » universités et, pour cette raison, la majorité des employeurs cherchent d'abord à recruter des diplômés universitaires, souvent sans tenir compte des candidats qui sortent des instituts polytechniques ou des collèges d'enseignement supérieur, ou du moins sans les encourager. De même, beaucoup d'employeurs préfèrent ceux qui ont obtenu un diplôme avec mention à ceux qui n'ont pas eu de mention [12].

Chaque année, environ 20 000 étudiants obtiennent un diplôme supérieur au *first degree* bien que, depuis quelques années, 36 % de ces étudiants viennent de l'étranger. En termes de perspectives d'emploi, un diplôme supérieur intéresse seulement les organismes qui cherchent à recruter du personnel de recherche.

Dans le cas des universités, les études supérieures étaient, par le passé, la voie d'entrée la plus fréquente des nouveaux enseignants et chercheurs, mais les réductions financières dans l'enseignement supérieur ont sérieusement réduit le nombre de nouveaux postes disponibles dans l'enseignement et la recherche. Dans le domaine scientifique, la recherche industrielle exige presque toujours un diplôme supérieur, mais les débouchés sont peu nombreux dans ce domaine. Pour la plupart des emplois, en dehors de la recherche et de l'enseignement, les employeurs cherchent rarement un diplôme supérieur au premier degré [9-10-12-13], et un tel diplôme ne semble pas donner d'avantages en termes de salaire ultérieur [14]. Il y a cependant peu de preuves que les détenteurs d'un diplôme supérieur éprouvent plus de difficultés que les diplômés du *first degree* à trouver un emploi. Les nouveaux stages supérieurs d'un an, destinés à former les étudiants en informatique, s'avèrent particulièrement intéressants pour les employeurs [15].

L'ÉVOLUTION DES ENTRÉES DANS LA VIE ACTIVE

Le Royaume-Uni est particulièrement riche en informations concernant le passage des diplômés de l'enseignement supérieur vers l'emploi. Les enquêtes d'insertion professionnelle [16-17] sont effectuées par les universités, les instituts polytechniques et, depuis peu, par les collèges d'enseignement supérieur. Elles concernent tous les étudiants ayant obtenu un diplôme et donnent leur situation professionnelle six mois après l'obtention (2). En examinant ces données, il est important de se

(2) NDT : Cf. l'article de B. Steptoc pour l'analyse de la situation professionnelle et du chômage.

rappeler que ce n'est qu'une façon de mesurer l'entrée sur le marché du travail. Cette enquête reflète certes l'évolution de la demande des employeurs mais très indirectement. En particulier, elle ne dit rien sur la quantité de postes non pourvus, ni sur la qualité de l'emploi obtenu par l'étudiant : par exemple, un diplômé qui obtiendrait un poste d'employé de comptabilité serait sans doute classé dans la fonction comptable tout comme un diplômé ayant obtenu un poste d'expert comptable.

Les enquêtes (tableau 2) montrent que tous les étudiants diplômés n'occupent pas aussitôt un emploi. En fait, dans les six premiers mois après l'obtention du diplôme

moins de 50 % des nouveaux diplômés obtiennent un emploi permanent au Royaume-Uni, mais ce pourcentage varie sensiblement selon les disciplines. Les pourcentages d'étudiants ayant obtenu un emploi permanent au Royaume-Uni sont passés de 40 % en 1976 à 46 % en 1979. En 1980, cette proportion est tombée à moins de 42 %, suite aux répercussions de la situation économique sur les programmes d'embauche de beaucoup d'employeurs, pour remonter ensuite à presque 45 % en 1983.

Le tableau 3 montre que l'industrie et le commerce représentent une proportion toujours croissante d'étu-

Tableau 2
SITUATION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS DE PREMIER DEGRÉ (*first degree*)
SIX MOIS APRÈS L'OBTENTION DES DIPLÔMES (HOMMES ET FEMMES)
ROYAUME-UNI (GRANDE-BRETAGNE AVANT 1975-1976)

(en %)

Situation professionnelle	1970 1971	1971 1972	1972 1973	1973 1974	1974 1975	1975 1976	1976 1977	1977 1978	1978 1979	1979 1980	1980 1981	1981 1982	1982 1983
Hommes													
Emploi permanent	37,0	41,5	44,1	45,3	41,8	43,2	46,0	47,7	48,9	46,7	44,3	44,8	47,7
Recherche ou études sup.	17,6	15,6	14,6	13,3	14,1	14,1	12,5	12,8	12,1	11,0	11,0	10,2	10,8
Prép. d'un dipl. d'enseign.	10,6	10,6	9,5	7,9	8,5	8,1	6,4	5,6	4,9	4,7	4,7	3,6	3,1
Autre formation	6,9	6,0	5,4	5,2	5,1	5,7	5,5	5,0	4,5	6,0	6,1	6,3	6,4
Sans emploi	5,3	3,6	2,5	2,9	5,6	5,5	5,2	4,2	4,3	7,9	10,1	11,9	10,0
Autres orient. connues	12,0	11,5	13,7	13,8	13,9	13,7	14,7	14,8	15,0	14,1	13,9	12,5	11,1
Autres orient. inconnues	10,7	11,2	10,2	11,6	11,0	9,7	9,7	9,9	10,3	9,6	9,9	10,7	10,7
Total tous diplômés	34 482	37 252	36 939	37 248	36 683	36 972	38 494	40 290	41 396	42 279	43 072	43 603	43 976
Femmes													
Emploi permanent	26,0	29,0	32,3	35,5	34,3	35,0	37,9	40,3	41,2	39,3	37,4	37,5	40,1
Recherche ou études sup.	9,4	8,9	8,8	8,1	8,5	8,9	8,4	8,5	7,8	7,4	7,1	7,0	6,7
Prép. d'un dipl. d'enseign.	28,6	27,5	25,4	22,7	21,6	19,2	16,1	14,0	13,6	13,6	13,4	10,5	9,0
Autre formation	11,9	10,9	10,0	9,0	8,9	10,3	10,6	10,4	9,5	11,5	12,6	13,0	12,8
Sans emploi	3,5	2,7	2,5	2,9	4,8	5,6	4,9	4,3	4,9	7,1	8,6	10,3	9,0
Autres orient. connues	11,6	11,3	12,6	11,9	11,7	12,1	13,3	13,8	14,8	11,8	11,9	12,2	11,9
Autres orient. inconnues	8,9	9,7	8,4	9,9	10,2	8,9	8,8	8,7	9,1	9,3	9,0	9,5	10,6
Total tous diplômés	14 715	16 374	17 448	18 111	18 792	20 274	21 572	22 700	24 061	25 089	26 570	28 269	30 076
Hommes et femmes													
Emploi permanent	33,7	37,7	40,3	42,1	39,2	40,3	43,1	45,0	46,0	43,9	41,7	41,9	44,6
Recherche ou études sup.	15,1	13,4	12,7	11,6	12,2	12,2	11,0	11,2	10,6	9,7	9,5	8,9	9,2
Prép. d'un dipl. d'enseign.	16,0	15,8	14,5	12,7	13,0	12,0	9,9	8,6	8,3	8,0	8,0	6,3	5,5
Autre formation	8,4	7,5	6,8	6,5	6,4	7,3	7,3	6,9	6,3	8,0	8,6	8,9	9,0
Sans emploi	4,7	3,3	2,5	2,9	5,4	5,5	5,1	4,2	4,4	7,6	9,5	11,2	9,6
Autres orient. connues	12,0	11,5	13,5	13,1	13,0	13,3	14,2	14,6	14,7	13,2	13,2	12,1	11,4
Autres orient. inconnues	10,1	10,8	9,6	11,1	10,8	9,4	9,4	9,5	9,7	9,5	9,5	10,7	10,6
Total tous diplômés	49 197	53 626	54 387	55 359	55 475	57 246	60 066	63 056	65 475	67 368	69 642	71 872	74 052

Source : *First destination of university graduates* [16].

Tableau 3
EFFECTIFS DES EMPLOYEURS DES DIPLÔMÉS DU PREMIER DEGRÉ (*first degree*)
OBTENANT UN EMPLOI PERMANENT (HOMMES ET FEMMES)
ROYAUME-UNI (GRANDE-BRETAGNE AVANT 1975-1976)

Catégories d'employeurs	1970 1971	1971 1972	1972 1973	1973 1974	1974 1975	1975 1976	1976 1977	1977 1978	1978 1979	1979 1980	1980 1981	1981 1982	1982 1983
Services publics													
Fonction publ. et gouver. central	1 004	1 023	1 124	1 200	1 494	1 121	1 028	1 175	1 050	886	891	1 033	1 090
Forces armées	221	237	176	196	189	233	239	270	314	383	395	412	425
Gouvern. local et serv. hospit.	2 614	5 326	5 110	5 937	5 764	5 561	5 839	5 998	6 490	6 462	6 362	6 395	7 023
Total	3 839	6 586	6 410	7 333	7 447	6 915	7 106	7 443	7 854	7 731	7 648	7 839	8 538
Enseignement													
Écoles (primaires et second.)	998	734	684	685	740	627	572	704	836	802	776	702	827
Collèges techn. et d'ens. sup.	337	259	231	259	179	113	89	118	114	155	169	198	180
Polytechnics et inst. centrales						56	107	69	76	75	83	57	74
Universités	537	541	434	504	532	552	522	599	633	715	541	581	667
Total	1 872	1 534	1 349	1 448	1 451	1 348	1 290	1 490	1 659	1 747	1 569	1 538	1 748
Industrie et commerce													
Agriculture et sylviculture	126	147	169	155	171	181	205	209	232	259	307	280	254
Indust. pétrol., minière, chimique	867	717	1 085	1 251	953	1 133	1 418	1 670	1 576	1 723	1 800	1 523	1 289
Ingénierie et autres indust.	2 543	2 608	3 339	3 536	3 079	3 378	4 202	4 619	4 946	4 102	3 355	3 701	4 500
Autres indust. manufacturières	862	935	994	933	852	1 093	1 198	1 221	1 281	1 329	1 255	1 311	1 401
Entrepreneurs en bât, ing. civils, architectes	917	1 069	1 328	1 227	1 062	1 149	1 154	1 237	1 264	1 174	1 084	992	1 803
Serv. publics, transp. et comm.	1 331	1 055	1 047	1 270	994	899	1 006	1 134	1 212	1 311	1 007	869	956
Cabinets comptables	1 056	1 231	1 326	1 518	1 816	1 940	2 293	2 739	2 784	3 100	2 905	2 898	3 130
Banques, assurances et finances	730	821	886	925	625	843	1 007	1 070	1 182	1 625	1 586	1 820	2 000
Autres comm. et serv. commerc.	1 072	1 370	1 633	1 350	1 243	1 701	2 134	2 453	2 938	3 407	3 520	3 820	4 300
Total	9 504	9 953	11 807	12 165	10 795	12 317	14 617	16 352	17 415	18 030	16 819	17 214	18 955
Autres emplois													
Avocats, cabinets particuliers	484	1 157	1 220	1 148	1 152	1 289	1 415	1 458	1 462	958	762	720	704
Spectacles et loisirs	397	458	605	597	493	563	729	945	983	430	471	481	546
Autres	499	507	536	618	548	621	709	694	766	701	877	1 216	1 445
Total	1 380	2 122	2 361	2 363	2 193	2 473	2 853	3 097	3 211	2 089	2 110	2 417	2 695
Total toutes catégories	16 595	20 195	21 927	23 309	21 886	23 053	25 866	28 382	30 139	29 597	28 146	29 008	31 934

Source : *First destination of university graduates* [16].

dians obtenant un emploi permanent au Royaume-Uni : 49 % en 1972 à presque 60 % en 1983. Les pourcentages d'étudiants obtenant un emploi permanent dans la fonction publique au Royaume-Uni ont augmenté de façon spectaculaire, de 13 % à la fin des années soixante, ils atteignent 34 % en 1975, et redescendent

à environ 27 % en 1983. Ce déclin relatif reflète le recrutement inchangé du secteur public face à une augmentation de l'offre. Depuis quelques années le secteur public attire de moins en moins les diplômés car les salaires et les perspectives d'avenir y sont relativement moins bons que dans le secteur privé et l'image de mar-

que des emplois du secteur public s'est détériorée. C'est pour cette raison que la fonction publique, par exemple, connaît depuis quelque temps de sérieuses difficultés à recruter des diplômés de l'enseignement supérieur, même dans une année de récession comme 1983.

Les accès directs à un emploi d'enseignant sont passés de 13 % à la fin des années soixante à 6 % dans les années soixante-dix, pour se stabiliser depuis à un niveau un peu plus bas. Cette situation résulte de deux événements intervenus depuis le début des années soixante-dix : on a exigé des nouveaux enseignants qu'ils soient titulaires d'un diplôme supérieur à celui du *first degree* (3) et on a diminué récemment le nombre de postes dans l'enseignement supérieur.

Parmi les étudiants qui trouvent un emploi, il est intéressant de constater les différences d'orientations des hommes et des femmes. En 1982-1983, les services publics accueillent un tiers (34 %) des femmes diplômées contre seulement un quart (27 %) des hommes. Les différences étaient encore plus marquées dans l'industrie, qui accueillait seulement 15 % des femmes diplômées contre 28 % des hommes, alors que dans le tertiaire les pourcentages d'hommes et de femmes étaient plus équilibrés. Ces différences sont cependant fortement influencées par la répartition masculine et féminine différente entre les disciplines d'enseignement.

Les types d'emplois ou fonctions des diplômés universitaires (tableau 4) sont dominés par trois catégories : les

services de personnel, services médicaux et services de sécurité qui accueillent presque un étudiant sur quatre (23 %) ; les services financiers en embauchent 17 %, et la recherche fondamentale et la recherche-développement 11 %. Les services financiers restent un secteur de croissance important dans le recrutement des diplômés universitaires, grâce surtout à l'augmentation des effectifs de diplômés recrutés par les services comptables, mais aussi à ceux recrutés par les sociétés d'assurances et les sociétés immobilières. Depuis plusieurs années, les banques embauchent un nombre important de diplômés de l'enseignement supérieur.

Il est intéressant de comparer les expériences des diplômés des instituts polytechniques à la recherche d'un emploi avec celles des diplômés universitaires. Le pourcentage de diplômés des instituts polytechniques obtenant un emploi permanent au Royaume-Uni reste inférieur à celui des diplômés universitaires (36 % contre 42 %), mais ces tendances sont déformées par le pourcentage plus élevé de diplômés d'instituts polytechniques dont l'orientation professionnelle n'est pas connue par l'enquête. Les orientations réelles des diplômés d'instituts polytechniques diffèrent peu de celles de leurs homologues universitaires, tout en étant plus nombreux à choisir l'enseignement que les services publics. Cependant, ces différences s'expliquent en partie par la répartition entre les disciplines, un pourcentage nettement plus fort des diplômés de l'enseignement issus des instituts polytechniques obtenant un emploi permanent au Royaume-Uni.

(3) NDT : environ le niveau de la maîtrise en France.

Tableau 4
TYPES D'EMPLOIS OU FONCTIONS OCCUPÉS PAR LES DIPLÔMÉS DE PREMIER DEGRÉ (*first degree*)
(HOMMES ET FEMMES)

Type d'emploi ou fonction	1973 1974	1974 1975	1975 1976	1976 1977	1977 1978	1978 1979	1979 1980	1980 1981	1981 1982	1982 1983
Administ. et gestion opération	2 006	2 082	1 990	2 006	2 227	2 259	2 618	2 337	2 559	2 894
Recherche scientifique et développement	} 5 144	5 078	5 058	5 789	6 455	6 672	1 766	1 499	1 392	1 374
Recherche, conception et dével. en ingénierie							3 203	2 990	3 094	3 506
Service de soutien en sciences et en ingénierie							787	843	787	733
Urbanisme	1 049	1 617	1 417	1 257	1 424	1 496	1 294	1 141	1 142	1 223
Achat, marketing et ventes	927	829	1 222	1 655	1 840	2 095	1 953	2 068	2 215	2 577
Services de gestion	1 555	1 313	1 422	1 708	2 228	2 403	2 129	1 781	1 913	2 345
Emplois financiers	2 991	3 042	3 185	3 723	4 376	4 489	5 047	4 797	5 031	5 548
Emplois juridiques	822	749	877	980	1 050	950	400	243	131	86
Inform., conseil et recherche non scientifique	833	752	674	694	836	827	649	508	533	585
Serv. pers., sociaux, médic. et de sécurité	5 019	5 294	5 630	6 321	5 976	6 670	6 857	6 765	6 879	7 469
Enseignement, scolaire et supérieur	952	967	780	737	824	967	983	950	943	1 021
Création artistique, spectacles	} 2 437	663	798	996	1 146	1 311	524	558	566	698
Autres							1 387	1 666	1 823	1 855
Total	23 735	22 386	23 053	25 866	28 382	30 139	29 597	28 146	29 008	31 934

Source : *First destination of university graduates* [16].

Enfin, nous disposons maintenant de données relatives au premier emploi des diplômés des collèges d'enseignement supérieur. Elles montrent, pour l'année 1981-1982, qu'un diplômé sur quatre a obtenu un emploi permanent, mais qu'un diplômé sur six était sans emploi six mois après l'obtention du diplôme [17].

Carrière et mobilité des diplômés de l'enseignement supérieur

Nous avons étudié le premier emploi des diplômés de l'enseignement supérieur. Mais que leur arrive-t-il par la suite ? Une étude réalisée par le Département de l'Emploi en 1977 chercha à mettre à jour et à élargir les informations disponibles concernant le passage des diplômés sur le marché du travail et leur début de carrière. Cette étude a impliqué une enquête auprès de 12 000 étudiants diplômés en 1970 et interrogés au sujet de leur carrière et de leur mobilité entre 1970 et 1977. Le rapport montre que les hommes sont plus mobiles que les femmes ; les deux sexes sont concernés par un changement de fonction mais les femmes ont davantage tendance à changer de secteur d'activité économique. La motivation principale évoquée pour le changement d'emploi est « *l'intérêt du travail* » ou bien le « *niveau de responsabilité proposé* », mais la perspective d'un bon salaire et de l'avancement devient de plus en plus importante à mesure que la carrière évolue. Les salaires des femmes sont environ 20 % plus bas que ceux des hommes en 1977, différence qui ne peut être expliquée qu'en partie par la plus grande incidence de travail à temps partiel chez les femmes. En 1977, les diplômés en sciences sociales ou en ingénierie touchent les salaires les plus élevés, et les diplômés en lettres les salaires les plus bas. Les emplois de cadres, et les emplois dans l'industrie et le commerce tendent à être les mieux payés, et l'enseignement primaire et secondaire reste la profession la moins bien rémunérée. On trouve également qu'il est moins intéressant du point de vue financier, sept ans plus tard, d'avoir obtenu un diplôme supérieur au premier degré que d'avoir commencé à travailler tout de suite. Au milieu des années soixante-dix, les débouchés étaient en expansion rapide dans le secteur public, et l'étude révéla un flux de diplômés des emplois industriels vers des emplois de cadres surtout dans le secteur public [15].

Une étude plus récente [18] sur la mobilité des diplômés de l'enseignement supérieur dans 300 entreprises industrielles et commerciales à la fin des années soixante-dix montre qu'environ 50 % des diplômés embauchés chaque année quittent l'entreprise dans les cinq ans, et que 30 % partent au cours des deux premières années. Il n'est pas étonnant de constater un taux de rétention plus élevé dans les entreprises les plus grandes, donc susceptibles d'assurer une gamme plus large de perspectives de carrière. L'on observe, cependant, une variation sensible entre entreprises, dont certaines gardent jusqu'à 70 % ou 80 % de leurs diplômés pendant 10 ans, alors

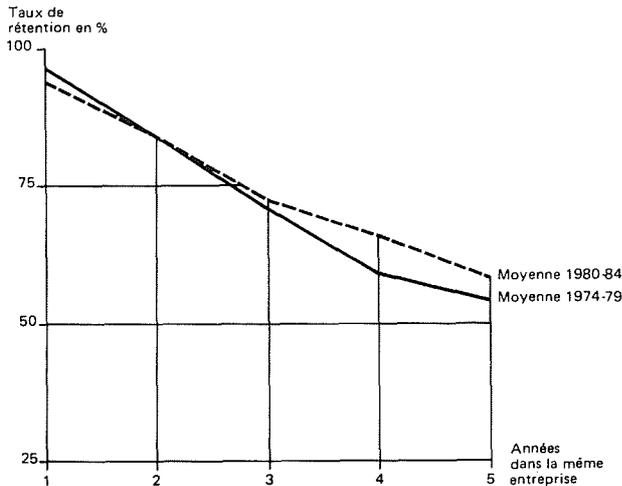
que d'autres les perdent tous au bout de deux ans. Cependant, tous ceux qui partent ne se dirigent pas directement vers d'autres emplois : environ un sur cinq se retire du marché du travail, dont la moitié pour faire des études ou pour suivre un stage de formation. Un sortant sur trois se plaint d'avoir reçu, au moment de l'embauche, une fausse idée de l'emploi et de la carrière qu'il allait occuper.

Les deux tiers de ceux qui ont changé d'employeur en 1979 ont également changé de secteur. La moitié des mobiles changent de profession, le flux principal venant des stages de formation (ce qui n'est pas étonnant), des emplois techniques et, ce qui est plus surprenant, de l'administration générale. Ils se dirigent principalement vers les services de gestion, le marketing et l'enseignement. Ceux qui ont été embauchés pour la gestion du personnel, les services de gestion et la recherche scientifique ont le plus de chances de rester dans la même profession. Environ 44 % des mobiles considèrent leur changement d'emploi comme significatif dans leur carrière, surtout ceux qui quittent l'administration générale. Ces changements d'emploi sont surtout motivés par la nature du travail, et par le désir des intéressés d'utiliser leurs compétences, d'élargir leur expérience et d'améliorer leurs perspectives de carrière.

La partie de cette étude relative à la rétention des diplômés de l'enseignement supérieur par les employeurs a été mise à jour en 1985, et elle couvre la période 1980-1984. Les résultats sont remarquablement similaires pour les trois premières années de la carrière des diplômés, mais donnent un taux de rétention un peu plus élevé pour les quatrième et cinquième années (cf. graphique p. 68). Cette étude montre de nouveau une grande différence entre les secteurs, le secteur public ayant de loin le meilleur taux de rétention au bout de cinq ans, et l'ingénierie le moins bon [19].

L'enquête la plus récente sur les débuts de carrière des diplômés de l'enseignement supérieur est celle effectuée par le *Council for national academics awards* (CNAA). elle porte sur 10 % (2 600) des diplômés ayant reçu un diplôme CNAA en 1982 (les diplômés reconnus par le CNAA sont décernés aux étudiants des instituts polytechniques et des collèges d'enseignement supérieur, et ne concernent pas les universités). Les étudiants ont été interrogés en 1983, puis en 1984 et en 1985, afin d'établir un profil de leur début de carrière sur trois ans. Les résultats de l'enquête 1983 [20] mettent en évidence un système complexe de transition vers le marché du travail au cours de la première année. L'étude montre que bon nombre de diplômés prennent, par exemple, un emploi temporaire ou à temps partiel, et qu'un sur six change d'emploi au cours de la première année. Les diplômés de disciplines « professionnelles », comme la pharmacie, les études d'infirmières ou les études commerciales, sont souvent employés dans leur domaine de prédilection, mais 40 % de tous les diplômés cherchent un meilleur

RÉTENTION DES DIPLÔMÉS
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
DE 1974 A 1979 ET DE 1980 A 1984



Source : *Graduate recruitment...* [19].

emploi. Les salaires, un an après l'obtention du diplôme, sont les plus élevés en ingénierie et en informatique, et les plus bas pour les beaux-arts et le design.

*
**

Il apparaît que depuis vingt ans le passage des diplômés de l'enseignement supérieur au marché du travail est assez facile, du moins au regard des taux de chômage relativement bas. Il y a eu, cependant, des problèmes significatifs, tels qu'un manque périodique d'ingénieurs [21], une inquiétude des industriels devant l'insuffisance de certaines compétences (par exemple en mathématique) des diplômés, et surtout, pendant les années soixante-dix, une désillusion des diplômés eux-mêmes vis-à-vis de l'industrie et un « rejet » des emplois de ce secteur. Ce sont des problèmes liés à une insuffisance de l'offre.

Nous ne savons pas s'il existe un excès d'offre significatif, puisque le problème majeur du chômage ou des bas salaires s'est sans doute déplacé vers d'autres secteurs du marché du travail, et a touché les diplômés de l'enseignement secondaire. Bien que les diplômés de l'enseignement supérieur souffrent (mais à un degré moindre que les autres) des fluctuations de la situation économique, il est évident que les employeurs tendent, à long terme, à embaucher davantage de diplômés. Bien qu'il y ait une demande de compétences dans des disciplines professionnelles, la plupart des employeurs recherchent des diplômés de l'enseignement supérieur pour leurs compétences générales et leur capacité à apprendre. Une fois

employés, les diplômés montrent un degré significatif de mobilité et de souplesse.

Richard PEARSON,
Directeur adjoint,
Institut d'études de la main-d'œuvre
Université de Sussex

Références bibliographiques

- [1] Committee on Higher Education, *Higher Education Report of the Committee under the Chairmanship of Carol Robbins*, 1963, HMSO (4), Cmnd 2154.
- [2] Cf. par exemple : Committee on Manpower Resources for Science and Technology, *A Review of the Scope and Problems of Scientific and Technological Manpower Policy*, 1965, HMSO, Cmnd 2800 (The Jackson Report).
- Committee on Manpower Resources for Science and Technology, *The Flow into Employment of Scientists, Engineers and Technologists*, 1968, HMSO, Cmnd 3760 (The Swann Report).
- [3] Department of Employment, *Employment Projects for the Highly Qualified*, Manpower Paper n° 8, 1984, HMSO.
- [4] *Engineering Our Future*, HMSO, Cmnd 7794 (1980) (The Finiston Report).
- [5] R. Pearson, Output after the Cuts, *Times Higher Education Supplement*, 25 mars 1983.
- [6] R. Pearson, Filling Jobs by Special Initiative, *Nature* Vol 309, p. 100, 1984.
- [7] *The Development of Higher Education into the 1990's*, 1985, HMSO.
- [8] Cf. par exemple : Royal Statistical Society, *Projecting Student Numbers in Higher Education*, 1984, Royal Statistical Society.
- [9] R. Pearson, *Qualified Manpower in Employment 1975*, Institute of Manpower Studies, Mantel Building, University of Sussex, Falmer, Brighton BN19RF, Grande-Bretagne.
- [10] L. Hunter, Employers Perception of Demand, in R. Lindley, *Higher Education and the Labour Market*, 1981, SRHE/NFER Nelson.
- [11] A. Gordon, R. Hutt, R. Pearson, *Employer Sponsorship of Undergraduate Engineers*, 1985, Gower Publishing.

(4) HMSO : Her Majesty's Stationery Office - Publication disponible dans les Government Bookshop, en particulier 49 High Holborn, London WC1V GHB.

-
- [12] M. Kogan, C. Boys, *Expectations of Higher Education*, 1984, Brunel University. Voir aussi : A. Gordon, Attitudes of Employers to the Recruitment of Graduates, *Institute of Manpower Studies*, n° 6, 1983.
- [13] A. Izatt, W. Hirsh, D. Parsons, R. Pearson, *The Employment of Post-Graduate Social Scientists*, 1981, Institute of Manpower Studies.
- [14] P. Williamson, *Early Careers of 1970 Graduates*, Research paper n° 26, (1981) Department of Employment, Caxton House, Tothill Street Londres SW1.
- [15] A. Gordon, R. Pearson, *Manpower for Information Technology*, 1984, Institute of Manpower Studies.
- [16] *First Destination of University Graduates*, Annual, University Grants Committee, publié par le Universities' Statistical R PO Box 130, Cheltenham GLOS, GL50 1JW et First Destinations of Polytechnic Students, Annual, Central Services Unit, Crawford House, Precinct Centre, Manchester M13 GEP.
- [17] *First Destinations Statistics*, Annual since 1982, Association of Careers Advisors in Colleges of Higher Education, Chester College of Higher Education, Cheyney Road, Chester CH1 4BJ.
- [18] D. Parsons, R. Hutt, *The Mobility of Young Graduates*, 1981, Institute of Manpower Studies.
- [19] D. Parsons, *Graduate Recruitment and Retention 1980-84*, 1985, Institute of Manpower Studies.
- [20] C. Boys, J. Brennan, P. McGeevor, *CNAA Graduate Survey (First Panel Wave)*, 1985, CNAA.
- [21] R. Pearson, Graduate Supply – A time Bomb in the Making, 1985, *Manpower Policy and Practice* vol n° 2.
-