

Université de Montréal

**Une analyse de l'emploi et du salaire des diplômés universitaires en Chine à
leur entrée sur le marché de travail**

Par
Tiantian Hu

École de relations industrielles
Faculté des arts et sciences

Mémoire présenté à la Faculté des arts et sciences
En vue de l'obtention du grade de Maîtrise ès science (M. Sc.)
En relations industrielles

Juin 2013

© Tiantian Hu, 2013

Identification du jury

Université de Montréal
Faculté des arts et sciences

Mémoire intitulé :

**Une analyse de l'emploi et du salaire des diplômés universitaires en Chine à
leur entrée sur le marché de travail**

Présenté par :

Tiantian Hu

Un jury composé des personnes suivantes :

Jean Charest

Président-rapporteur

Jean-Michel Cousineau

Directeur de recherche

Jeffrey Hilgert

Membre du jury

Sommaire

Ce mémoire a pour objectif de comprendre la situation de l'emploi et le salaire pour les diplômés universitaires en Chine à l'entrée du marché de travail pendant les dernières années. Après la revue de littérature, nous avons supposé trois hypothèses sur la compétence personnelle basée sur la théorie du capital humain.

Dans cette recherche, les données retenues proviennent de deux sources : (1) les canaux officiels, y inclus les rapports diffusés et les statistiques publiées par le ministère de l'Éducation ou le Bureau national des Statistiques en Chine. (2) les canaux non gouvernementaux, soit les institutions d'enquêtes indépendantes et les organisations académiques en Chine.

Nos résultats d'observation nous permettent de constater que les diplômés chinois sont exposés à une vive concurrence dans un marché où l'offre de travail y est excédentaire. Les caractéristiques personnelles, la qualité de l'enseignement, le niveau de scolarité et la discipline d'étude, peuvent affecter dans une certaine mesure l'emploi et le salaire de départ.

Finalement, nous concluons ce mémoire avec des propositions de pistes de solution aux caractéristiques chinoises qui visent à réduire la difficulté d'emplois des diplômés.

Mots-clés:

Emploi et salaire

Niveau de scolarité

Diplômés universitaires en Chine

Discipline d'étude

Qualité de l'université

Summary

The objective of current study is to understand the situation of employment and the entrance level salary for graduates in China of recent years. According to the literature review, we assumed three hypotheses regarding individual competence based on the theory of human capital.

The data in this research came from two sources: (1) the official channels, including reports and statistics published by the Ministry of Education or the National Statistics Bureau in China. (2) non-governmental channels, including investigation and research work by the institutions independent in China.

Our analysis showed that Chinese graduates were exposed in a oversupply labor market. However, some personal character in academic background, such as the teaching quality, education level and study subject, may have an impact on employment and entrance level salary to some degree.

In the end we draw a conclusion with Chinese-style solution, which aims at reducing the problem of unemployment.

Key words:

Employment and salary

Graduates in China

University quality

Education level

Study subject

Remerciements

Je tiens à remercier M. Jean-Michel Cousineau, mon directeur de recherche, pour ses judicieux conseils, ses encouragements et ses grandes patiences tout au long de la réalisation de ce mémoire.

Je tiens également à remercier le président-rapporteur, M. Jean Charest et le membre du jury, M. Jeffrey Hilgert pour leurs commentaires et suggestions pertinentes sur ma recherche.

Un merci tout particulier à mes parents pour leur amour désintéressé, leur soutien financier et leur support tout au long de mes études au Canada.

Table des matières

Introduction	8
Chapitre 1 - Revue de littérature.....	12
1.1 Les théories de l'emploi.....	12
1.1.1 L'équilibre sur le marché du travail	12
1.1.2 La déqualification des diplômés de l'université.....	13
1.2. Les théories du salaire.....	14
1.2.1 La théorie du capital humain.....	14
1.2.2 La théorie du dualisme.....	16
1.2.3 La théorie du salaire d'efficience	16
1.3 Les variables déterminantes de l'emploi et du salaire	17
1.3.1 Les aspects de l'individu.....	17
1.3.2 Les aspects d'entreprise	22
1.3.3 Les aspects sociaux et économiques	25
1.4 La problématique	28
Chapitre 2 : Modèle d'analyse.....	31
2.1 Modèle conceptuel	32
2.1.1 Les concepts des compétences du diplômé.....	32
2.1.2 Les concepts des variables de contrôle.....	35
2.2 Cadre opératoire.....	38
2.2.1 Variables indépendantes.....	38
2.2.2 Variables dépendantes	40
2.2.3 Variables de contrôle	41
2.3 Hypothèses.....	43
Chapitre 3 : Méthodologie.....	45
3.1 Données	45
3.1.1 L'inventaire des données utilisées	45
3.1.2 La qualité des données.....	46
3.1.3 L'évaluation des données.....	50
3.2 La structure du protocole de recherche	51
3.3 Analyses statistiques.....	52
Chapitre 4 Discussion.....	53
4.1 Observation de l'hypothèse 1	54
4.2 Observation de l'hypothèse 2	58
4.3 Observation de l'hypothèse 3	66

Chapitre 5 Conclusion	77
Annexe 1 Domaine d'études.....	83
Bibliographie	85

Introduction

Au cours des dernières années, les difficultés des jeunes diplômés de l'université à trouver un emploi suscitent des inquiétudes dans toute la société chinoise, et cela devient également un sujet social brûlant dans les médias. Depuis 1999, la réforme de l'enseignement supérieur a entraîné la l'ouverture des universités chinoises, par une politique de recrutement en masse de nouveaux étudiants. Le but de la stratégie de recrutement élargi à l'éducation universitaire est de former suffisamment de ressources humaines et de fournir le soutien intellectuel nécessaire pour répondre aux besoins du développement économique (Yu Nanping, 2003). Le gouvernement chinois a prévu une croissance du taux d'inscription universitaire passant de 8 % en 1999 à 15 % en 2010 pour toute la population d'âge scolaire. En réalité, le taux de croissance des inscriptions à l'université a atteint 26,9 % en 2011¹.

Alors que l'ensemble des jeunes diplômés universitaires se présente sur le marché du travail, ceci entraîne un déséquilibre entre l'offre et la demande. Au cours des dernières années, à cause du phénomène d'une offre de travail excédentaire, le salaire et l'emploi des nouveaux diplômés universitaires subissent de graves pressions à la baisse. Leurs salaires tendent à diminuer tandis qu'ils ont de plus en plus de difficultés à trouver un bon emploi. De fait, d'après des données statistiques du ministère de l'Éducation en Chine, sur les 6,6 millions de diplômés universitaires généraux en 2011, 646 800 d'entre eux n'avaient pas signé un contrat de travail 6 mois après leur graduation. De plus, le salaire mensuel moyen pour les diplômés universitaires lors de leur premier emploi se limitait à 2815 RMB en 2011, soit environ 433 USD par mois. Dans les grandes régions très

¹ « Bulletin statistique du développement de l'éducation national en 2011 »,
Ministère de l'Éducation chinoise,
http://www.gov.cn/gzdt/2012-08/30/content_2213875.htm

urbanisées en Chine, si nous tenons compte de la cotisation sociale (retraite, assurance chômage, assurance maladie) et du coût de la vie (logement, transport, télécommunication), il apparaît que le salaire moyen à l'entrée au marché de travail pour les nouveaux diplômés de l'université subvient à peine à combler les besoins élémentaires de l'existence.

Malgré que la concurrence dans le marché d'emploi soit de plus en plus forte et que le niveau de salaire n'est pas assez satisfaisant, le niveau de formation des jeunes Chinois n'a cessé de s'élever au cours des dernières années et l'âge moyen de sortie du système scolaire a connu un accroissement significatif. Par conséquent, certaines institutions académiques ont commencé à s'intéresser au phénomène de la déqualification des jeunes diplômés chinois sur le marché du travail.

En Chine, en plus du Bureau national de Statistiques qui publie annuellement les données statistiques de la situation d'emploi des diplômés, certaines institutions non gouvernementales commencent à faire des enquêtes indépendantes et des recherches authentiques dans ce domaine. Que les données soient publiées par l'organisation gouvernementale ou l'institution indépendante, les universités sont de plus en plus accueillantes au public chinois, et démontrent que très peu d'études systématiques et approfondies ont été enregistrées dans les données collectées. C'est pour cette raison que nous posons la question de recherche suivante :

En Chine, quels facteurs ont un impact sur l'emploi et le salaire des diplômés universitaires à leur entrée sur le marché de travail?

À notre connaissance, le rôle des études est devenu de plus en plus déterminant dans la fixation de la rémunération individuelle, en rapport avec le niveau de scolarité, la discipline étudiée et le métier de carrière (Christian Baudelot, Michel Glaude, 1989).

Dans l'approche de l'employeur, la taille de l'entreprise, le secteur de l'industrie, la nature de l'entreprise, etc., pourrait aussi exercer une influence sur le salaire de l'individu. Un rapport élaboré par Gunderson, Hyatt et Ridell (2000) a comblé une lacune dans la recherche sur les écarts salariaux entre les secteurs public et privé. L'existence de conditions inégales faites aux salariés selon la taille de l'entreprise est connue dans le monde académique, selon la recherche de l'économiste américain H.L. Moore.

De plus, les premiers ouvrages concernant le problème de déqualification datent des années 1970, pendant l'accès des enfants du baby-boom au marché du travail sous un contexte de nouvelles technologies (Smith, 1986). Freeman est le premier auteur à poser la question du surinvestissement éducatif dans l'enseignement supérieur. Pendant la période de 1970, les taux de rendement des études universitaires aux États-Unis baissent d'une manière assez significative et les déclassements sont de plus en plus fréquents. Aujourd'hui, le marché de l'emploi pour les diplômés universitaires en Chine est confronté à une situation similaire à celle aux États-Unis en 1970. Par exemple, l'expansion rapide de l'enseignement supérieur, l'insuffisance de l'offre d'emploi pour un travail qualifié et la politique de développement harmonieux visent à réduire l'écart de richesse.

En reconnaissant la gravité du problème dans le marché du travail en Chine, le chômage, la déqualification et le faible salaire touchant les diplômés universitaires ont été rapportés par les institutions de recherche. Cependant, la plupart des

travaux s'arrêtent à une analyse préliminaire, et très peu d'analyses s'intéressent à explorer la cause réelle cachée derrière les données statistiques. Ce projet nous permettra de reconnaître la situation d'emploi des diplômés au cours des dernières années et d'examiner les facteurs déterminants du taux d'emploi et du niveau de salaire. Alors, notre étude est la première à notre connaissance à tenter d'analyser systématiquement les impacts sur l'emploi et le salaire des compétences personnelles des diplômés universitaires en Chine, en se référant à la fois aux données administratives du gouvernement et aux données d'enquêtes d'institutions tierces. Pour cette raison, nous apporterons une contribution au champ des relations industrielles. En outre, une meilleure connaissance de la situation réelle dans le marché du travail permettra aux candidats des universités de faire le meilleur choix de discipline d'étude qui pourra également être utilisée comme une référence de recherche d'emploi pour les diplômés universitaires.

Ce mémoire se divise en cinq chapitres. Le premier chapitre introduit la revue de la littérature. On y retrouve les définitions ainsi que l'état des connaissances actuelles sur l'emploi des diplômés universitaires et le régime de salaire. Il précise également la problématique de recherche. Le chapitre deux présente le modèle d'analyse qui est utilisé pour l'étude ainsi que les hypothèses formulées à partir de notre question de recherche. Le troisième chapitre est dédié à la méthodologie qui décrit les données utilisées et les mesures des variables. Le quatrième chapitre présente les résultats des observations. Finalement, le cinquième chapitre est la conclusion de ce mémoire.

Chapitre 1 - Revue de littérature

1.1 Les théories de l'emploi

1.1.1 L'équilibre sur le marché du travail

L'offre de travail est considérée être la quantité de travail offerte par rapport au nombre de personnes qui se joignent au marché du travail : plus le salaire offert est élevé, plus il y a de gens qui s'y présentent. Inversement, plus le salaire est bas, moins il y a de gens qui se présentent sur ce même marché.

La demande de travail provient des employeurs qui ont besoin d'accomplir du travail, qui nécessitent les services des travailleurs : plus le salaire est bas, plus les employeurs souhaitent embaucher de main-d'œuvre, et plus le salaire est élevé, plus la quantité de travail demandée est faible.

L'équilibre sur le marché du travail, est présent à un certain point du salaire horaire, quand les quantités de travail demandées par les employeurs sont exactement égales aux quantités de travail offertes par les travailleurs. Mais la situation de l'équilibre n'est pas toujours présente. Quand les salaires sont au-dessus de l'équilibre, on dit que l'offre de travail est excédentaire et qu'il s'exerce des pressions à la baisse sur les salaires. En revanche, lorsque les salaires sont en dessous de l'équilibre, on dit plutôt qu'il y a pénurie de main-d'œuvre ou de travail excédentaire et qu'il s'exerce une pression à la hausse sur les salaires (Cousineau, 2010).

Dans son article, Alain Beraud (2008) dit que Keynes considérait que le chômage observé se compose de deux éléments distincts : le chômage volontaire et le chômage involontaire. Le chômage est volontaire lorsque le chômeur refuse de travailler, résultant d'un niveau de salaire trop bas ou de conditions de travail jugées non acceptables ou du lieu de cet emploi; le chômage involontaire est attribuable à l'insuffisance de la demande provenant du marché de travail.

1.1.2 La déqualification des diplômés de l'université

Dès le début des années 1970, la question du surinvestissement dans l'éducation au niveau supérieur est posée par Freeman en 1976. L'auteur explique que les années soixante sont marquées aux États-Unis par une forte poussée des dépenses en éducation, à la fois de la part de l'État (avec en particulier le programme de « War on Poverty » de Johnson lancé en 1965) et des individus (la part de l'éducation dans le budget des ménages progresse fortement). Le rendement des études de l'enseignement supérieur est reconnu avoir un niveau élevé.

Mais, depuis le début des années soixante-dix, les salaires relatifs des diplômés ont baissé d'une manière significative, alors que les déclassements pour les sortants de l'université ont été de plus en plus fréquents (Leroux, 1995). Le rendement des diplômes, qui se détériorait fortement dans les années 1970, est fortement lié à l'entrée massive de la main-d'œuvre des baby-boomers et l'expansion rapide de l'enseignement supérieur. De plus, les politiques syndicales visant à réduire les écarts de revenus sont également susceptibles d'avoir de l'influence.

Contrairement à l'expérience des années 1970, les écarts de salaires selon le niveau d'éducation et de profession ont connu une expansion significative aux États-Unis au cours des années 1980 (Freeman, Katz, 1995). La structure des salaires dans ce pays a également changé de façon fondamentale avec l'ajout d'autres dimensions : l'élargissement des écarts de salaires selon l'expérience professionnelle pour les travailleurs moins scolarisés, l'augmentation de l'inégalité des revenus au sein du groupe de l'éducation-expérience-sexe, et la réduction des différences salariales entre les hommes et les femmes. Ces changements ont tout particulièrement entraîné une détérioration des revenus relatifs de la jeune main-d'œuvre peu scolarisée.

1.2. Les théories du salaire

1.2.1 La théorie du capital humain

La théorie du capital humain est issue d'une théorie plus ancienne : celle des différences de salaires compensatoires, avancée par Adam Smith en 1776. Selon cette théorie, ce ne sont pas les salaires qui doivent être égaux entre eux, mais plutôt la somme des avantages et des désavantages des emplois qui doit l'être. La liste des inconvénients auxquels avait pensé Adam Smith était composée de cinq éléments principaux : 1) la pénibilité du travail; 2) la formation ou l'apprentissage; 3) le degré de responsabilité; 4) l'irrégularité de l'emploi; et 5) les risques d'insuccès (Cousineau, 2010).

Chaque salarié détermine rationnellement sa propre stratégie d'acquisition de capital humain, sans anticiper de rationnement (l'hypothèse de concurrence pure et parfaite est maintenue). Compte tenu de ses caractéristiques personnelles, telles que sa capacité intellectuelle, financière, etc., il choisit la séquence optimale

de ses investissements, c'est-à-dire celle qui va lui assurer la meilleure rentabilité entre la valeur de ses revenus salariaux futures et celle de ses coûts de formation. Les capacités productives sont accumulées par les agents au cours de la scolarité ou lors de l'apprentissage, mais aussi après, par le fait même de travailler ou grâce à la formation continue.

Selon Becker (1964), les facteurs de capital humain se sont distingués en trois types : 1) général : porte sur les compétences extérieures à la firme, transférables d'une entreprise à l'autre; 2) spécifique : compétence interne à la firme, non transférable, c'est-à-dire des compétences propres à une seule entreprise; et 3) biologique : capital de ceux qui n'en ont pas d'autres, mais qui permettent de faire face à des situations (Cohen, 1999).

Dans un volume considérable de recherche sur le lien entre la scolarité initiale, l'expérience professionnelle et les salaires reçus, il n'y a aucun doute que la théorie du capital humain soit plus simple et plus achevée. En revanche, cette théorie a fait l'objet de nombreuses critiques, notamment pour la vision strictement économique qu'elle retient des arbitrages individuels, ou pour l'efficacité qu'elle suppose aux années de scolarité formelle (Goux, Maurin, 1994).

Dans une recherche qui calcule le coût immédiat des études postsecondaires, en plus des frais de scolarité et des dépenses de matériel, il ne faut pas ignorer le salaire auquel l'étudiant doit renoncer pendant ses études, ce manque à gagner représentant le coût le plus important des études (Cousineau, 2010). Les revenus, quant à eux, se définissent par l'écart entre le salaire d'un diplômé du postsecondaire et celui d'un diplômé du secondaire.

1.2.2 La théorie du dualisme

La segmentation du marché du travail, telle qu'elle est décrite dans les travaux de Doeringer et Piore (1971), se schématise souvent par la coexistence de deux secteurs : un secteur primaire, caractérisé par de hauts salaires, la stabilité de l'emploi, de bonnes conditions de travail et des possibilités de promotions, et un secteur secondaire où les salaires sont faibles, le risque de chômage important et les promotions inexistantes.

Les théories du dualisme du marché du travail donnent un essentiel théorique à la naissance et à la pérennité des marchés primaires et secondaires (Zajdela 1990, Perrot 1992). De ce point de vue, le chômage est à la fois volontaire et involontaire. Tout travailleur qui le désire peut se faire embaucher par une firme du secteur secondaire; les chômeurs ont, en ce sens, délibérément choisi leur situation. Mais ce choix découle de leur désir de travailler dans le secteur primaire, dans lequel ils accepteraient de travailler pour un salaire plus faible.

1.2.3 La théorie du salaire d'efficience

La théorie des salaires efficients postule une liaison positive entre la productivité des employés et le salaire. Le salaire optimal est dit d'*efficience* : il est tel que son élasticité par rapport à l'effort est unitaire, c'est-à-dire que la productivité marginale du travail efficace (emploi multiplié par la productivité) est égale au salaire (Stiglitz 1982, Lhéritier 1992).

Plusieurs situations peuvent justifier le versement des salaires efficients. D'abord, ils seraient nécessaires pour réduire les coûts de surveillance, contrôle et encadrement, ainsi que les coûts liés à « la propension à la paresse » des employés, parce qu'ils inciteraient ceux-ci à plus d'efforts (hypothèse de

« shirking », Bowles, 1985). Les entreprises peuvent être tenues de verser ces salaires en raison de leur connaissance imparfaite des efforts fournis par les salariés. Les salaires efficients devraient alors conduire au résultat annoncé puisqu'en plus de l'appétit de gain qu'ils tendent à raviver, ils créent un chômage involontaire (excès sur le salaire d'équilibre concurrentiel), lequel accroît les pénalités de licenciement pour manque d'assiduité au travail : difficulté plus accrue de retrouver un emploi et donc risques plus grands de demeurer longtemps au chômage, etc.

Par ailleurs, les salaires efficients peuvent se justifier lorsque les entreprises veulent attirer et retenir les travailleurs les plus productifs (Stiglitz, 1976) ou réduire le taux de rotation de la main-d'œuvre (Stiglitz, 1982). En effet, lorsque celui-ci est trop élevé (et engendre des surcoûts : embauche, formation...), les salaires d'efficiency tendent à réduire le taux de départ à la fois par l'incitation au gain, et le développement du chômage involontaire.

1.3 Les variables déterminantes de l'emploi et du salaire

1.3.1 Les aspects de l'individu

-La qualité de l'université

L'étude des rendements des formations sur le marché du travail est un moyen fondamental pour évaluer la qualité de l'enseignement universitaire. Du point de vue empirique, nous nous posons une double question de l'existence d'un effet d'université et de son explication par des variables liées à un effet « qualité ». Autrement dit, est-ce qu'être diplômé d'une université A plutôt que d'une université B améliore sensiblement les chances d'insertion professionnelle et le

niveau de rémunération, en contrôlant à la fois les caractéristiques des étudiants diplômés des deux universités, mais également les caractéristiques régionales du marché du travail. Ensuite, est-ce que cet effet 'établissement' peut s'expliquer par des variables liées à certaines de ces caractéristiques? On peut, par exemple, penser que dans le cas de l'enseignement supérieur, le taux d'encadrement des étudiants, l'investissement dans la recherche ou le choix de privilégier des filières à vocation professionnelle peuvent influencer la qualité de la formation. Dans les deux cas, le salaire des diplômés pourrait en être affecté (Jean-François Giret et Mathieu Goudard, 2008).

D'un point de vue plus déductif, les excellentes premières universités au classement sont privilégiées à la sélection des sortants secondaires dans le système d'éducation en Chine. Ainsi, seulement les étudiants d'une excellence académique, intelligents et diligents sont invités à s'inscrire aux excellentes universités. D'autre part, la qualité de l'enseignement pourrait plus être garantie dans les universités bien-connues en tenant compte de la qualification des professeurs et de la recherche scientifique. Les employeurs, donc, préfèrent embaucher les diplômés des universités excellentes. Également, pour les diplômés, ils bénéficient de plus d'opportunités à trouver un bon travail avec une rémunération plus satisfaisante.

-La discipline d'étude

Les sortants de certaines disciplines d'études à l'université gagnent-ils beaucoup plus que celles d'autres disciplines? Il est difficile à prévoir quelles disciplines pourraient être populaire dans la future, néanmoins la recherche dans ce domaine nous permet de connaître la situation actuelle ou dans le passé aux diverses disciplines d'études.

Finnies (1999) fait un rapport des résultats de trois modèles de régression de la rémunération des diplômés du niveau baccalauréat, dont le premier modèle utilise des variables nominales du domaine d'étude comme prédicteurs. Les sources des données utilisées sont les Enquêtes nationales auprès des diplômés (END) et les Enquêtes de suivi auprès de cohortes des diplômés en 1982, 1986 et 1990 au Canada. Les estimations de Finnie distinguent dix groupes de domaines d'études différents. Le résultat d'analyse montre que les diplômés dans certains domaines d'études au niveau du baccalauréat tendent à gagner un salaire supérieur à la moyenne pour ce niveau tandis que les diplômés d'autres domaines d'études gagnent des salaires inférieurs à la moyenne pour ce même niveau.

Côté et Sweetman (1998) ont distingué six domaines d'études hautement agrégés en analysant la discipline d'étude dans l'enseignement postsecondaire au Canada : commerce, sciences, génie, sciences sociales, beaux-arts et sciences humaines et éducation. En utilisant leurs résultats de régression avec le moins de variables supplémentaires possible, ils constatent que chez les femmes, les diplômées en sciences, génie et commerce touchent des salaires beaucoup plus élevés que les diplômées en sciences sociales, beaux-arts et sciences humaines et éducation. Pour les hommes, l'utilisation de la même spécification de régression montre que les diplômés en sciences et en génie touchent des salaires beaucoup plus élevés que les diplômés des beaux-arts et sciences humaines et en éducation. Il n'y a pas une grande différence de rémunération selon les disciplines d'études entre les femmes et les hommes.

Daniel Boothby (1999) montre qu'il existe une telle structure de rémunération tant au niveau du premier cycle universitaire qu'à celui de la maîtrise, mais que cette structure est loin de constituer une hiérarchie invariante de la

rémunération. Au niveau du premier cycle universitaire, les domaines d'études de médecine et médecine dentaire enregistrent les niveaux de rémunération les plus élevés, habituellement suivis par la médecine vétérinaire et le droit. Le groupe suivant est constitué de pharmacie et des divers domaines d'études du génie. Sciences infirmières, médecine physique et de réadaptation, les programmes d'études liés aux affaires, enseignement élémentaire/secondaire et service social forment un quatrième groupe. Le dernier groupe est constitué d'un grand nombre de domaines d'études, notamment les arts, sciences humaines, sciences sociales, sciences biologiques et sciences physiques.

-Le niveau de scolarité

Dans l'ensemble du monde occidental, les nouvelles générations d'actifs sont de plus en plus nombreuses à détenir un diplôme et leur niveau de scolarité est de plus en plus élevé. Au cours des trois dernières décennies, d'une part, la politique visait à démocratiser le système d'éducation en favorisant une plus grande égalité des chances pour accéder à l'éducation afin de faire respecter le principe démocratique fondamental du droit à la connaissance. Et d'autre part, le besoin de la main-d'œuvre qualifiée pour supporter une économie fondée sur le savoir et les avantages techniques, a donné lieu à un afflux croissant de diplômés sur le marché de travail. Malheureusement, l'augmentation de l'emploi qualifié n'a pas suivie la cadence de l'offre des diplômés.

Dans les pays européens, certains jeunes diplômés sont amenés à accepter des emplois faiblement qualifiés ou faiblement rémunérés plutôt que de n'avoir aucun emploi dans un contexte d'un chômage massif persistant. Cette situation est également source d'insatisfaction sur le marché du travail et conduit les jeunes

déclassés à quitter plus fréquemment leur employeur (Jean-François Giret, Emmanuelle Nauze-Fichet, Magda Tomasini, 2006).

L'emploi des jeunes diplômés est traditionnellement très sensible à la conjoncture économique. Lors des périodes de ralentissement économique, la situation des jeunes actifs se dégrade plus rapidement que celle des plus anciens, mais lorsque l'économie repart, ils sont les premiers à bénéficier de la reprise, comme à la fin des années 1980 et de 1997 à 2001 en France. Durant la période 1997-2001, les diplômés ont toutefois été ceux qui ont le moins profité de la reprise. Leur taux de chômage a baissé moins rapidement que celui des diplômés d'études supérieures (Fondeur et Minni, 2005).

Par rapport au travail, beaucoup de questions restent à poser. Est-ce que la scolarité améliore la capacité productive des futurs salariés du marché de travail ? Le rôle des diplômés se bornerait à certifier les capacités individuelles et à classer les individus ? Parallèlement, l'aspiration des individus à accéder aux emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés a contribué à la production accrue de titres scolaires ?

Du point de vue de Goux et Éric (1994), la durée de la scolarité est un indicateur évidemment très fruste du niveau et de la qualité de la formation reçue par un individu. Le temps de la scolarité n'est pas homogène : d'une part toutes les disciplines n'ont pas forcément la même efficacité, toutes ne sont pas également adaptées aux besoins futurs des entreprises. D'autre part, indépendamment de sa durée, une scolarité peut être plus ou moins réussie. Selon le résultat de son analyse, au-delà d'un rôle formateur, l'école semble aussi avoir une fonction de certification, d'information. Le profil des carrières salariales selon l'expérience

professionnelle est d'une grande stabilité, conforme à l'idée d'investissements personnels d'autant plus importants que leur horizon de valorisation est grand. Toutefois, l'expérience est à elle seule très loin d'expliquer la grande hétérogénéité des carrières salariales. Cette dernière demande à l'évidence d'être étudiée, en elle-même, avec d'autres concepts que le seul capital humain. En clair, on peut dire que certains salariés disposent de compétences et d'aptitudes particulières non mesurées et c'est pour cette raison qu'ils sont à la fois mieux rémunérés et plus anciens dans leur entreprise. En relatif, les différentiels de salaires entre les différents niveaux de diplômes auraient toutefois tendance à se maintenir.

1.3.2 Les aspects d'entreprise

-Les secteurs public ou privé

Le rapport de Gunderson, Hyatt et Riddell (1998) nous démontre une structure exemplaire de l'analyse sur le salaire qui diffère entre les secteurs public et privé au Canada. Ce rapport comble une lacune dans la recherche sur les écarts salariaux entre les secteurs public et privé en analysant en profondeur la situation actuelle ainsi que les tendances historiques. L'enquête sur la population active de 1997 et le recensement de 1996 combleront une lacune au niveau de nos connaissances en nous fournissant des estimations relativement à jour des écarts salariaux entre les secteurs public et privé. Selon les estimations disponibles, les salaires dans le secteur public sont, en moyenne, d'environ 9 % plus élevés que ceux du secteur privé.

Certains économistes mettent l'accent sur la « prime salariale », qui correspond essentiellement à un écart moyen de rémunération entre les employés des deux secteurs – public et privé – après avoir tenu compte d'une variété de facteurs qui ont une incidence bien connue sur les niveaux de rémunération. En procédant à une analyse de l'évolution de la rémunération à l'intérieur des secteurs ainsi qu'entre les secteurs public et privé, ce rapport vise à éclairer le débat sur la façon de relever les défis que pose la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique, notamment en ce qui concerne le recrutement et la rétention des effectifs.

-La taille d'entreprise

Dans le marché de travail, est-ce que le salarié à temps plein d'une petite entreprise percevait un salaire annuel en moyenne égale à son homologue d'une entreprise comptant plus de salariés ? S'il existe des différences au niveau des salaires selon la taille de l'entreprise, quels sont les écarts de rémunération entre les deux ?

L'existence de conditions inégales se rattachant aux salariés selon la taille de l'entreprise est connue dans le monde académique depuis au moins 1911, date à laquelle l'économiste américain H.L.Moore (1911), publia un ouvrage dans lequel il soulignait que plus la taille de l'établissement augmente, plus la condition du travailleur s'améliore dans toutes les situations : son salaire augmente, il est employé un plus grand nombre de jours par an, son emploi varie moins, et la durée journalière de son travail diminue.

L'étude réalisée par Brown et Medoff, publiée en 1989, explore de nombreuses facettes de ce domaine pour le cas des États-Unis, en considérant six explications

principales, alternatives ou complémentaires, pour la relation positive entre la taille de l'établissement et les salaires. Les plus grands employeurs pourraient : embaucher des salariés plus productifs; offrir des salaires supérieurs pour compenser de moins bonnes conditions de travail; offrir des salaires supérieurs pour éviter la formation de sections syndicales; avoir des possibilités plus grandes de payer des salaires élevés. Aussi, les employeurs pourraient être confrontés à une certaine rareté de l'offre pour combler les postes vacants et donc avoir une moindre capacité à contrôler l'effort de leurs salariés.

-Le secteur industriel

Les pratiques d'embauche et de rémunération peuvent être très différentes d'un secteur à l'autre, et au sein de chaque secteur, elles peuvent varier d'une entreprise à l'autre (Groux, Maurin, 1994).

Selon les ressources d'INSEE au cours des années 1990 en France, les salaires étaient plus élevés dans les secteurs du pétrole, de l'imprimerie-presse-édition, de la chimie de base et du papier carton. En revanche, les salaires étaient plus faibles dans les industries légères comme le cuir-chaussures, le bois-ameublement et le textile-habillement, ainsi que dans la sidérurgie. Au sein des services, les organismes financiers se distinguaient des autres en termes de salaires nettement plus forts. Ces résultats ne confirment que partiellement les présupposés théoriques. En 1986, les salaires étaient plutôt plus faibles dans les industries légères, mais, parmi les secteurs les plus capitalistiques ou parmi ceux où les syndicats sont fortement implantés, seules la chimie de base, la métallurgie des non-ferreux et la construction aéronautique et navale, d'une part, et imprimerie-presse, d'autre part, versaient des salaires relativement élevés.

D'autres raisons peuvent expliquer des écarts entre secteurs, dans certaines

activités économiques, notamment les organismes financiers, où les entreprises bénéficient d'une situation de quasi-monopole ou d'oligopole : elles captent une partie du surplus économique et peuvent plus facilement en distribuer une partie aux salariés dans les grandes entreprises. À cet égard, le rôle des syndicats professionnels doit être mentionné dans la mesure où ils favorisent l'échange d'informations entre les entreprises d'une même branche et donc créent une certaine convergence de leurs pratiques, ce qui pourrait entraîner certains comportements oligopolistiques (Lhéritier, 1992).

Bien que ce soit les grandes entreprises qui recourent le plus aux emplois temporaires, celles dans le secteur de l'industrie lourde offrent aux jeunes qu'elles recrutent un avantage significatif en termes de rémunération (Elbaum, 1988). Certes, être recruté sur un statut précaire représente pour les garçons un handicap, et pour les filles, cela l'est d'autant plus que la situation de précarité se prolonge au-delà de six mois. Mais, obtenir un poste dans une firme de taille importante, et surtout dans un secteur comme l'industrie lourde, peut constituer une compensation financière appréciable.

1.3.3 Les aspects sociaux et économiques

-La disparité régionale

La Chine, pays le plus peuplé du monde, et doté d'un des plus grands territoires, est certainement affectée par une énorme disparité régionale. Celle-ci est due à la diversité des milieux physiques, au développement économique, au changement de la société et à la fusion des cultures particulière à chaque région. Les formes de

la disparité en développement économique se présentent en deux grandes parties : la disparité entre les provinces et celle à l'intérieur d'une même région.

La décision de migration pour les sortants de l'enseignement supérieur repose également sur l'anticipation des salaires satisfaisants et des bonnes conditions de la vie future. Ces composants renvoient aux lieux géographiques où l'individu est susceptible de vivre et de travailler selon qu'il migre ou non et sont représentées par le niveau de revenu de la population, l'état du marché du travail, le degré d'attractivité des zones du point de vue des aménités et des infrastructures offertes (Corte, 1998). Pour les diplômés universitaires, travailler dans des zones où le revenu moyen est élevé, où le tissu industriel est dense et se renouvelle à un rythme rapide grâce à des créations d'entreprises plus nombreuses qu'ailleurs, où le taux de chômage est faible, permet d'anticiper une progression des rémunérations et donc de favoriser la migration.

Les revues approuvent la validité de cette hypothèse, l'effet marginal indiquant que la décision est fortement influencée par l'écart dans le revenu moyen de la population des zones. La présence d'un taux de chômage moyen élevé dans une zone est un facteur dissuasif de la migration vers cette zone alors qu'un taux de création d'entreprises élevé l'encourage. Rappelons que ce dernier indicateur a été introduit pour pallier au caractère statique de l'indicateur de taux de chômage et qu'il est censé approcher, du mieux que les données disponibles le permettent, la dynamique des flux sur le marché du travail. Enfin, la présence d'aménités, estimées par le nombre de chambres d'hôtel, exerce un effet favorable sur la décision de migration.

-La discrimination du genre

Les différences de salaire entre les diplômés de sexe masculin et les diplômées pourraient résulter de facteurs différents. Tout d'abord, les emplois occupés n'ont pas les mêmes caractéristiques : les périodes du travail des femmes sont en moyenne plus courtes, principalement à cause du travail à temps partiel. Ensuite, il existe des éventuelles barrières sexistes pour accéder à certains emplois, ce qui représente un autre aspect de la discrimination. Enfin, les femmes peuvent subir une discrimination salariale, qui se traduirait par une moindre valorisation de leurs caractéristiques productives par rapport aux hommes (Meurs, Ponthieux, 2000). Toutes choses étant égales, c'est-à-dire le niveau de scolarité, la discipline d'étude, la profession, la compétence, les secteurs, etc., est-ce que les diplômés percevraient un salaire supérieur à celui des diplômées ?

Les différences entre les caractéristiques individuelles observables (éducation, expérience professionnelle, interruptions de carrière) contribuent également à l'inégalité des salaires. Quand on parle de discrimination salariale à l'encontre des femmes, il faut tenir compte de conditions élémentaires pour faire la comparaison. D'une part, est-ce que les données permettent de trancher, car on veut s'assurer que l'on compare des femmes et des hommes ayant des situations socioprofessionnelles réellement identiques ? D'autre part, d'un sexe à l'autre, l'accumulation du capital humain est différente. En général, les femmes suivent des enseignements de moindre rentabilité, comme l'étude de la littérature plutôt que des études scientifiques et elles investissent moins en matière de formation dans l'entreprise, notamment si elles prévoient d'avoir une activité professionnelle discontinuée pour enfanter (Jean-Louis Lhéritier, 1992).

Aux États-Unis, les salaires des femmes représentent environ 80 % de ceux des hommes (ratio du salaire médian annuel pour les travailleurs à temps plein). Les différences de capital humain engendrées par la formation initiale et l'expérience

professionnelle accumulée explique 30 % de cet écart de salaire, un autre 30 % s'explique par les caractéristiques des emplois occupés, la ségrégation professionnelle (les femmes sont plus souvent dans le secteur non marchand...) et le reste, une partie importante de l'écart (environ 40 %), est inexpliqué, ce qui peut s'interpréter comme étant le fruit d'une discrimination pure (Blau et Kahn 2000). Une étude de l'évolution du contexte institutionnel explique également l'accroissement des inégalités de salaire et partiellement la réduction de l'écart de salaire entre les deux sexes aux États-Unis. Tout d'abord, le processus de désyndicalisation apparu dans les années 1980 a davantage touché les hommes que les femmes (Blau et Kahn, 2004); il a fortement accentué les inégalités de salaires des hommes, mais a peu affecté la distribution des salaires des femmes (Fortin et Lemieux, 1996). Ensuite, certaines lois favorisant les bonnes pratiques de la part des employeurs ont contribué à réduire les inégalités entre les sexes, mais elles ont également accru celles entre les femmes très qualifiées et les moins qualifiées, les premières pouvant davantage en bénéficier (Smith, 1988). En revanche, la baisse en termes réels du salaire minimum a particulièrement affecté la distribution des salaires des femmes et peu affecté ceux des hommes. Ces facteurs institutionnels expliqueraient un tiers de l'accroissement des inégalités de salaires durant les années 1980 (Fortin et Lemieux, 1996).

1.4 La problématique

L'objectif de ce mémoire est d'analyser la situation de l'emploi et des salaires pour les diplômés universitaires dans le marché du travail en Chine. Concernant l'aspect de l'emploi, nous nous concentrons sur les deux parties suivantes : l'accroissement de jeunes chômeurs avec un diplôme universitaire; et le problème de déqualification des jeunes générations. Dans l'aspect salarial, nous mettrons l'accent sur l'identification des facteurs explicatifs du salaire pour les diplômés

chinois à leur entrée dans le marché de travail. Afin de mieux circonscrire le cadre d'analyse ici, les déterminants du salaire des diplômés universitaires sont divisés en trois catégories principales: la compétence des diplômés (niveau de scolarité, discipline d'étude, l'université graduée), les caractéristiques de l'entreprise (la taille, la nature et le secteur), et les autres facteurs (la discrimination de genre, la disparité dans les régions, etc.).

Comme nous le savons, la Chine a connu des transformations importantes dans le marché économique, depuis le lancement d'une politique de réformes et d'ouverture à partir de 1979. Les changements qui avaient eu lieu juste sous les yeux des Chinois ont affecté presque tous les domaines de la vie sociale et économique de la Chine. Également, le marché du travail a évolué dans le sens de s'ouvrir de plus en plus à l'économie de marché. Cependant, nous ne pouvons jamais ignorer que la Chine est toujours un pays socialiste, le pays impliqué dans une recherche sur l'emploi et le salaire des sortants universitaires. Les relations entre l'offre et la demande de travail ne dépendent pas seulement des règles du marché, mais aussi des plans économiques du pays. Par rapport aux pays capitalistes, l'intervention du gouvernement chinois dans le marché du travail représente un poids plus fort. Les analyses du marché de l'emploi et la structure des déterminants des salaires, mentionnées précédemment dans la revue de littérature, sont principalement issues des expériences européennes ou nord-américaines. Le premier grand défi dans cette recherche est d'identifier des particularités dans le marché chinois en s'appuyant sur les expériences acquises en Europe ou aux États-Unis.

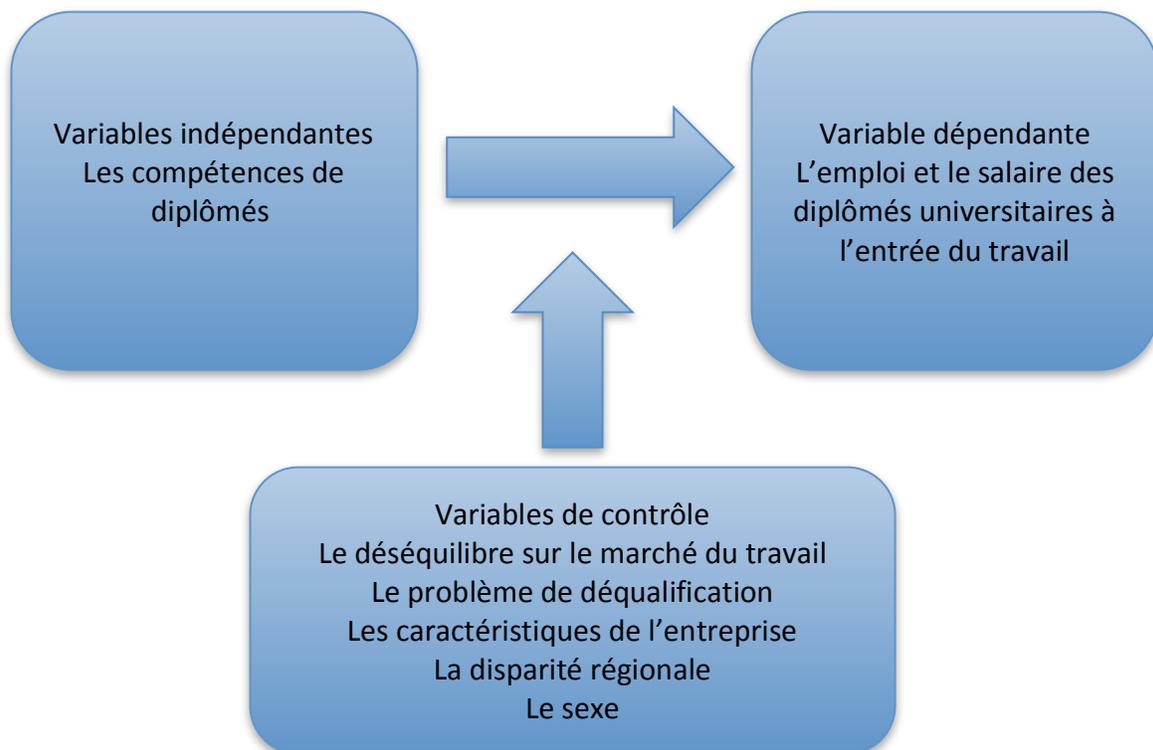
Ensuite, les déterminants du salaire pour les diplômés à leur entrée dans le marché de travail sont variables et leur impact l'un sur l'autre difficile à identifier. La recension de la revue de littérature nous permet de clarifier les principaux

éléments, car les théories économiques fondant la hiérarchie des salaires sont nombreuses. Reste que les interactions entre les facteurs déterminants sont assez difficiles à démêler. De plus, afin d'analyser la situation d'emploi et de salaire dans un pays donné, une enquête sur un échantillon de très grande taille au niveau national est une base essentielle. Malheureusement, une si grande échelle de collection de données d'enquête est difficile à réaliser par un individu œuvrant seul. Dans cette recherche, toutes les observations et les conclusions s'appuient sur les analyses des données publiées officiellement par le bureau des statistiques ou d'institutions indépendantes non gouvernementales. Alors, dans un certain sens, les données manquantes pourraient répondre conformément aux besoins d'analyse.

Chapitre 2 : Modèle d'analyse

L'objet de la construction d'un modèle d'analyse est de mieux guider le travail systématique de la collecte et de l'analyse des données issues de l'observation ou l'expérience sous une forme claire. Le modèle d'analyse est constitué des concepts rencontrés dans la littérature scientifique, d'un cadre opératoire ainsi que de la logique déductive des hypothèses.

Figure 1 Modèle d'analyse



La figure ci-dessus présente les variables de notre recherche. Nous pouvons constater la variable indépendante dans notre étude : les compétences du diplômé (l'offre). Nous croyons que les variables caractérisant les compétences individuelles affectent l'emploi et le salaire pour les diplômés lors de leur entrée

sur le marché de travail, ce qui constitue nos variables dépendantes. De plus, il ne faut pas ignorer des variables de contrôle qui ont été intégrées au modèle. La revue de littérature nous a permis de nous inspirer et d'identifier d'importantes variables de contrôle, soit le déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail, le problème de déqualification, les caractéristiques de l'entreprise, la disparité économique régionale et la discrimination selon le sexe.

2.1 Modèle conceptuel

2.1.1 Les concepts des compétences du diplômé

Tout d'abord, le premier concept dans notre modèle est celui de **la compétence des diplômés**. La compétence est utilisée dans la vie de tous les jours, par tout un chacun. Au début des années 1980, le mot compétence s'est rapidement introduit dans tous les secteurs de la gestion des ressources humaines. En fait, le mot est constitué d'un concept définissant le profil du poste à pourvoir par recrutement avec le service du personnel. Et pourtant, cela désigne bien quelque chose du sens commun qui aurait à voir avec une certaine efficacité dans l'action : un grand savoir-faire, une sorte d'élégance du geste, d'économie de moyens pour une grande efficacité (Minet, Parlier et De Witte 1994). De plus, il faut tout de même identifier quelles compétences pourraient particulièrement être nécessaires, en vertu des caractéristiques spéciales du sortant universitaire à son entrée dans le marché de travail, car les composants de la compétence pourraient exercer une influence importante sur la variable dépendante dans cette étude.

Ainsi, dans la catégorie des diplômés, nous retiendrons les 4 aspects principaux ci-dessous : la qualité de l'université; le niveau de scolarité; la discipline d'étude; et la profession.

La qualité de l'université : Il y a de nombreux collèges et universités en Chine qui offrent des programmes à temps plein aux sortants postsecondaires. Malgré une forte intégration et le regroupement des plus petites universités, leur nombre reste encore étonnant, soit environ 650 au total.

En général, le gouvernement chinois développe les 4 critères suivants pour évaluer les qualités des universités chinoises :

- (1) Le nombre d'étudiants inscrits;
- (2) La proportion d'étudiants au 2^e cycle et ceux des baccalauréats;
- (3) Les résultats de recherche scientifique; et
- (4) Le fonds de recherche financé par le gouvernement.

Selon ces quatre indicateurs, les universités ont été hiérarchisées aux différents projets évalués par le ministère de l'Éducation. D'ici, nous présentons les deux grands projets d'évaluation les plus appliqués : le Projet 211 et le Projet 985².

Le Projet 211 : le plus grand projet de construction dans le domaine de l'enseignement supérieur depuis la fondation de la République populaire de Chine en 1949. Afin de relever les défis de la révolution technologique mondiale du 21^e siècle, le ministère de l'Éducation a choisi une centaine d'université en 1993 et les a fortement supportées financièrement. Tous le soutien apporté par le

² Source: CERNET, Chine Education and research Network, www.edu.cn.

gouvernement a permis d'améliorer la qualité de l'enseignement et de la recherche scientifique dans les universités grâce à ce projet.

Le Projet 985 : il a été mis en œuvre par le gouvernement en mai 1998. Son objectif est de favoriser la construction d'un certain nombre d'universités chinoises de classe mondiale : 39 universités qui représentent la meilleure qualité d'enseignement et de recherche appartiennent à cette catégorie.

Malheureusement, nous ne pouvons pas examiner la situation de l'emploi et du salaire des diplômés des universités du projet 985, parce que les documents utilisés n'ont pas distingué les diplômés du projet 211 de ceux du projet 985. Les questionnaires pour les enquêtes développés par Mycos ont classé tous les diplômés chinois dans seulement deux catégories : les universités du projet 211 (y compris le projet 985) et les autres universités qualifiées.

Le niveau de scolarité : désigne le plus haut niveau d'études atteint par une personne. Au niveau primaire et secondaire, il s'agit du nombre d'années d'études terminées. Au niveau postsecondaire, il s'agit des établissements fréquentés et des certificats, grades ou diplômes obtenus.

En Chine, la classification du niveau de scolarité atteint est la suivante : études primaires (6ans) — premier cycle des études secondaires (3ans) — deuxième cycle des études secondaires (3ans) — certificat d'une école professionnelle ou diplôme collégial/baccalauréat de l'université – étude au cycle supérieur (maîtrise et doctorat).

La discipline d'étude : désigne la discipline ou le domaine d'apprentissage ou de

formation associé à un cours ou à un programme d'études donné, tels que communication, informatique, architecture, droit, sciences sociales, etc.

Les classifications des programmes d'enseignement sont similaires entre la Chine et le Canada. Ainsi, nous prendrons la structure de la classification canadienne pour analyser l'influence des domaines d'études sur l'emploi et le salaire en Chine (Voir l'Annexe 1 pour les classements en détail).

2.1.2 Les concepts des variables de contrôle

Selon le modèle de notre recherche, nous croyons qu'il existe les variables du contrôle suivantes : le déséquilibre sur le marché du travail, le problème de surinvestissement, les caractéristiques de l'entreprise, la disparité régionale et le sexe.

Le déséquilibre sur le marché du travail : La situation de l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail n'est pas toujours présente (Cousineau, 2010). Quand les salaires sont au-dessus de l'équilibre, on dit que l'offre de travail est excédentaire et qu'il s'exerce des pressions à la baisse sur les salaires. En revanche, lorsque les salaires sont en dessous de l'équilibre, on dit plutôt qu'il y a pénurie de main-d'œuvre ou de travail excédentaire et qu'il s'exerce une pression à la hausse sur les salaires. En général, on retient le taux de chômage comme mesure ou indicateur du déséquilibre sur le marché de travail.

Le problème de surqualification : Depuis 1970, il existe une tendance à l'accroissement du nombre de travailleurs surqualifiés dans les pays

développés. L'indicateur le plus fréquemment retenu de la déqualification est l'existence d'un surplus du nombre d'années d'études par rapport à un niveau moyen observé requis pour chaque type d'emploi, corrigé d'un écart-type (Freeman, 1976; Rumberger, 1987; Boudarbat, 2013; Montmarquette, 2013).

Les caractéristiques de l'entreprise : Les indicateurs des caractéristiques de l'entreprise incluent : la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et la nature de l'entreprise.

La taille de l'entreprise : Comme dans de nombreux autres articles, les petites, moyennes et grandes entreprises sont définies selon la taille de leurs effectifs :

Les petites entreprises : ce sont celles qui comptent de 1 à 99 employés;

Les moyennes entreprises : les entreprises de taille moyenne sont celles qui comptent de 100 à 499 employés;

Les grandes entreprises : ce sont celles qui comptent 500 employés ou plus.

Le secteur de l'entreprise : nous divisons l'activité économique des entreprises en 4 grands secteurs génériques :

Le secteur primaire : exploitation des ressources : agriculture, richesse du sous-sol, pêche, etc.;

Le secteur secondaire : biens créés par l'agriculture ou la fabrication : énergie, agroalimentaire, bâtiment, travaux publics, etc.;

Le secteur tertiaire : secteur des services, tels le commerce, l'administration, l'enseignement, la santé, etc.; et

Le secteur quaternaire : on ajoute aujourd'hui un quaternaire, qui regroupe les activités liées à l'information et à la communication, telles la presse, les activités de recherche, le conseil, etc. (Riopel, Croteau, 2008).

La nature de l'entreprise : Les définitions de la nature de l'entreprise publique, parapublique, péripublique et privée suivent :

Entreprise publique : il s'agit d'une entreprise sur laquelle l'État peut exercer directement ou indirectement une influence dominante du fait de la propriété ou de la participation financière, en disposant soit de la majorité du capital, soit de la majorité des voix attachées aux parts émises.

Entreprise parapublique : les entreprises parapubliques sont indirectement liées et payées par les fonds publics; par exemple : les commissions scolaires.

Entreprise péripublique : les entreprises à caractère de monopole impliquées généralement dans l'énergie et l'infrastructure. Par exemple : China Petrochemical Corporation, China Water Affairs Group, etc.

Entreprise privée : les entreprises privées se différencient des entreprises publiques ou parapubliques puisqu'elles appartiennent à un ou à plusieurs propriétaires, mais ne sont pas gérées par des fonds publics.

La disparité régionale : Due à la diversité des milieux physiques, au niveau de développement économique différent, au changement social et à la fusion des

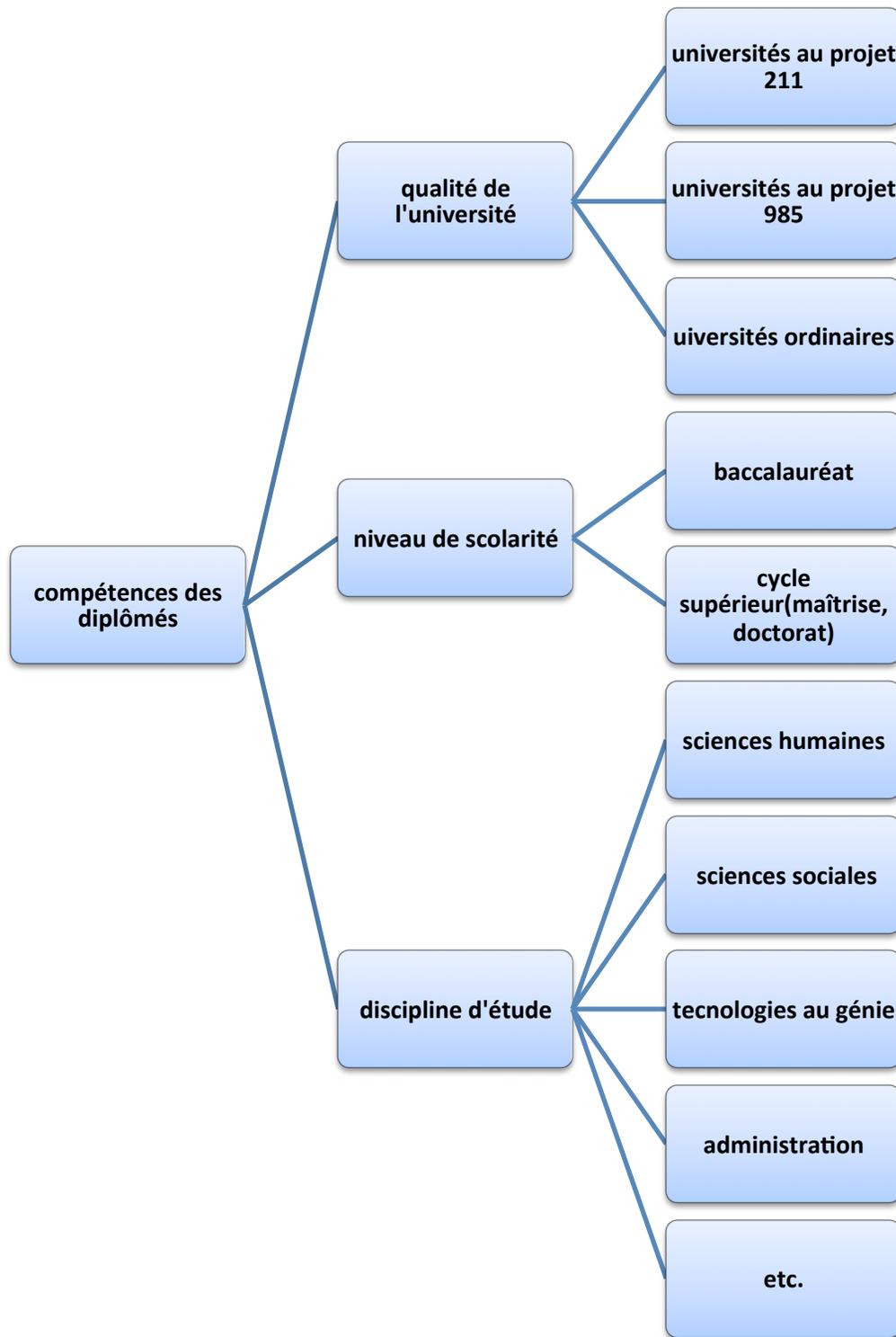
cultures, la disparité régionale est toujours présente dans la société chinoise. Les formes de la disparité en développement économique se présentent en deux grandes parties : la disparité entre les provinces et celle à l'intérieur d'une même région.

Le sexe : Il ne fait aucun doute que le sexe de la personne est divisé en deux catégories : les femmes et les hommes. Dans cette recherche, nous nous concentrerons sur la discrimination faite contre des femmes dans le marché du travail.

2.2 Cadre opératoire

2.2.1 Variables indépendantes

— Compétences des diplômés



La première dimension est la classification de la qualité des universités en Chine. Comme nous l'avons mentionné, le système hiérarchique des universités en

Chine se compose des trois échelons suivants : 39 universités au projet 211, une centaine d'universités au projet 985 et les autres qualifiées d'universités ordinaires.

La deuxième dimension, le niveau de scolarité, ne retient que 2 cycles : le baccalauréat et le cycle supérieur (maîtrise et doctorat). Étant donné que les objets à observer dans notre étude sont tous des diplômés universitaires, les sortants des collèges professionnels sont exclus.

La troisième dimension de la compétence des diplômés est la discipline d'étude. Généralement, les domaines d'études universitaires du système d'éducation moderne sont divisés en : sciences pures, sciences appliquées, sciences humaines, administration, sciences de l'éducation, art & musique, lettres et sciences de la santé. Tandis que notre objet de recherche est d'identifier l'influence disciplinaire sur le salaire des diplômés, nous retiendrons certaines disciplines typiques à considérer. Par exemple, quelles disciplines d'études sont les mieux rémunérées sur le marché de travail pour les diplômés?

2.2.2 Variables dépendantes

Dans notre modèle de recherche, l'emploi et le salaire pour les diplômés universitaires à leur entrée sur le marché du travail sont considérés comme les variables dépendantes. L'observation de l'emploi des sortants de l'université repose principalement sur le niveau du taux d'emploi. Le salaire visé par notre recherche comprend une partie fixe (salaire de base) et une partie variable (primes liées aux performances), soit tout le revenu en espèces par mois pour une personne.

2.2.3 Variables de contrôle

— **Déséquilibre sur le marché du travail** : Selon les rapports publiés par le gouvernement chinois ou une institution indépendante, plus de 600 000 des sortants des universités en 2011 n'avaient pas trouvé un poste de travail 6 mois après leur graduation, sans calculer les diplômés au chômage avant cette date³. Il est clair que le marché du travail des sortants universitaires en Chine se trouve dans un déséquilibre d'offre de travail excédentaire.

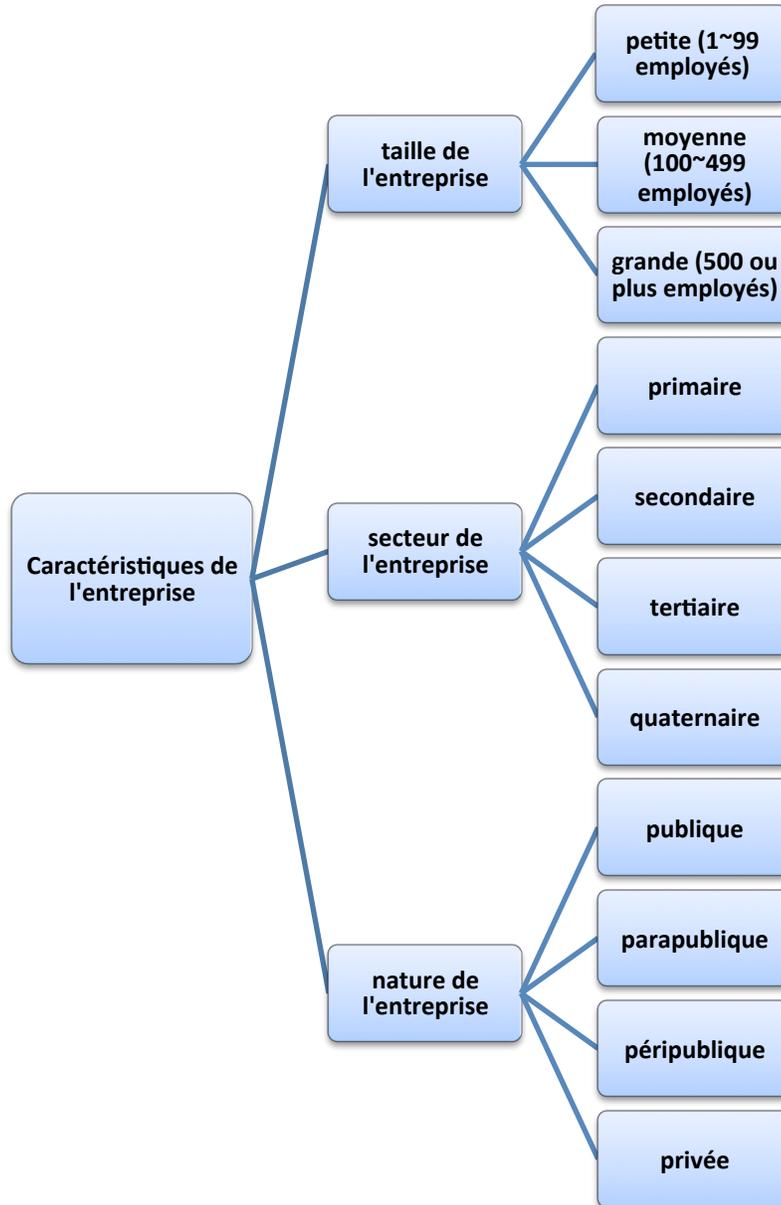
— **Problème de surqualification** : Après l'application de la politique de recrutement élargi pour les candidatures de l'université en 1999, l'augmentation du nombre des sortants avec un diplôme de baccalauréat a bouleversé l'équilibre du marché du travail. Le rendement des études de l'enseignement supérieur est susceptible d'avoir un ralentissement de croissance.

— **Disparités régionales de l'économie** : Comme nous l'avons mentionné dans la revue de littérature, la Chine est un pays hautement peuplé avec un immense territoire, et la disparité régionale se reflète à l'égard de milieux physiques, de développement économique ou de différences de cultures. Dans notre étude, nous nous attacherons à explorer la relation triangulaire entre le salaire, le chômage et le coût de la vie des diplômés.

— **Sexe** : En théorie, la discrimination sexuelle sur l'embauche et le salaire est interdite par les lois du travail en Chine. Mais en pratique, les femmes sont encore susceptibles de subir une discrimination salariale et une barrière à l'accès à certains emplois.

³ Source : Rapport sur l'emploi des diplômés chinois en 2011, publié par Mycos.

— Caractéristiques de l'entreprise



Tout d'abord, **la première dimension** de l'activité de l'entreprise repose sur sa taille. En se référant au nombre d'employés, nous distinguons les 3 échelons de la taille de l'entreprise ci-dessous : les petites entreprises (1-99 employés); les moyennes entreprises (100-499 employés); et les grandes entreprises (500 employés ou plus).

Ensuite, **la deuxième dimension** de l'activité de l'entreprise concerne son secteur : le secteur primaire (exploitation des ressources : agriculture, richesse du sous-sol, pêche, etc.); le secteur secondaire : (biens créés par l'agriculture ou l'industrie : énergie, agroalimentaire, bâtiment, travaux publics, etc.); le secteur tertiaire (secteur des services : commerce, administration, enseignement, santé, etc.), et le secteur quaternaire, qui regroupe les activités liées à l'information et à la communication (presse, activités de recherche, conseil, etc.).

La troisième dimension de l'activité est la nature de l'entreprise. Une entreprise peut être publique, parapublique, péripublique ou privée. Les caractères distincts entre elles sont les différentes relations économiques qu'elles maintiennent avec les fonds publics.

2.3 Hypothèses

Une hypothèse est une proposition provisoire qui demande à être vérifiée. Les étapes de notre recherche sont premièrement d'identifier et de résumer les facteurs de détermination de l'emploi et du salaire pour les diplômés universitaires en Chine; deuxièmement, de faire la vérification selon les données collectées ou les rapports publiés; puis troisièmement de conclure sur l'ensemble de nos observations. Alors, nous élaborerons des hypothèses précises sur la schématisation de notre modèle d'analyse en lien avec nos variables en question.

Voici les hypothèses concernant la variable de la compétence des diplômés.

Hypothèse 1

Nous supposons que les sortants de l'université au projet 211 et 985 bénéficient d'un taux d'emploi et de salaires plus élevés que ceux des autres universités qualifiées.

Hypothèse 2

Nous supposons que les diplômés du cycle supérieur sont mieux rémunérés et rencontrent moins le risque de chômage que ceux du baccalauréat.

Hypothèse 3

Nous supposons que certaines disciplines d'études à l'université, telles le génie, la médecine et le commerce, ont un taux d'emploi et niveau de salaire plus élevés que d'autres dans le marché du travail.

Chapitre 3 : Méthodologie

3.1 Données

3.1.1 L'inventaire des données utilisées

Dans cette recherche, les données retenues proviennent de deux sources : (1) les canaux officiels, y inclus les rapports diffusés et les statistiques publiées par le ministère de l'Éducation ou le Bureau national des Statistiques en Chine; (2) les canaux non gouvernementaux, soit les institutions d'enquêtes indépendantes et les organisations académiques. À ce titre, nous voulons souligner un organisme indépendant : Mycos, qui joue un rôle dominant dans l'étude de recherche sur la situation de l'emploi pour les sortants universitaires dans le marché du travail en Chine. Voici l'inventaire des données utilisées dans notre étude :

Sources des canaux officiels

--Ministère de l'Éducation de la République populaire de Chine :

« *Le nombre d'étudiants aux écoles de l'enseignement supérieur en 2008.* »
<http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s4633/201010/109880.html>

« *Le nombre d'étudiants aux écoles de l'enseignement supérieur en 2009.* »
<http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s4960/201012/113591.html>

« *Le nombre d'étudiants aux écoles de l'enseignement supérieur en 2010.* »
<http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s6200/201201/129605.html>

--Bureau national des Statistiques de Chine :

2011 « *Le salaire moyen et l'indice des employés par région* ».

http://219.235.129.58/reportView.do?Url=/xmlFiles/en/87c5c72b025d4928831f34ca66280ae3.xml&id=a6a8389f939d4bed90639b379a96ec4a&bgqDm=20110000&i18nLang=en_US

Sources des canaux non gouvernementaux

--Mycos

2009-2012 « *Rapport annuel sur l'emploi des diplômés chinois* », Social Sciences Academic Press (China)

--Le CIIC Salaire Shanghai

2009-2011« *Salaires moyens mensuels de départ pour les diplômés universitaires dans les entreprises étrangères à Shanghai.* »

3.1.2 La qualité des données

Données administratives des canaux officiels

L'objet des statistiques du travail émises par le gouvernement est de reconnaître l'état des emplois et des salaires dans le marché du travail en général. Les statistiques officielles reflètent les relations entre l'emploi, le coût de production et le fonctionnement de l'économie nationale. Pour les entreprises, ils leur permettent d'élaborer une norme de salaire en référence aux salaires moyens dans la même région et industrie.

Le champ d'application des statistiques couvre toutes les activités économiques dans les 31 provinces, régions autonomes et municipalités de la Chine, relevant directement du gouvernement central. La collecte des données du gouvernement fait partie de son système administratif. Le protocole de la collecte des données se compose des deux parties suivantes : « Le protocole du rapport statistique du

travail dans les secteurs non privés », et « Le protocole du rapport de salaire dans les entreprises privées ».

--« Le protocole du rapport statistique du travail dans les secteurs non privés »

Ce protocole est mis en œuvre par les bureaux des statistiques au niveau national, provincial et municipal. C'est le bureau municipal des statistiques qui est chargé de distribuer les formulaires d'enquêtes à toutes les entreprises non privées dans sa région. Après avoir complété les questionnaires d'enquêtes, les entreprises doivent les remettre dans un délai prescrit au bureau local des statistiques. À la suite d'une série de compilations et de vérifications des données obtenues, le Bureau national des Statistiques fera la publication des données.

L'objet de l'enquête est toutes les entreprises ou personnes morales non privées, y compris l'entreprise publique, parapublique, l'entreprise associée, la société par actions, l'entreprise des investissements mixtes ou étrangers⁴.

La collecte des données couvre environ 1,5 million d'unités de personnes morales non privées en Chine; il s'agit de 123 millions d'employés. Le contenu de l'enquête consiste du nombre d'employés, des salaires, etc.

-- « Le protocole du rapport des salaires dans les entreprises privées »

La méthode de collecte des données sur les salaires dans les entreprises privées varie selon la taille de l'entreprise.

⁴ Selon les critères de classification du Bureau national des Statistiques, les entreprises en personne morale non privées dans toutes les zones urbaines, comprennent l'entreprise publique, parapublique, l'entreprise associée, la société par actions, l'entreprise des investissements mixtes ou étrangers.

Quand l'entreprise sélectionnée compte 100 employés ou plus, le bureau local des statistiques entreprend une enquête approfondie de l'échelle salariale.

Quand l'entreprise sélectionnée compte de 20 à 99 employés, le bureau local entreprend une enquête par sondage au niveau provincial. Le taux d'échantillonnage est 10 %.

Quand l'entreprise sélectionnée compte 19 employés ou moins, le bureau local n'entreprend pas une enquête directe, et les statistiques sur les salaires sont calculées selon les informations recueillies.

La collecte des données couvre environ 4,6 millions d'entreprises privées et le nombre de personnes interrogées atteint les 80 millions.

Données d'enquête des canaux non gouvernementaux

Du fait que les données utilisées dans notre étude proviennent principalement de l'institution Mycos et que la façon de collecter des données d'enquête est similaire entre toutes les institutions indépendantes, ici nous présenterons la méthode de collecte des données de Mycos.

Mycos est une institution indépendante du gouvernement qui est bien connue et qui jouit de bonnes crédibilités sur l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur en Chine. Des recherches basées sur une vaste banque de données permettent à Mycos de fournir des services de consultation aux universités chinoises, aux gouvernements responsables de l'éducation et des ressources humaines et aux entreprises. Dans le domaine de la recherche sur l'emploi et la

formation des sortants universitaires, Mycos est l'un des experts qui fait autorité en Chine maintenant.

En 2007, Mycos a introduit le système O*NET⁵ aux États-Unis afin de faire des analyses scientifiques en se basant sur la classification des emplois et des compétences individuelles. Mycos procède à des enquêtes consécutives et suit la situation de l'emploi des diplômés universitaires depuis les dernières cinq années. Depuis 2009 Mycos publie ses rapports indépendants sur l'emploi des diplômés dans le marché du travail, et ils ont été largement utilisés comme référence.

À part des méthodes d'analyse scientifique et des enquêtes consécutives, son vaste échantillon garantit des données fiables à l'échelle nationale. Un exemple d'enquête terminée en 2011 visait la situation de l'emploi après six mois de l'obtention du diplôme pour les sortants de l'université de 2010 (voir Tableau i). Le nombre total de l'échantillonnage a atteint environ 460 000 personnes, et a récupéré 227 000 questionnaires. Cette enquête a couvert 2093 collèges et universités en Chine répartis comme suit : 116 institutions au classement du projet 211 et 968 universités qualifiées (y compris leurs divisions et branches). Il s'agit d'un total de 606 disciplines au cycle du baccalauréat couvrant 31 provinces, municipalités et régions autonomes de la Chine. De plus, cette enquête a répertorié 315 professions dans lesquelles les diplômés universitaires sont aptes de s'engager, ce qui représente 84,6 % de l'ensemble de la classification des professions.

⁵ <http://www.onetonline.org/>

Tableau i Les enquêtes de Mycos de 2009 à 2011

Rapport de Mycos		2009		2010		2011	
Date de publication		Juin 10, 2009		Juin 2, 2010		Juin 9, 2011	
Personnes interrogées		Sortants de l'université en 2008		Sortants de l'université en 2009		Sortants de l'université en 2010	
Échantillonnage		444 000		500 000		460 000	
Nombre de questionnaires récupérés		230 000		245 000		227 000	
Nombre de questionnaires efficaces		218 000		220 000		215 000	
Taux de récupération efficace		49 %		44 %		47 %	
Nombre de collèges et universités couvertes		1391		1046		1084	
Projet 211	Qualifiée	109	1282	116	930	116	968
Nombre de disciplines d'enquête		565		521		606	
Nombre de professions enquêtées		107		313		315	
Nombre de régions couvertes		31		31		31	

Source : 2009-2011 « Rapport annuel sur l'emploi des diplômés chinois », *Social Sciences Academic Press (China)*

3.1.3 L'évaluation des données

Comme nous avons mentionné précédemment, la méthode de la collecte des données pour cette recherche s'appuie principalement sur des données secondaires ou documentaires publiées par le gouvernement ou des enquêtes faites par des institutions indépendantes. Les statistiques publiées par le gouvernement sont fiables et valides, parce que la mesure d'enquête adoptée est

uniforme d'une unité à l'autre, quels que soient le milieu et le moment. Le seul inconvénient des données officielles est que leur classification est peu détaillée, souvent trop générale pour une analyse plus approfondie. En ce moment, l'installation de Mycos, une institution tierce à l'enquête et à l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur, comble le manque de données de recherche. De plus, sur la base de leurs propres banques de données à grande échelle, Mycos fournit des services de consultation au besoin sur la gestion ou l'orientation des universités chinoises.

3.2 La structure du protocole de recherche

Pour atteindre notre objectif de recherche et mieux identifier les variables, nous aurons recours à une méthodologie quantitative. Tout d'abord, suite à la revue de littérature, nous classifions des déterminants susceptibles d'avoir une influence sur la situation de l'emploi et du salaire des nouveaux diplômés. Il faut bien se rappeler que les trois variables indépendantes en compétences des diplômés. D'autre part, nous ne devons pas oublier l'influence des variables de contrôle, telles la disparité régionale, la discrimination féminine, le déséquilibre dans le marché de travail, etc.

Après avoir démontré la validité de la source des données, nous allons vérifier toutes les hypothèses précédentes en référence aux données et aux documents obtenus. Généralement, la plupart des données secondaires et documentaires utilisées dans cette recherche proviennent d'organismes officiels (Ex. le Bureau des Statistiques, le ministre de l'Éducation) et des institutions tierces de l'enquête indépendante en Chine (Ex. Mycos).

À la fin, nous procéderons à une discussion sur l'observation des données et examinerons les hypothèses, afin de découvrir la situation du marché du travail pour les diplômés universitaires en Chine.

3.3 Analyses statistiques

Pour commencer, en s'appuyant sur des données secondaires et documentaires, il nous faut bien classifier tous les éléments en vertu de notre modèle d'analyse. Bien que les sources des données utilisées soient valables et fiables, nous devons traiter ces données avec prudence. L'objectif final de notre recherche est de conduire une analyse factuelle et approfondie de l'emploi et des salaires sur des sortants universitaires.

-L'analyse descriptive

L'analyse descriptive représente souvent la première étape pour tenter de répondre aux questions de notre recherche. Dans cette recherche, une grande partie du travail consiste à faire la description des données. D'abord, nous allons décrire la taille de l'échantillon de l'enquête et la fiabilité des sources de données. Ensuite, il y aura une analyse descriptive des données collectées, par exemple le salaire moyen du diplômé universitaire, le top 10 rémunérées des professions pour les diplômés universitaires, etc. La description des données nous permettra d'explorer les hypothèses déductives que nous avons mentionnées auparavant, et puis nous allons élaborer des raisons économiques et sociales cachées des phénomènes.

Chapitre 4 Discussion

La collecte des données secondaires, qu'elle provienne des données statistiques officielles du gouvernement ou des enquêtes développées par une institution tierce, nous permet d'examiner la fiabilité de notre hypothèse exploratoire sur l'emploi et le salaire des diplômés universitaires en Chine. Dans cette recherche, il n'y a pas de véritable test, mais des analyses approfondies sur la collecte des données.

Suite à la revue de littérature, il est apparu que l'emploi et les salaires sont affectés par un grand nombre de facteurs. Malheureusement, nous n'avons pas trouvé toutes les données pour un sous-ensemble de ces facteurs à cause des limitations dans les banques de données, dont les disparités régionales et la discrimination selon le sexe. C'est pourquoi, nous concentrerons nos efforts sur les observations relatives à l'analyse de l'effet des compétences sur le marché du travail des diplômés universitaires en Chine.

Puisque nous avons déjà présenté les trois hypothèses à développer dans le modèle d'analyse, le travail qui nous attend dans ce chapitre est de chercher des informations pertinentes à notre hypothèse, puis faire des observations approfondies, afin d'identifier des causes originales.

4.1 Observation de l'hypothèse 1

Hypothèse 1

Nous supposons que les sortants de l'université au projet 211 bénéficient d'un taux d'emploi et de salaires plus élevés que ceux des autres universités qualifiées.

Pour examiner l'hypothèse 1, nous aurons tout d'abord analysé les différences du taux d'emploi pour les sortants du baccalauréat selon la qualité des universités, en référence au Tableau 1, qui traite de l'ensemble des données d'enquête apparues dans les rapports annuels de Mycos de 2006 à 2009. Ensuite, nous examinerons l'écart des salaires entre les diverses universités en Chine, en s'appuyant sur la collecte des données secondaires du Tableau 2 : Salaire mensuel pour les baccalauréats chinois selon la qualité de l'enseignement supérieur de 2006 à 2009. À ce niveau d'étude, tous les diplômés chinois se distinguent en deux catégories : les diplômés au projet 211 (y compris le projet 985) et ceux des autres universités qualifiées.

Tableau 1 Taux d'emploi pour les baccalauréats chinois selon la qualité de l'enseignement supérieur de 2006 à 2009

Taux d'emploi des baccalauréats (%)	2006	2007	2008	2009
Universités au Projet 211	90,2	93,5	90,1	91,2

Universités qualifiées	87,3	90,4	87,3	87,4
Écart en %	2,9	3,1	2,8	3,8

Source : **Institut Mycos**, 2010, « Rapport sur l'emploi des diplômés chinois en 2010 », *Social Sciences Academic Press (China)*, p. 8.

À la lecture du Tableau 1, nous observons que les baccalauréats issus du projet 211 bénéficient effectivement d'un taux d'emploi supérieur à celui des autres universités qualifiées. Entre les années 2006 et 2009, nous constatons d'une part que le taux d'emploi pour tous les sortants du baccalauréat était le plus élevé en 2007, soit à la veille de la crise financière de 2008. Les taux d'emplois pour les diplômés de l'université au projet 211 et ceux des autres universités qualifiées atteignent respectivement 93,5 % et 90,4 % pour cette même année 2007. D'autre part, nous observons également que le taux d'emploi des diplômés fluctuait avec la conjoncture économique, la différence entre les deux classements selon la qualité de l'enseignement se maintient de manière stable, le taux d'emploi pour les diplômés universitaires au projet 211 du même niveau de scolarité était toujours supérieur d'environ 3 % de celui des autres universités qualifiées. Bien évidemment, nous ne pouvons pas dire qu'il s'agit d'une différence significative sur le plan statistique. Toutefois, la même différence est observée pour chacune des années.

Tableau 2 Salaire mensuel pour les baccalauréats chinois selon la qualité d'enseignement supérieur de 2006 à 2009⁶

⁶ Taux de change : 1 dollar canadien = 6,08 Chine renminbis, selon un taux de change de 6,0753 (taux nominal) au 22 mars 2013. <http://www.banqueducanada.ca>

Salaire mensuel des baccalauréats (RMB)	2006	2007	2008	2009
Universités au Projet 211	2086	2949	2549	2756
Universités qualifiées	1807	2282	2030	2241
Écart en %	15,4 %	29,2 %	25,6 %	23,0 %

Source : **Institut Mycos**, 2010, « Rapport sur l'emploi des diplômés chinois en 2010 », *Social Sciences Academic Press (China)*, p. 13

Au niveau salarial, nous constatons que six mois après l'obtention de leurs diplômes, les salaires mensuels moyens pour les baccalauréats de l'université au projet 211 étaient 2086 RMB en 2006, 2949 RMB en 2007, 2549 RMB en 2008 et 2756 RMB en 2009; et ceux pour les sortants des autres universités qualifiées étaient 1807 RMB en 2006, 2282 RMB en 2007, 2030 RMB en 2008 et 2241 RMB en 2009. Les écarts de salaires entre les deux classements des universités chinois selon la catégorie de la qualité de l'université sont bien évidents. Les salaires mensuels moyens des diplômés aux prestigieuses universités sont plus élevés de 15,4 % en 2006, 29,2 % en 2007, 25,6 % en 2008 et 23,0 % en 2009 comparativement aux autres universités qualifiées.

En 2007, le salaire moyen de départ pour les diplômés du premier cycle d'université a connu une augmentation significative par rapport à l'année précédente. À l'égard des sortants des universités au projet 211, leur salaire moyen à l'entrée sur le marché de travail en 2007 a augmenté de 863 RMB par rapport à 2006, soit une hausse de 41,4 %. Pour les sortants des autres

universités qualifiées, ils ont aussi connu une augmentation remarquable de 475 RMB par mois, soit une hausse de 26,3 %.

La situation dans le marché du travail en Chine s'est détériorée au déclenchement de la crise financière en 2008. L'impact de cette crise a commencé à se faire sentir dès la seconde moitié de l'année 2008 et a continué à s'aggraver par la suite, menaçant tout le système financier mondial. La crise a provoqué la faillite de nombreuses institutions financières et une baisse de la production et des ventes. Les effets économiques et sociaux de cette crise se sont fait sentir sur le marché du travail en Chine. Plusieurs entreprises affectées par la crise ont réajusté leur plan de recrutement, certaines l'ont réduit, d'autres ont tout simplement annulé le recrutement de nouveaux employés. Aussi, le déséquilibre entre l'offre et la demande du travail a provoqué une réduction du salaire de départ dans la carrière des diplômés de 2008. Le salaire moyen de 2008 pour les baccalauréats du projet 211 a baissé de 400 RMB par rapport à 2007, soit une diminution d'environ 13,6 %. Le salaire pour ceux des autres universités qualifiées a diminué de 252 RMB, soit une diminution de 11,0 %.

En 2009, la situation de l'économie en Chine s'améliorait. Les salaires à l'entrée du marché de travail, pour chacune des catégories universitaires considérées, se rehaussaient par rapport à l'année 2008. Les salaires mensuels pour les diplômés au projet 211 et à l'université qualifiée ont atteint respectivement 2756 RMB et 2241 RMB, soit un taux de relèvement de 8,1 % et 10,4 % respectivement, au cours de cette année. En 2009 pour les baccalauréats des deux classements de qualité, il y a eu une nouvelle hausse par rapport à 2008, mais le salaire restait encore inférieur à celui de 2007.

Selon une série d'analyses sur les données des enquêtes au cours des années 2006 à 2009, nous constatons que dans un contexte de développement rapide de l'enseignement supérieur en Chine, la réputation de l'université a exercé un effet positif sur l'accès à un emploi et le niveau de salaire des nouveaux employés, après avoir éliminé les divers coûts de la vie dans les différentes régions et d'autres facteurs affectés. Dans le cas de l'enseignement supérieur, le taux d'encadrement des étudiants, l'investissement dans la recherche et le choix de privilégier des filières pourraient influencer sur la qualité de la formation. Néanmoins, il existe des étudiants plus compétitifs dans les autres universités qualifiées à part de ceux au projet 211, si on contrôle à la fois le niveau de scolarité et la discipline d'étude. Dans cette partie de la discussion, nous mettons l'accent sur la qualité de la formation moyenne selon le classement des universités, au lieu d'identifier la capacité personnelle. Dès lors, d'un point de vue global, nous constatons que les sortants de l'université au projet 211 bénéficient plus en moyenne de salaires et de taux d'emploi plus élevés que ceux des autres universités qualifiées.

4.2 Observation de l'hypothèse 2

Hypothèse 2

Nous supposons que les diplômés du cycle supérieur sont mieux rémunérés et rencontrent moins de risque de chômage que ceux du baccalauréat.

Afin d'observer l'impact du niveau de scolarité sur l'emploi des diplômés chinois, nous avons classifié tous les sortants universitaires en 3 échelons : les baccalauréats, les maîtrises et les doctorats. Étant donné le manque de données qui pourraient refléter directement les différents taux d'emploi entre les 3

niveaux de scolarité, nous essayons de comprendre leur situation d'emploi à l'étape suivante. Premièrement, une analyse basée sur les données du Tableau 3 nous permettra de connaître la distribution des diplômés chinois. Deuxièmement, l'observation sur les nombres de diplômés et d'inscriptions à l'université chinoise basée sur les Tableaux 4 et 5, nous permettra d'observer s'il existe une tendance à poursuivre des études à un degré supérieur après l'obtention d'un diplôme de baccalauréat. Ensuite, le secteur de l'entreprise, la disparité régionale et d'autres facteurs pourraient avoir des effets sur les salaires. Dans le Tableau 6, nous avons choisi tout particulièrement les données sur les salaires en examinant d'autres facteurs affectés, afin d'obtenir un résultat d'observation plus consistant.

Tableau 3 Distribution six mois après l'obtention du diplôme de baccalauréats chinois de 2008 à 2011

	2008	2009	2010	2011
Employé à temps plein	/	78,5 %	82,4 %	81,0 %
Employé à temps partiel	/	1,5 %	1,1 %	1,1 %
Employeur autonome	1,0 %	1,2 %	1,5 %	1,6 %
Maîtrise ⁷	5,1 %	4,9 %	3,8 %	5,1 %
Chômeur	14,4 %	13,4 %	9,9 %	9,3 %

Source : **Institut Mycos**, 2009-2012, « Rapport sur l'emploi des diplômés chinois en 2009 », « Rapport sur l'emploi des diplômés chinois en 2010 », « Rapport sur l'emploi des

⁷ La catégorie de maîtrise dans cette formule inclut le candidat de maîtrise qui continue à s'appliquer et le diplômé qui a déjà commencé ses études au cycle de maîtrise, à la fois en Chine et à l'étranger.

diplômés chinois en 2011 », « Rapport sur l'emploi des diplômés chinois en 2012 », *Social Sciences Academic Press (China)*.

À partir de 2010, le rapport annuel sur l'emploi des diplômés universitaires, développé par l'institution Mycos et présenté dans le Tableau 3 ci-dessus, a adopté une nouvelle classification sur la distribution des diplômés universitaires. En 2009, le questionnaire d'enquête des sortants de 2008 a utilisé une classification différente des données, à savoir si un employé occupait une profession liée à sa discipline d'étude ou travaillait sans lien avec sa discipline. Les données de 2008 sont donc incomplètes à cause du changement de classification.

Après la crise financière, la situation d'emploi à l'égard des diplômés du premier cycle de l'université s'est graduellement améliorée. Le taux de chômage pour les sortants universitaires a diminué, passant de 14,4 % en 2008 à 9,3 % en 2011. Par ailleurs, au cours de cette même année, plus de sortants du premier cycle de l'université ont choisi de créer leur propre emploi au lieu d'être un employé à la solde d'un employeur.

À la base de notre hypothèse 2, nous nous intéressons le plus au taux de l'éducation continue aux cycles supérieurs après l'obtention du baccalauréat. Le fonctionnement dans beaucoup d'entreprises chinoises a été touché par la crise financière de 2008. La mauvaise situation de l'emploi dans le marché de travail a également affecté la volonté de travail des diplômés universitaires en raison des inquiétudes suivantes : premièrement, le déséquilibre entre l'offre et la demande dans le marché du travail a entraîné une compétition intense entre les concurrents. Deuxièmement, de nombreux diplômés de baccalauréat ont dû faire face au risque d'une déqualification sur le marché du travail. Alors, retourner en classe et s'inscrire à un programme de cycle supérieur à l'université devient un bon choix pour les sortants de baccalauréat en 2008.

Selon le résultat d'enquête de Mycos en 2009, le taux d'être encore en candidature ou d'être inscrit à une maîtrise six mois après l'obtention du baccalauréat était de 5,1 % en 2008.

Bien que la situation économique en Chine s'améliore peu à peu, le marché de l'emploi souffre encore d'un taux de chômage élevé, soit 13,4 % pour tous les sortants universitaires en 2009. De plus, le taux d'inscription au cycle supérieur de l'université s'est maintenu à 4,9 %.

En 2010, le taux de chômage pour les sortants universitaires a diminué à moins de 10 %, grâce à la reprise de l'économie. Le taux d'inscription à la maîtrise a soudainement tombé à 3,8 %.

Pour l'année 2011, le taux de chômage a diminué à 9,3 %, soit une réduction de 0,6 par rapport à l'année précédente. Mais, le taux d'inscription à la maîtrise a remonté à 5,1 %.

Finalement, l'offre excédentaire de travail a engendré une hausse des exigences scolaires dans la plupart des entreprises. Lors du recrutement, tout en considérant le coût de la main-d'œuvre, l'employeur préfère certainement embaucher une candidature avec une forte formation académique. Ceci a eu pour effet d'augmenter le niveau académique exigé par les entreprises. Dans certains cas, le niveau de scolarité devient un indicateur important de la capacité des candidats à être embauchés.

En bref, l'émergence d'une tendance de s'inscrire à la maîtrise pour les étudiants du baccalauréat en Chine est principalement attribuable aux causes suivantes :

d'une part, ils pourraient éviter le chômage à court terme; et d'autre part, ils visent à améliorer leur employabilité dans le future.

Tableau 4 Nombre de diplômés des universités chinoises de 2008 à 2010

	2008	2009	2010
Doctorat	43 756	48 658	48 987
Maîtrise	301 066	322 615	334 613
Baccalauréat	2 256 783	2 455 359	2 590 535

Source : Ministry of Education of the People's Republic of China,
 --« Number of Students in Regular Institutions of Higher Education in 2008 », <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s4633/201010/109880.html>
 --« Number of Students in Regular Institutions of Higher Education in 2009 », <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s4960/201012/113591.html>
 --« Number of Students in Regular Institutions of Higher Education in 2010 » <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s6200/201201/129605.html>

Selon le Tableau 4, nous reconnaissons que le nombre de diplômés de tous les niveaux de scolarité universitaire représente une quantité prodigieuse de personnes voulant intégrer le marché de travail. En 2008, le nombre de baccalauréats a atteint 2 256 783, dont 301 066 avec une maîtrise. L'année suivante, le nombre de diplômés universitaires au premier cycle a augmenté de 8,8 % par rapport à 2008, et de 7,2 % en maîtrise et 11,2 % au doctorat. En 2010, selon les données administratives publiées par le gouvernement chinois, une croissance continue a aussi été observée dans le nombre de sortants universitaires à tous les niveaux. Par rapport à l'année 2009, le nombre de diplômés au baccalauréat a augmenté de 5,5 %. Ceux avec une maîtrise et un doctorat ont augmenté de 3,7 % et de 0,7 % respectivement.

Tableau 5 Nombre de nouveaux étudiants à l'université chinoise de 2008 à 2010

	2008	2009	2010
Doctorat	59 764	61 911	63 762
Maîtrise	386 658	449 042	474 415
Baccalauréat	2 970 601	3 261 081	3 512 563

Source : Ministry of Education of the People's Republic of China,
--« Number of Students in Regular Institutions of Higher Education in 2008 », <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s4633/201010/109880.html>
--« Number of Students in Regular Institutions of Higher Education in 2009 », <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s4960/201012/113591.html>
--« Number of Students in Regular Institutions of Higher Education in 2010 » <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s6200/201201/129605.html>

Dans le Tableaux 5, nous reconnaissons que le nombre d'inscriptions à l'enseignement supérieur a également augmenté au cours des années récentes.

Les inscriptions au baccalauréat ont progressé de 2 970 601 en 2008 à 3 512 563 en 2010, ce qui représente une hausse de 300 000 étudiants sur deux ans. Les inscriptions à la maîtrise ont aussi beaucoup augmenté. Les nouveaux étudiants inscrits au programme de maîtrise étaient de 386 658 en 2008, 449 042 en 2009 et 474 415 en 2010. Par rapport à l'année 2008, le nombre de nouveaux étudiants était de 16,1 % en 2009 et plus de 22,7 % en 2010.

Depuis 1999, la réforme de l'enseignement supérieur a résulté dans le recrutement massif de nouveaux étudiants en Chine. Environ 10 ans après l'application de cette politique de recrutement élargi, les nombres des sortants et des nouveaux étudiants à l'enseignement supérieur connaissent toujours une croissance soutenue, selon les statistiques de 2008 à 2010 du gouvernement

chinois. Alors que de plus en plus de personnes de l'âge de la scolarité bénéficiaient de l'opportunité de continuer leurs études à l'université, le marché d'emploi a subi d'énormes défis au cours des derniers 10 ans. Selon les taux sur la demande de maîtrise après l'obtention du baccalauréat et les nombres d'étudiants entrants et sortants de l'université, nous constatons que l'intention d'obtenir un diplôme de niveau de scolarité plus élevé s'étendait à l'ensemble des nouvelles générations d'actifs.

Tableau 6 Salaires moyens mensuels de départ pour les diplômés universitaires dans les entreprises étrangères à Shanghai

	2009	2010	2011
Doctorat	6021	6050	6184
Maîtrise	4050	3750	5572
Baccalauréat	2690	3000	3358

Source : Le CIIC Salaire Shanghai, <http://www.ciicsh.com>

L'enquête sur les salaires selon le niveau de scolarité à l'égard des sortants universitaires en Chine travaillant dans des entreprises de capital étranger à Shanghai est apparue en 2009. Elle a été publiée par le CIIC qui est sous le contrôle de la State-owned Assets Supervision and Administration Commission en Chine, la seule entreprise centrale publique engagée dans le service professionnel en ressources humaines. Cette institution introduit la théorie de Total Reward de l'association World at Work, afin de fournir les données complètes sur la rémunération pour les entreprises centrales ou étrangères.

L'échantillon porte sur 500 entreprises étrangères dans la région de Shanghai. Parmi les entreprises enquêtées, près du tiers sont au pays depuis 15 ans et presque un autre tiers y sont depuis 9 à 14 ans. Les entreprises à capital

américain représentent 38,6 % de toutes les entreprises à capital étranger, tandis que le nombre total des entreprises à capital européen ou japonais représente 33,3 %.

Le Tableau 6 montre que le salaire moyen mensuel de départ pour les baccalauréats, maîtrises et doctorats en 2009 était respectivement 2960 RMB, 4050 RMB et 6021 RMB. L'écart entre les trois niveaux de scolarité est évident.

En 2010, une année marquée par la reprise économique, il y a eu une augmentation du salaire des baccalauréats de 300 RMB, par rapport à celui de 2009. Cependant, le salaire de départ à l'égard des détenteurs d'une maîtrise a subi une diminution de 300 RMB. Malgré cela, le salaire mensuel pour les baccalauréats était encore moins de 750 RMB de celui de maîtrise.

En 2011, le salaire de départ pour les jeunes diplômés a connu une croissance significative en raison de l'augmentation générale des salaires dans presque tous les secteurs économiques en Chine⁸. Selon les résultats d'enquêtes développés par CIIC Salary, le Doctorat était rémunéré de 6184 RMB par mois, la maîtrise de 5572RMB et le baccalauréat de 3358RMB.

Le Tableau 6 nous montre une relation positive entre le niveau de salaire de départ pour les jeunes diplômés et leurs niveaux de scolarité. Le salaire moyen des diplômés doctorat est toujours plus élevé que celui des diplômés maîtrise et celui des diplômés baccalauréat, quelque soit la situation économique du marché d'emploi. De plus, nous constatons que la rémunération pour les sortants de maîtrise des années 2009 à 2011 était moins stable que celles du baccalauréat et

⁸ <http://www.ciicsh.com/ciicsalary/contents/458/10751.html>

du doctorat. Le salaire des diplômés au baccalauréat a progressé au rythme de 10 % par année pendant trois ans. Toutefois, le taux de croissance annuel pour le salaire de doctorat était très faible.

4.3 Observation de l'hypothèse 3

Hypothèse 3

Nous supposons que certaines disciplines d'études à l'université, telles le génie, la médecine et le commerce, ont un taux d'emploi et niveau de salaire plus élevés que d'autres dans le marché du travail.

Pour examiner l'impact de la discipline d'étude sur l'emploi des diplômés chinois, nous analyserons premièrement le taux de chômage le plus élevé selon les disciplines d'études pour les sortants de baccalauréat de 2010 et de 2011 dans les Tableaux 7 et 8, et deuxièmement, une analyse du plus grand nombre de chômeurs selon les disciplines d'études en 2010 suivra dans le Tableau 9. Dans le tableau 10, il présente les disciplines d'étude avec un taux d'emploi le plus élevé pour les sortants de baccalauréat 2010. Ces analyses seront suffisantes pour déterminer les disciplines en risque du plus haut taux de chômage. Ensuite, quant à l'analyse de l'écart des salaires selon les disciplines, nous examinerons les dix disciplines avec les niveaux de salaires les plus élevés en 2010 dans le Tableau 11 et ceux des salaires les plus bas dans le Tableau 12.

Tableau 7 Taux de chômage le plus élevé selon les disciplines d'études pour les sortants de baccalauréat 2010

Disciplines d'études	Taux de chômage (%)	Écart (%)
Beaux arts	15,6	6,8
Arts et musique	15,0	6,2
Médecine clinique	14,5	5,7
Science de l'environnement	14,2	5,4
Physique	14,0	5,2
Droit	13,0	4,2
Science du sport	13,0	4,2
Mathématique	12,8	4,0
Animation	12,6	3,8
Biologie	12,4	3,6
Toutes les disciplines en moyenne	8,8	0

Source : **Institut Mycos**, 2011, « Rapport sur l'emploi des diplômés chinois en 2011 », *Social Sciences Academic Press (China)*

Tableau 8 Taux de chômage le plus élevé selon les disciplines d'études pour les sortants de baccalauréat 2011

Disciplines d'études	Taux de chômage(%)	Écart(%)
Biologie	14,9	5,7
Beaux arts	14,7	5,5
Mathématique	14,5	5,3
Droit	14,2	5,0

Sciences de l'éducation	13,4	4,2
Histoire	13,0	3,8
Psychologie	13,0	3,8
Animation	12,9	3,7
Biologie	12,8	3,6
Génie géologique	12,8	3,6
Toutes les disciplines en moyenne	9,2	0

Source : **Institut Mycos**, 2012, « Rapport sur l'emploi des diplômés chinois en 2012 », *Social Sciences Academic Press (China)*

Selon les données d'enquête publiée par Mycos dans le Tableau 7, le taux moyen de chômage pour tous les sortants du baccalauréat de 2010 a atteint 8,8 %. Parmi toutes les disciplines enquêtées, dont environ 500 spécialistes à l'université, la liste de classement nous montre les 10 disciplines le plus susceptibles d'être en chômage après la sortie de l'université.

Les deux disciplines situées en tête de liste sont les beaux arts et arts et musique. En Chine, être un candidat universitaire aux arts est considéré comme une méthode rapide et efficace pour accéder à l'université. Par exemple, le score d'admission au programme de baccalauréat à l'examen d'entrée dans la région de Shangdong était de 573 points pour les sciences humaines et de 582 points pour les sciences naturelles. Mais, il ne suffisait que de 300 points pour être admissible au programme des arts. Ceci signifie qu'après avoir obtenu une certification aux arts, les candidats ont seulement besoin de réussir 300 points au test d'entrée à l'université. Alors, de nombreux candidats qui ne sont pas assez qualifiés commencent à apprendre l'art en dernière année d'école secondaire afin de tenter leur chance d'accéder à l'université. De plus, le taux d'admission aux arts au

premier cycle était de 50,4 %⁹, plus élevé de 13 % du taux d'admission générale. Cependant, même s'ils sont admis à l'université, les diplômés en arts rencontrent des difficultés d'emploi quatre ans après l'obtention de leur diplôme.

La discipline de médecine clinique occupe la troisième place dans cette liste. Pour être un médecin, les exigences sont relativement élevées en matière de résultats scolaires et d'expérience professionnelle. Cela peut expliquer pourquoi tant d'étudiants au premier cycle de l'université ont de la difficulté à trouver du travail.

Pour les diplômés du premier cycle d'université dans les disciplines des sciences naturelles telles la physique, les mathématiques et la biologie, pour la même raison que la médecine clinique, pour chercher un emploi dans leur discipline d'étude les étudiants ont besoin d'un niveau plus élevé à l'entrée.

Le droit a été très populaire en Chine pendant quelques années, et cela a entraîné une croissance remarquable des inscriptions de nouveaux étudiants. Quand le nombre de diplômés en droit atteindra une certaine mesure, une situation d'offre excédentaire se révélera sur ce marché du travail. Beaucoup d'étudiants en droit ont pu espérer entrer dans le système juridique après l'obtention de leur diplôme, comme l'organe de sécurité publique, l'organe du parquet et des tribunaux, mais les unités mentionnées exercent un système de recrutement rigoureux et donc l'opportunité d'emploi est également très limitée.

À partir des statistiques sur le taux de chômage en 2011 dans le Tableau 8, le taux de chômage a augmenté de 0,4 % par rapport à l'année 2010. Quant à la liste 2011 des 10 disciplines les plus inquiétantes, il n'y a pas grande différence avec l'année

⁹ Source: http://china.cnr.cn/ygxw/201208/t20120820_510636964.shtml

2010. Les niveaux de chômage dans les disciplines des arts et des sciences naturelles étaient encore élevés dans cette liste de classement.

Tableau 9 Nombre de chômeurs le plus grand selon les disciplines d'études pour les sortants de baccalauréat 2010

Disciplines d'études	Nombre de chômeurs	Pourcentage toutes disciplines confondues
Anglais	9 400	4,1 %
Droit	9 400	4,1 %
Économie et commerce international	9 300	4,1 %
Informatique	9 100	4,0 %
Comptabilité	7 300	3,2 %
Administration des affaires	6 900	3,0 %
Finance	6 300	2,8 %
Génie électronique informatique	5 500	2,4 %
Marketing	5 200	2,3 %
Génie mécanique et automatisation	4 600	2,0 %
Toutes les disciplines	227 000	-

Source : **Institut Mycos**, 2011, « Rapport sur l'emploi des diplômés chinois en 2011 », *Social Sciences Academic Press (China)*

Quant à la liste du plus grand nombre de chômeurs selon les disciplines des sortants de baccalauréat, nous sommes surprises que certaines disciplines populaires figurent dans ce classement.

Premièrement, le nombre de chômeurs dans la discipline d'anglais a atteint environ 9400 personnes. Dans un contexte de mondialisation économique, la langue anglaise est considérée comme un outil nécessaire pour réaliser la coopération internationale. Cela est également une raison logique expliquant que chaque année il y a un grand nombre d'inscriptions de nouveaux étudiants dans le département d'anglais, en plus de la stratégie de recrutement élargi dans les départements d'anglais aux universités chinoises. Malheureusement, le nombre d'opportunités d'emplois n'a pas répondu aux attentes de croissance de l'emploi pour les diplômés de cette discipline. De plus, comme les Chinois sont très enthousiastes pour l'apprentissage de l'anglais, la majorité des diplômés universitaires a la capacité à communiquer en anglais dans le contexte du quotidien et du travail. Alors, les professions dans le marché du travail pour les diplômés de la discipline d'anglais deviennent de plus en plus spécialisées; cela peut également aggraver la difficulté de trouver un emploi pour les sortants du premier cycle d'université.

Les diplômés d'autres disciplines sur cette liste sont également confrontés à des problèmes semblables. D'abord, la formation en masse de nouveaux étudiants sans considérer la capacité disponible de la demande sur le marché de travail a pu mener à ce résultat. Par exemple, pour les diplômés en génie mécanique et automatisation, leur taux d'emploi en 2010 était supérieur au taux moyen, soit 94,2 %¹⁰. Mais le nombre de diplômés au premier cycle en génie mécanique et automatisation a atteint 79 000 personnes au total en 2010. Ensuite s'est installé un déséquilibre entre la mise en place des disciplines d'études dans les universités et le changement rapide de la demande sur le marché. Généralement,

¹⁰ Source : **Institut Mycos**, 2011, « Rapport sur l'emploi des diplômés chinois en 2011 », *Social Sciences Academic Press (China)*

la plupart des étudiants universitaires chinois doivent passer quatre années d'études au programme de baccalauréat. Certaines professions qui étaient en pénurie au commencement de leurs études, s'étaient détériorées quatre ans plus tard.

Tableau 10 Taux d'emploi le plus élevé selon les disciplines d'études pour les sortants de baccalauréat 2010

Disciplines d'études	Taux d'emploi (%)	Écart(%)
Éducation préscolaire	97,5	6,3
Génie énergétique et de puissance	96,4	5,2
Génie logistique	96,1	4,9
Génie d'approvisionnement en eau et assainissement	96,1	4,9
Audit	95,9	4,7
Archivistique	95,9	4,7
Génie véhicule	95,6	4,4
Génie d'équipement	95,5	4,3
Génie de navire et maritime	95,5	4,3
Génie civil	95,3	4,1
Toutes les disciplines	91,2	0

Source : **Mycos Institut**, 2011, « Rapport sur l'emploi des diplômés chinois en 2011 », *Social Sciences Academic Press (China)*

Les statistiques au Tableau 10 nous montrent les sortants des 10 disciplines avec le taux d'emploi le plus élevé en 2010. Nous constatons tout d'abord qu'il y a 7

disciplines en génie sur les 10 disciplines ayant les taux d'emploi les plus élevés. Et puis, certaines disciplines orientées vers les applications se bénéficiaient les taux d'emploi assez élevés, telles les éducations préscolaire, l'audit et l'archivistique, etc.

Tableau 11 Niveau de salaire le plus élevé selon les disciplines d'études pour les sortants de baccalauréat 2010

Disciplines d'études	Salaire moyen (RMB)
Français	4556
Allemand	3869
Génie logiciel	3788
Architecture	3718
Génie en sécurité informatique	3661
Économie et commerce international	3634
Pharmacie	3588
Diffusion de média et hébergement	3542
Informatique	3530
Génie financier	3523
Moyenne toutes disciplines confondues	2815

Source : **Institut Mycos**, 2011, « Rapport sur l'emploi des diplômés chinois en 2011 », *Social Sciences Academic Press (China)*

À la lecture du classement des meilleures rémunérations selon la discipline d'étude au baccalauréat en 2010, nous constatons un phénomène très intéressant, soit que les deux premières disciplines au classement des salaires étaient la

langue française et la langue allemande. Contrairement à la situation des diplômés en discipline anglaise, la situation de l'emploi pour les sortants en disciplines française et allemande est très positive. Après analyse des données obtenues, nous présentons le résumé qui suit.

Premièrement, le nombre d'élèves en discipline française est beaucoup moins élevé qu'en anglais. De plus, la création du département de français est également plus récente que le département d'anglais. Étant donné un nombre d'inscriptions plus petit, la concurrence pour l'emploi après quatre ans d'études spécialisées est moins forte.

Deuxièmement, le français est utilisé largement dans le monde. Selon les données publiées, il y a environ 220 millions¹¹ de personnes qui parlent le français. Le français est également la langue universelle de l'Organisation des Nations Unies, en particulier dans de nombreux pays africains où le français est considéré comme la langue officielle. Avec l'augmentation des investissements en Afrique des entreprises chinoises au cours des dernières années, une augmentation significative de la demande de diplômés qui pratiquent le français couramment a marqué le marché d'emploi.

En outre, la littérature, le cinéma et la mode en France exercent une influence significative sur la culture du monde. Le français est largement utilisé dans les échanges culturels et artistiques, ce qui élargit également les réseaux d'emploi pour les sortants en français.

¹¹ Lucile Quillet, « 220 millions de personnes parlent français dans le monde », LEFIGARO.fr.Mars20, 2013, <http://etudiant.lefigaro.fr/les-news/actu/detail/article/220-millions-de-personnes-parlent-francais-hors-de-france-1468/>

À partir des données du Tableau 11, nous constatons également que le salaire des diplômés de génie était élevé. Parmi les 10 meilleurs salaires des diverses catégories de disciplines d'études en 2010, les catégories en génie ont occupé la moitié de la place. Il s'agit du génie logiciel, de l'architecture, du génie en sécurité informatique, de l'informatique et du génie financier.

Tableau 12 Niveau de salaire le plus bas selon les disciplines d'études pour les sortants de baccalauréat 2010

Disciplines d'études	Salaire moyen (RMB)
Médecine clinique	2241
Sciences animales	2329
Jardinage	2394
Sciences infirmières	2421
Médecine vétérinaire	2462
Beaux arts	2479
Qualité et Sécurité des aliments	2492
Design des costumes	2532
Sciences alimentaires	2533
Animation	2546
Moyenne toutes disciplines confondues	2815

Source : **Institut Mycos**, 2011, « Rapport sur l'emploi des diplômés chinois en 2011 », *Social Sciences Academic Press* (China)

À la suite du Tableau 12, nous avons fait des observations sur les 10 disciplines avec les salaires les plus bas en 2010. Sur cette liste et selon la discipline, il existe

trois catégories en médecine : la médecine clinique au premier rang, les sciences infirmières au 4^e et la médecine vétérinaire au 5^e rang. Nous avons mentionné déjà que les exigences de la profession de la médecine étaient élevées, donc très peu de baccalauréats se sont qualifiés aux normes de pratique pour devenir médecin. De plus, les données de salaire présentées ici sont les résultats d'enquêtes auprès des baccalauréats six mois après l'obtention de leur diplôme. Cependant, les salaires mensuels après six mois pour les sortants en médecine ou en sciences infirmières sont habituellement un salaire à l'étape de stage. Cela pourrait expliquer pourquoi il existe trois disciplines en médecine sur cette liste.

En suite, nous constatons que certaines disciplines ne se présentent pas seulement sur cette liste de salaires bas, mais aussi sur la liste du taux de chômage le plus élevé en 2010. Comme pour les sortants des beaux arts en 2010, leur salaire moyen à l'entrée au marché était de 2479RMB, occupant la 4^e place dans la liste des salaires les plus bas et leur taux de chômage était en tête de la liste des disciplines avec le taux de chômage le plus élevé. En outre, les sortants de médecine clinique et d'animation ont confronté une situation similaire que ceux des beaux arts, sous la double attaque d'un taux de chômage élevé et d'un faible salaire en commencement de carrière. Ainsi, il faut être plus prudent avec les disciplines mentionnées que ce soit pour les étudiants à l'inscription ou pour les universités à la création d'une faculté.

Chapitre 5 Conclusion

Notre recherche avait pour objectif de connaître les impacts des variables des compétences personnelles sur les diplômés chinois de l'enseignement supérieur par rapport à leur emploi et salaire de départ dans leurs carrières. Le chômage après l'obtention d'un diplôme supérieur et la déqualification des jeunes sortants universitaires suscitent beaucoup d'inquiétude dans la société chinoise. C'est pourquoi nous avons choisi d'étudier la situation de l'emploi et du salaire pour les diplômés universitaires à leur entrée sur le marché de travail.

À ce jour, avec le processus d'ouverture du gouvernement chinois, les données administratives sur le chômage des diplômés sont de plus en plus accessibles au public chinois. Certaines institutions tierces ont également réalisé de nombreuses enquêtes indépendantes sur la situation d'emploi des sortants universitaires. Les enquêtes indépendantes développées par des institutions tierces, qu'il s'agisse d'une enquête nationale ou régionale à la fois, de catégorie macro ou micro, s'associent aux données administratives officielles comme un complément important de leur recherche. Les données de divers systèmes nous ont permis d'effectuer une étude approfondie dans notre domaine de recherche.

Aujourd'hui, un volume important de la littérature attribue la difficulté d'emploi et le faible salaire des diplômés chinois à l'expansion du recrutement à l'enseignement supérieur en Chine. L'intention première de cette politique est de fournir des ressources humaines qualifiées pour répondre aux besoins du développement économique et technologique. Malheureusement, l'augmentation du nombre de postes disponibles dans le marché du travail a mal répondu à l'expansion rapide et désordonnée des inscriptions dans les universités chinoises.

Il est vrai que le déséquilibre entre l'offre et la demande est la source première d'une série de problèmes de l'emploi des diplômés universitaires. Mais, il ne faut pas ignorer d'autres facteurs affectant l'emploi et le salaire de ces diplômés. Dans notre recherche, en plus d'avoir analysé des impacts de la politique de recrutement en masse sur la situation de l'emploi des diplômés chinois, nous avons également pris en compte des caractéristiques des exigences d'emploi de certaines professions, des perspectives d'emploi dans certaines disciplines, l'influence de la situation économique, etc.

Étant donné que l'unité de notre recherche était l'individu, soit le diplômé universitaire chinois, nous avons formulé trois hypothèses à partir de la théorie du capital humain. Les hypothèses se sont basées sur les 3 variables indépendantes de notre modèle d'analyse : la qualité de l'université, le niveau de scolarité et la discipline d'étude. Pour confirmer ou non ces hypothèses, nous avons fait des observations approfondies sur toutes les données.

Nos résultats d'observation nous permirent de constater que le marché du travail en Chine pour les sortants universitaires tend vers l'offre excédentaire. Au cours des dernières années, le taux de chômage après l'obtention d'un diplôme à l'université a fluctué autour de 10 %. D'autre part, les nombres de diplômés et d'inscriptions à tous les niveaux de scolarité universitaire ont connu une croissance soutenue. Il est notable que les inscriptions au baccalauréat ont crû de 300 000 personnes par année de 2008 à 2010. Cependant, avec la tendance au ralentissement de la croissance économique en Chine¹², le nombre global de nouveaux emplois sur le marché du travail sera à la baisse, ce qui entraînera une situation d'emploi plus grave pour les diplômés universitaires. Comme les

¹² **Xin Cao**, « Taux de croissance économique de la Chine d'un point de vue rationnel », *China Daily*, Février 13, 2012.

diplômés sont exposés à une vive concurrence, leurs caractéristiques personnelles en académique peuvent affecter dans une certaine mesure le degré de pression à l'emploi et le niveau de salaire de départ.

Selon le classement sur la qualité de l'enseignement supérieur, les universités chinoises sont divisées généralement en 2 classes dans notre étude : les universités au projet 211 et les autres universités qualifiées. Selon les résultats d'observation, il est sans conteste que les baccalauréats issus du projet 211 bénéficient d'un taux d'emploi supérieur à celui des étudiants des autres universités qualifiées. L'écart du taux d'emploi entre les deux classements des universités se maintient à 3 %, quelle que soit la situation économique. En outre, la différence du salaire moyen entre les sortants des universités au projet 211 et ceux des autres universités qualifiées a atteint environ 25 %. En bref, être diplômé d'une université avec une bonne qualité d'enseignement pourrait représenter un risque moindre de chômage et une meilleure perspective de rémunération.

Quant au niveau de scolarité, les résultats des observations révèlent une tendance des nouvelles générations chinoises à poursuivre un diplôme de niveau de plus en plus élevé. Ce phénomène peut s'expliquer par l'effet de la réforme de l'enseignement supérieur du gouvernement chinois et l'effet de concurrence produit sur le marché de travail. Même si la situation d'emploi des sortants universitaires est très sensible à la conjoncture économique, le rendement des diplômes universitaires en Chine est encore convenable. La relation entre le salaire de départ et le niveau de scolarité est toujours positive pour des niveaux croissants de diplômes universitaires (Doctorat vs maîtrise vs baccalauréat). Selon les résultats d'observation sur des données des dernières années, le rendement selon le niveau de scolarité a démontré des caractères différents. Premièrement, le salaire de départ pour les baccalauréats a connu une croissance

soutenue d'environ 10 % par année. La croissance de l'indice national des prix à la consommation en Chine au cours des dernières années n'a jamais dépassé 6,5 % et le taux d'inflation fluctuait entre 2 % et 4 % dans la plupart des cas¹³. Deuxièmement, le salaire de maîtrise a été le plus touché par la conjoncture économique, c'est-à-dire, sa marge de fluctuation était la plus large des trois niveaux de scolarité à l'université. Finalement, le taux de croissance annuel du salaire des doctorats était très faible au cours des dernières années. Bien que le salaire de doctorat reste encore le plus élevé, son écart de revenu avec la maîtrise et le baccalauréat a été réduit progressivement.

L'impact des disciplines d'études sur l'emploi et le salaire des diplômés était également significatif. Les disciplines avec les taux de chômage les plus élevés étaient concentrées sur les arts et les sciences pures. Au contraire, d'être diplômé des facultés de génie signifiait le plus faible risque d'être en chômage. Pour les salaires de départ selon les disciplines, le français et l'allemand occupaient les deux premières places sur la liste des salaires les plus élevés. Les salaires des diplômés de toutes les disciplines en génie étaient assez satisfaisants, et représentaient la moitié des 10 meilleurs salaires en 2010. Suite à l'observation sur le nombre de chômeurs selon les disciplines, un phénomène contradictoire fut observé par rapport à certaines disciplines qui présentaient à la fois un taux d'emploi assez bon, mais un grand nombre de chômeurs. Le phénomène contradictoire est fort complexe, compte tenu notamment de l'expansion des inscriptions d'une manière désordonnée, c'est-à-dire en ignorant la capacité d'absorption du marché.

¹³ En Chine, l'indice des prix à la consommation est reporté mensuellement. Le pourcentage d'augmentation de cet indice se mesure par la différence de valeur de la monnaie entre le mois en cours et le même mois de l'année précédente. <http://www.stats.gov.cn/tjsj/>, Bureau national des Statistiques de Chine.

Notre étude comporte certaines limites. Tout d'abord, certaines des données utilisées sont incomplètes, en raison de l'utilisation de données secondaires. Par exemple, en analysant les taux d'emploi des diplômés baccalauréats selon la qualité de l'université, nous avons classifié toutes les universités chinoises en deux catégories : les universités au Projet 211 et les autres qualifiées. En fait, selon le critère d'évaluation du ministère chinois de l'Éducation, il y a environ 39 universités qui représentent la meilleure qualité de l'enseignement en Chine parmi une centaine au Projet 211, qui chapeaute également une autre catégorie, le Projet 985. Cependant, les données secondaires de Mycos ne distinguent pas les universités aux projets 985 et 211. De plus, des certaines de données utilisées ne sont pas en temps réel, à cause des délais de nature administratifs. Comme pour l'étude sur les nombres de diplômés et les inscriptions aux trois niveaux académiques à l'université, les données administratives sur le site web du ministère de l'Éducation ne sont mises à jour que jusqu'en 2010. Finalement, notre recherche s'étant limitée à analyser l'influence des compétences personnelles sur l'emploi et le salaire des diplômés, il pourrait convenir dans les travaux futurs d'accorder plus d'importance à d'autres facteurs tels le secteur d'activité, le type d'entreprise, le sexe et les disparités régionales.

Cependant, notre étude est la première à notre connaissance à analyser systématiquement les impacts des compétences personnelles sur l'emploi et le salaire des diplômés universitaires en Chine, en référence à la fois aux données administratives du gouvernement et aux données d'enquêtes d'une institution tierce. Suite à la situation de l'offre excédentaire dans le marché du travail en Chine au cours des dernières années, l'identification des caractéristiques personnelles pourrait aider les diplômés universitaires à réduire raisonnablement les risques de chômage et de déqualification. De plus, une meilleure connaissance de la situation réelle du marché de travail permettra aux candidats de l'université

de faire le meilleur choix de la discipline d'étude, qui pourra également être utilisée comme référence à la recherche d'un emploi.

Finalement, suite à l'analyse sur la difficulté qu'ont les diplômés universitaires de trouver un emploi sur le marché du travail en Chine, nous tenterons ci-après de proposer des solutions aux caractéristiques chinoises. Premièrement, le gouvernement pourrait fournir un soutien politique à l'emploi des diplômés comme, par exemple, guider et encourager les diplômés à travailler dans les PME, les régions sous-développées et les unités de base. Actuellement avec le processus d'urbanisation en Chine, le développement des PME, des régions sous-développées et des unités de base ont tous besoin de beaucoup d'hommes de talents, et ceci deviendra un principal canal de l'emploi pour les diplômés. Deuxièmement, les entreprises devraient activement recruter des diplômés universitaires et également remplacer les employés sureffectifs, afin de renforcer la vitalité des entreprises. Troisièmement, les universités devraient scientifiquement prévoir l'évolution du marché de l'emploi, pour ensuite mieux déterminer la taille de leur école, les disciplines d'études et les contenus de l'enseignement. Finalement, concernant les diplômés de l'université, il faudrait qu'ils améliorent leurs propres compétences générales et spécifiques afin de jouir d'un avantage sur la concurrence du capital humain. D'ailleurs, les diplômés devraient également établir des attentes de salaire appropriées dans le processus de recherche d'un travail.

Annexe 1 Domaine d'études

Code	Série
01.	Agriculture, exploitation agricole et sciences connexes
03.	Ressources naturelles et conservation
04.	Architecture et services connexes
05.	Études régionales, ethniques, culturelles, des sexes et des groupes
09.	Communications, journalisme et programmes connexes
10.	Technologie des communications/technicien en communications et services de soutien technique connexes
11.	Informatique, sciences de l'information et services de soutien connexes
12.	Services personnels et culinaires
13.	Éducation
14.	Génie
15.	Techniques/technologies du génie et domaines liés au génie
16.	Linguistique, langues et littératures autochtones et étrangères
19.	Sciences de la famille et de la consommation/sciences humaines
21	Programmes préparatoires aux études en technologie/arts industriels
22.	Droit, professions connexes et études du droit
23.	Langue et littérature/lettres anglaises
24.	Arts libéral et science, études générales et lettres et sciences humaines
25.	Bibliothéconomie
26.	Sciences biologiques et biomédicales
27.	Mathématiques et statistique
28.	Science militaire, leadership et art opérationnels
29.	Technologies militaires et sciences appliquées
30.	Études multidisciplinaires/interdisciplinaires
31.	Études des parcs, de la récréologie, des loisirs et du conditionnement physique
32.	Compétences de base (sans crédit)
33.	Éducation civique (sans crédit)
34.	Connaissances et compétences relatives à la santé (sans crédit)
35.	Compétences interpersonnelles et sociales (sans crédit)
36.	Activités de loisirs et récréatives (sans crédit)
37.	Connaissance de soi et progression personnelle (sans crédit)
38.	Philosophie et études religieuses
39.	Théologie et vocations religieuses
40.	Sciences physiques

41.	Technologue/technicien en sciences
42.	Psychologie
43.	Sécurité et services de protection
44.	Administration publique et professions en services sociaux
45.	Sciences sociales
46.	Métiers de la construction
47.	Technologue et technicien, mécanique et réparation
48.	Travail de précision
49.	Transport de personnes et de matériel
50.	Arts visuels et arts d'interprétation
51.	Professions dans le domaine de la santé et programme connexe
52.	Commerce, gestion, marketing et services de soutien connexes
53.	Programmes menant à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme d'études secondaires
54.	Histoire
55.	Langue et littérature/lettres françaises
56.	Programmes de résidence en médecine, en médecine dentaire et en médecine vétérinaire

Source : <http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/cip-cpe/2011/index-indexe-fra.htm>

Bibliographie

Baudelot Christian, Glaude Michel, 1989. «Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant? ». *Économie et statistique*, N°225.

Becker G.S, 1962, « Investment in Human Capital: a Theoretical Analysis», *Journal of Political Economy*.

Becker G.S., 1975, « Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis», 2ème édition, *Columbia University Press*.

Béraud Alain, 2008, «**La place de la nation de chômage involontaire dans la théorie keynésienne de l'emploi**», Théma, UMR 8184, Université de Cergy-Pontoise.

Bisault Laurent, Destival Vincent, Goux Dominique, 1994. «Emploi et chômage des "non qualifiés" en France» . *Économie et statistique*, N°273, . p. 17-27.

Blau Francine et Lawrence Kahn, 2000, « Gender differences in Pay », *NBER Working Paper Series*, n° 7732, .

Blau Francine et Lawrence Kahn, 2004, « The US Gender Pay Gap in The 1990's: Slowing Convergence », *NBER Working Paper Series*, n° 10853.

Bowles S. 1985, « The Production Process in a Competitive Economy, Walrasian, Neohobbesian And Marxian Models », *American Economic Review*, vol.75, pp. 16-36.

David Card, Richard B. Freeman, 1993, «Small Differences That Matter: Labor

Markets and Income Maintenance in Canada and The United States», *University of Chicago Press*.

Christian Papinot, Mircea Vultur, 2010, « Les jeunesses au travail : regards croisés France-Québec », *Presse de l'université Laval*, pp101-130.

Cohen, Daniel, 1999, «Nos temps modernes», *Flammarion*, Paris

Cohen Elie. 2007. «La LOLF et l'Autonomie des Universités», *Économie Politique de la LOLF, Rapport du Conseil d'Analyse Economique*. pp. 351-358.

Côté,S et A.Sweetmen,1998, « Dose It Matter What I Study? Post-Secondary Field of Study and Labour Market Outcomes in Canada », WRNET 97-04.

Cousineau Jean-Michel, 2010, «Emploi et salaire», *les Presse de l'université de Montréal*, 2ème édition.

Daniel Boothby, 1999, «Écart de rémunération entre les diplômés universitaires selon les différents domaines d'études». ISBN:0-663-85613-9. Cst.No.MP32-29/00-1-5F.

Elbaum Mireille, 2008, «Stages, emplois et salaires d'embauche : l'insertion des jeunes à quel prix ? ». *Economie et statistique*, N°211, Juin 1988. Dossier : L'insertion des jeunes / L'héritage des comportements d'activité / Villes et campagnes. pp. 5-21.

Finnie R, 1999, « Earing of University Graduates in Canada by Discipline: What you study Matters-An Econometric Analysis of Earning Differences of Bachelor's

Level Graduates», *Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada*, Document de recherche R-99-13E.b, Ottawa.

Fondeur Y., Minni C. 2005, « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 378-379.

Fortin Nicole et Thomas Lemieux, 1996, « Institutional Changes and Rising Wage Inequality : Is There a Linkage? », *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, n° 2.

Gérard Forgeot, 1997, « les salaires d'embauche des jeunes : l'influence du statut au premier emploi », *Économie et statistique*, N°304-305. pp. 95-107.

Goux Dominique, Maurin Eric, 1994, «Éducation, expérience et salaire. In : Économie & prevision », *Économie de l'éducation*. pp. 155-178.

Guironnet Jean-Pascal, 2006, « le suréducation en France : vers une dévalorisation des diplômes du supérieur? », *Économie appliquée*

Giret Jean-François, Emmanuelle Nauze-Fichet, Magda Tomasini, 2006, «Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *Données sociales de la Société française*, pp. 307-314.

Giret Jean-François et Goudard Mathieu, 2008, «Effet établissement et salaires des diplômés des universités françaises», *57ème Congrès de l'AFSE*, Paris-Sorbonne, Paris.

Lemistre Philippe,2003, «Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi », *Revue d'économie politique* , Vol. 113, p. 37-58.

Meurs Dominique, Ponthieux Sophie, 2000. «Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes». *Économie et statistique*, N°337-338.

Minet Francis, Parlier Michel, De Witte Serge,1994, «La Compétence, Mythe, Construction Ou Réalité? », *L'harmattan*.

Morley Gunderson, Douglas Hyatt et Craig Riddell, 2000, «Pay Differences between the Government and Private Sectors : Labour Force Survey and Census Estimates, réseau canadien de recherché en politiques publiques »

Riopel Diane, Croteau Clément, 2008, «Dictionnaire illustré des activités de l'entreprise française-anglais : Industrie, techniques et gestion», *École Polytechnique Montréal*

Stafford Jean, Bodson Paul, Stafford Marie-Christine, 2006, «l'analyse multivariée avec SPSS», *Presses de l'Université du Québec*.

Xin Cao, « Taux de croissance économique de la Chine d'un point de vue rationnel », *China Daily*, Février 13, 2012.

Yu Nanping, 2003, « Les jeunes diplômés chinois en butte au chômage », *Perspectives chinoises*, p.80 .