Économie publique/Public economics

05 | 2000/1

Efficacité des systèmes éducatifs et de formation.
Vol. 1

Sélection à l'entrée des universités et emploi : une comparaison entre le Royaume-Uni et la France

Jean-Jacques Paul, Jake Murdoch et Julien Zanzala

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/economiepublique/2045>

DOI : 10.4000/economiepublique.2045

ISSN : 1778-7440

Éditeur

IDEP - Institut d'économie publique

Édition imprimée

Date de publication : 15 juin 2000

ISBN : 2-8041-3383-4

ISSN : 1373-8496

Référence électronique

Jean-Jacques Paul, Jake Murdoch et Julien Zanzala, « Sélection à l'entrée des universités et emploi : une comparaison entre le Royaume-Uni et la France », *Économie publique/Public economics* [En ligne], 05 | 2000/1, mis en ligne le 12 février 2007, consulté le 12 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/economiepublique/2045> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/economiepublique.2045>

économie publique public economics

Revue de l'**Institut d'Économie Publique**

Deux numéros par an

n° 5 – 2000/1

© De Boeck & Larcier s.a., 2001
Editions De Boeck Université
Rue des Minimes 39, B-1000 Bruxelles

Tous droits réservés pour tous pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Imprimé en Belgique

Dépôt légal 2000/0074/196

ISSN 1373-8496
ISBN 2-8041-3383-4

économiepublique sur internet : www.economie-publique.fr

© Institut d'économie publique – IDEP

Centre de la Vieille-Charité

2, rue de la Charité – F-13002 Marseille

Tous droits réservés pour tous pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

La revue **économie**publique bénéficie du soutien du Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur

ISSN 1373-8496

Sélection à l'entrée des universités et emploi : une comparaison entre le Royaume-Uni et la France*

Jean-Jacques PAUL

Jake MURDOCH

Julien ZANZALA

*Institut de Recherche sur l'Economie de
l'Education (IREDU-CNRS/Université de
Bourgogne/Centre Associé Céreq), Dijon, France*

1 Introduction

Les recherches consacrées à l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur se sont multipliées en Europe depuis une vingtaine d'années. En France, de nombreuses enquêtes ont été organisées localement par les universités ou bien encore au plan national dans le cadre de l'Observatoire des Entrées dans la Vie Active du Céreq. Au Royaume-Uni, les universités prennent en charge depuis une quinzaine d'années les enquêtes d'insertion de leurs diplômés dans le cadre d'un dispositif national successivement piloté par l'« University Statistical Record » et par le « Higher Education Statistics Agency ».

Souvent, les résultats de ces enquêtes d'insertion sont présentés par rapport au type ou au niveau de diplôme mais ne tiennent pas compte des variations internes à chaque niveau ou type de diplôme, comme s'il n'existait pas de variabilité liées tant aux caractéristiques individuelles (genre, origine sociale) qu'aux caractéristiques des éta-

* Nous remercions Claude Gamel, l'ensemble des participants au Colloque « Eléments d'Analyse de l'efficacité des systèmes éducatifs et de formation », IDEP-CEREQ, et le rapporteur anonyme de la revue pour leurs commentaires.

blissements universitaires. Or il est fort à penser qu'une partie de l'hétérogénéité des situations puisse être expliquée par des différences de qualité de la formation dispensée par les différents établissements.

Ces différences de qualité sont attestées par des publications épi-sodiques relatives au palmarès des universités tant au Royaume-Uni qu'en France. L'objectif de cet article est donc d'analyser dans quelle mesure on peut repérer dans deux pays aux formes différentes d'organisation de l'enseignement supérieur, le Royaume-Uni et la France, l'impact d'un « effet établissement » sur l'insertion des diplômés.

Dans un premier temps, nous discuterons rapidement les enjeux théoriques d'une telle question et présenterons les travaux ayant déjà abordé cette problématique. Puis nous rappellerons les modalités d'accès à l'enseignement supérieur au Royaume-Uni et en France, avant d'exposer les données utilisées, les variables élaborées et les résultats des modèles construits. Dans la conclusion, nous comparerons les résultats des modèles testés pour les deux pays.

2 Les travaux portant sur l'effet de la qualité des établissements d'enseignement supérieur

2.1 Les enjeux théoriques

Il existe des différences dans le degré selon lequel les établissements d'enseignement du supérieur sélectionnent les étudiants à l'entrée. Ces différences de sélection peuvent être liées aux législations nationales (les universités françaises ne peuvent pas légalement sélectionner les étudiants à l'entrée de la première année) ou aux politiques propres à chaque établissement. Elles peuvent conduire à des écarts de réputation reposant sur le niveau des élèves, les bons établissements étant ceux qui attirent les meilleurs. Leur réputation émane dans ce cas du fait qu'ils ont des diplômés de bonne qualité, et ce parce qu'ils ont de bons élèves au départ et pas nécessairement parce qu'ils ont des pratiques pédagogiques particulièrement efficaces.

Mais il peut y avoir aussi des effets d'interaction entre le niveau initial des étudiants et le niveau de l'enseignement dispensé. Ainsi, si nous admettons qu'il existe des différences dans le niveau académique des étudiants qui terminent l'enseignement secondaire, nous pouvons aussi considérer que, dans certains pays, on puisse rencontrer des établissements qui sélectionnent les meilleurs étudiants afin de promouvoir un enseignement plus exigeant. En conséquence, leurs étudiants seraient ainsi en mesure d'atteindre un niveau élevé de connaissances. Les autres établissements accueilleront les étudiants non sélectionnés en adaptant l'enseignement à leurs capacités. Dans le cas

où les ressources financières des établissements en question ne sont pas supérieures à celles des établissements sélectifs, leurs étudiants atteindront un niveau moindre de connaissances. S'il y a effectivement un appariement entre le niveau académique des étudiants et les exigences d'enseignement de l'établissement, les différences liées à la réputation des divers établissements se renforcent. Un système adaptant l'enseignement aux capacités des étudiants produit moins d'abandons, et est en cela plus efficace qu'un système amené à pratiquer une sélection au cours des études.

Cependant, la sélection à l'entrée possède l'inconvénient de lier l'insertion individuelle avec les notes obtenues par les étudiants dès la fin du secondaire. Ce système est peut être plus efficace mais il est aussi moins équitable, si les établissements qui accueillent les étudiants de niveau académique moins élevés, ne reçoivent pas plus de fonds pour l'enseignement.

On peut se demander si les employeurs trouvent justifiés les processus de sélection. En effet, dans quelle mesure tiennent-ils compte de la hiérarchie qui se dresse entre les établissements ? Les diplômés des établissements les plus sélectifs ont-ils une meilleure insertion ?

Les réponses à ces questions ne peuvent pour autant permettre d'évaluer l'enseignement en place. L'effet de réputation peut provenir plus du bon niveau académique des étudiants à l'entrée des institutions de formation que de la qualité intrinsèque de l'enseignement dispensé. En outre, le niveau académique des élèves à la fin du secondaire et l'origine sociale sont très souvent liés. Ainsi, la sélection à l'entrée de l'enseignement supérieur s'intègre plus dans une fonction de reproduction sociale que dans une logique de promotion scolaire méritocratique (voir Thélot et Euriat, 1995 pour le cas français et Fulton, 1980 et plus récemment Gellert, 1998, pour le cas britannique).

Pour ce qui est plus spécifiquement des universités, les établissements français et britanniques diffèrent dans leurs modes de sélection des étudiants à l'entrée de l'enseignement supérieur. Les universités françaises ne peuvent légalement sélectionner leurs étudiants qu'à partir du niveau de la maîtrise et sélectionnent surtout au niveau du DEA/DESS, par contre les universités britanniques sélectionnent leurs étudiants dès l'entrée de l'enseignement supérieur. Dans quelle mesure ces différentes pratiques ont-elles un effet sur l'insertion sur le marché du travail ? C'est-à-dire dans quelle mesure les employeurs britanniques et français tiennent-ils compte des différences dans les degrés de sélection pratiquée par les universités ?

Ces questions rappellent les discussions, déjà anciennes, des économistes de l'éducation, opposant la théorie du capital humain et la théorie du filtre.

Que l'on se tourne vers la théorie du capital humain ou vers la théorie du filtre, on peut supposer que s'il existe des différences de qualité entre les établissements d'enseignement, celles-ci peuvent avoir des

conséquences sur les situations professionnelles de leurs diplômés. En effet, selon la théorie du capital humain, l'éducation accroît la productivité individuelle, et donc la valeur du travail offert par le bénéficiaire de cette formation. Si certains établissements scolaires offrent des enseignements de meilleure qualité, à travers un corps enseignant plus compétent, des ressources pédagogiques plus abondantes (taux d'encadrement plus élevé, bibliothèques plus fournies, matériel informatique aisément accessible, etc.), des programmes actualisés et exigeants, une ambiance de travail, leurs diplômés seront plus productifs et recevront donc des salaires plus élevés que les diplômés des établissements de qualité moindre, toutes choses égales par ailleurs.

Selon les approches en termes de filtre, le système éducatif vise plutôt à sélectionner les individus en fonction de leurs compétences intrinsèques qu'à réellement développer des compétences supplémentaires. Les établissements de meilleure qualité seront dans ce cas ceux qui réussissent à attirer ou à retenir les individus dont les compétences intrinsèques sont les plus appréciées par les employeurs. Dans une certaine mesure, il n'est pas nécessaire qu'il y ait des différences réelles dans la qualité de la formation mais qu'un filtre soit en place pour sélectionner les individus. La sélection à l'entrée sur des critères sociaux, comme des droits d'inscription très élevés, ou sur des critères liés aux compétences repérées aux étapes précédentes du cursus éducatif des individus, comme les notes passées et les établissements fréquentés, peut servir à cet effet.

Si dans la théorie du capital humain, la différence de qualité de la formation entraîne bien une différence de compétences, dans la théorie du filtre, il s'agit plus d'une question de prophétie auto-réalisatrice (*wishful thinking*) : il suffit que l'on croit qu'un établissement est meilleur pour qu'il attire les meilleurs candidats et qu'il reste ainsi un établissement renommé.

La question qui sera traitée ici consiste à se demander s'il existe au Royaume-Uni et en France des différences dans les situations professionnelles des diplômés liées à des différences de qualité des établissements d'enseignement supérieur fréquentés. Cette question est pertinente dans la mesure où elle a peu fait l'objet de recherches dans la littérature économique et sociologique (et encore moins en ce qui concerne la France et le Royaume-Uni) et où les conditions d'accès à l'enseignement supérieur sont différentes dans ces deux pays.

2.2 Les études réalisées

On décompte une douzaine d'études s'étant intéressées à l'effet de la qualité des établissements d'enseignement supérieur sur l'emploi des diplômés, la grande majorité concernant les Etats-Unis. Les variables repérant la qualité sont diverses et les résultats plutôt contradictoires.

On peut distinguer cinq familles de variables traduisant la qualité : le budget des établissements par étudiant; le statut des établissements (research oriented institution vs. teaching institutions aux U.S.A., universities vs. polytechnics en Grande-Bretagne, Universitäten vs. Fachhochschulen en R.F.A.); les conditions d'accès aux établissements; la taille des établissements; le taux d'encadrement.

Alors que le budget par étudiant a un impact positif et significatif sur le salaire des diplômés chez Wachtel (1976), cet impact est plus faible chez Morgan et Duncan (1979), voire non significatif chez James et al. (1989) lorsque l'on tient compte des variables individuelles et scolaires des diplômés ainsi que des variables du marché de l'emploi.

En ce qui concerne le statut des établissements, Solmon et Wachtel (1976) trouvent que les diplômés des « research oriented institutions » ont des salaires plus élevés alors que selon les conclusions de James et al. (1989), l'effet est non significatif. Ces derniers auteurs montrent par ailleurs un effet positif et significatif sur les salaires, des diplômés délivrés par les établissements privés sur la côte est des Etats-Unis; mais cet effet s'atténue fortement quand on tient compte des caractéristiques scolaires des diplômés.

Au Royaume-Uni, selon Brennan et al. (1996), les diplômés issus des universités ont en moyenne des salaires supérieurs à ceux des diplômés issus des polytechnics. Mais à origine sociale égale, mention égale et filière égale, l'écart est beaucoup moins important. En Allemagne, selon les mêmes auteurs, il existe en moyenne un écart positif assez faible de salaire en faveur des diplômés issus des Universitäten par rapport à ceux des diplômés issus des Fachhochschulen, qui s'amointrit encore quand on raisonne à filière égale.

Pour ce qui a trait aux conditions d'accès aux établissements universitaires, il apparaît que toutes les études qui les ont prises en compte ont montré qu'elles avaient un effet positif et significatif sur les salaires, que ce soit les travaux de Morgan et Sirageldin (1968), Reed et Miller (1970), Wales (1973), Morgan et Duncan (1979), James et al. (1989) aux Etats-Unis ou ceux de Roizen et Jepson (1983) en Grande-Bretagne. Mais cet effet s'atténue, voire disparaît chez Reed et Miller (1970) et chez James et al. (1989) quand on introduit des variables relatives aux caractéristiques individuelles des diplômés (niveau initial, origine sociale, filière). On retrouve des résultats semblables dans les travaux les plus récents (cf. Dale et Krueger, 1999).

L'effet de la taille des établissements est légèrement significatif chez James et al. (1989) alors que chez les mêmes auteurs, l'effet du taux d'encadrement est positif mais non significatif.

Cette variété, voire ces divergences de résultats, renforcent l'intérêt d'une approche actualisée et comparative d'un effet d'établissement sur l'insertion.

3 Les conditions d'accès à l'enseignement supérieur en Grande-Bretagne et en France

Les modes d'accès à l'enseignement supérieur diffèrent entre la Grande-Bretagne et la France. En Grande-Bretagne, l'accès à l'enseignement supérieur est sélectif et se fait en fonction des résultats obtenus à l'issue de la fin des études secondaires lors de l'examen de A-level. En effet, les établissements fixent un nombre de points minimum requis obtenus à l'examen de A-level pour accéder à chacun de leurs départements. Ainsi, certaines universités, plus prestigieuses, peuvent se permettre d'être plus sélectives que d'autres, cette sélectivité entretenant leur prestige. Par ailleurs, au sein d'une même université, la sélectivité peut varier d'un département à l'autre.

En France, on distingue un secteur à entrée sélective et un secteur à libre entrée. Le secteur à entrée sélective est composé des classes préparatoires aux écoles d'ingénieurs et de commerce et de ces écoles elles-mêmes. Le secteur à libre entrée comprend la plupart des départements universitaires.

Dans la mesure où les universités n'ont légalement pas les moyens de sélectionner leurs étudiants à l'entrée du premier cycle, il est fort à penser que le niveau initial de ceux-ci variera peu d'un établissement à l'autre (même si certaines universités pratiquent la dissuasion illégale dans certaines filières). Mais si l'entrée à l'université est libre en France, il n'en va pas de même pour les degrés plus avancés. Ainsi, l'accès à certaines maîtrises (ce qui correspond à la quatrième année d'études universitaires) peut être limité et donner lieu à sélection préalable. En outre, l'accès aux études de troisième cycle (diplôme d'étude approfondie et diplôme d'études supérieures spécialisées) est quant à lui systématiquement sélectif.

S'il existe bien un système d'examen national à la fin des études secondaires en France (le baccalauréat) et en Grande-Bretagne (l'examen de A-level) qui permet d'obtenir une mesure standardisée du niveau académique des élèves, il n'en est pas de même pour l'enseignement supérieur. On peut donc chercher à repérer la qualité des diplômés des établissements d'enseignement supérieur à partir de la qualité des étudiants qui y entrent.

Mais la question de l'impact de la qualité des établissements universitaires, liée au niveau initial des étudiants, sur l'insertion professionnelle, doit être prise en compte différemment en France et en Grande-Bretagne. Alors qu'en France, il vaut mieux s'intéresser aux diplômes de maîtrise, DEA et DESS, en Grande-Bretagne, nous pourrions prendre en compte le « first degree » qui correspond aux trois premières années d'études universitaires.

La limite de cette contrainte méthodologique, qui consiste à repérer la qualité des établissements par la qualité des étudiants à l'entrée de la préparation du diplôme considéré, est qu'elle ne permet évi-

demment pas de tenir compte du processus effectif d'apprentissage au cours de cette préparation. Si l'on repère un effet établissement, on ne pourra donc pas en déduire s'il s'agit d'un effet réel dû à une meilleure compétence des étudiants acquise au cours de leur formation, où s'il s'agit d'un pur effet de réputation lié à la qualité initiale des étudiants accueillis. On ne sera donc pas en mesure d'arbitrer entre une approche en terme de capital humain ou une approche en terme de filtre.

On peut préciser qu'à l'époque où les données ont été collectées, l'accès à l'enseignement universitaire était quasi-gratuit en France comme en Grande-Bretagne. Il n'en est d'ailleurs plus de même aujourd'hui dans ce dernier pays.

4 Les données utilisées

Les données britanniques proviennent des enquêtes organisées par chaque université sur le devenir de leurs diplômés six mois après la fin des études. Ces données sont centralisées par la Higher Education Statistics Agency (H.E.S.A.). L'effectif des étudiants à temps plein diplômés d'un *first degree* est de 162 635 pour 1994. Néanmoins, l'absence de certaines informations pour plusieurs départements a réduit l'effectif initial.

Les données françaises sont issues de l'enquête menée par le Céreq en juin-juillet 1997 auprès d'un échantillon de diplômés de l'enseignement supérieur de 1994. Si cette enquête permet de connaître avec précision la situation professionnelle des diplômés mois par mois depuis leur sortie du système éducatif, elle présente cependant la limitation de ne couvrir qu'une partie des départements universitaires, ce qui restreint les possibilités d'analyse de l'effet de la qualité des établissements sur l'insertion.

Dans les deux pays, trois disciplines ont été retenues pour l'analyse. En Grande-Bretagne, l'échantillon a été ramené à 25 établissements offrant les trois filières « sciences sociales », « informatique » et « lettres et langues », ce qui correspond à 5 705 diplômés pour l'ensemble. En France, les filières retenues sont « sciences économiques et gestion », « lettres et sciences humaines », et « sciences ». De façon à posséder un nombre minimal de diplômés par département (choisi arbitrairement à la valeur de dix), le nombre de départements a été ramené à trois pour les maîtrises de lettres et sciences humaines, quatre pour les maîtrises de sciences, cinq pour les DEA/DESS des trois filières et neuf pour les DEA/DESS de sciences économiques et de gestion. Dans la base de données initiale du Céreq, on décomptait pour les maîtrises, onze départements pour sciences économiques et sciences,

et neuf pour lettres; pour les DEA/DESS, les effectifs de départements étaient respectivement de huit, neuf et quatorze.

5 Les variables de l'analyse

D'aucuns s'accordent sur le caractère évolutif et multi-dimensionnel de l'insertion. Ainsi, il serait intéressant de pouvoir tenir compte, pour la décrire et l'évaluer, de variables comme le délai d'accès au premier emploi, la durée totale en emploi et au chômage au cours de la période, le salaire, le statut des différents emplois occupés, etc. Néanmoins, notre analyse va se trouver contrainte par les données disponibles dans les enquêtes utilisées. Comme il s'agit d'une comparaison internationale, va s'appliquer une règle du plus grand commun dénominateur qui va reposer sur les données disponibles dans l'enquête où il y en a le moins. Des considérations analogues vont présider au choix des variables décrivant la qualité des établissements universitaires.

5.1 Les variables des modèles sur les données britanniques

En Grande-Bretagne, la sélectivité a été repérée par la moyenne à l'examen de A-level des étudiants de chacun des départements/universités. Pour « informatique et sciences sociales », le mode est compris entre 12 et 19 points; il est compris entre 20 et 24 pour « lettres et langues ». Les variables de contrôle de la sélectivité sont le nombre individuel de points à l'examen de A-level, le genre, l'âge au moment de l'enquête. On pourra remarquer que les hommes sont nettement majoritaires dans la filière « informatique » alors que les femmes le sont dans la filière « lettres et langues ». Les diplômés de la filière « sciences sociales » sont les plus jeunes (plus de la moitié d'entre eux ont moins de 21 ans au moment de l'enquête). Les diplômés de la filière « lettres et langues », et dans une moindre mesure ceux de la filière « sciences sociales » obtiennent fréquemment une mention bien, alors que les mentions sont plus réparties pour la filière « informatique ».

La qualité de l'insertion professionnelle a été repérée à partir des deux variables que sont le chômage et la catégorie de l'emploi. Sont classés chômeurs les individus qui déclarent comme activité principale la recherche d'emploi. La catégorie de l'emploi oppose les emplois dits supérieurs (« administrators and managers, professionals, associate professionals and technicians ») aux autres. Les estimations reposent sur des modèles logit binomiaux.

**Proportion de diplômés correspondant aux
différentes modalités des variables de l'analyse**

	Sciences sociales	Lettres et langues	Informatique
2<Moyenne de points à l'examen de A-level<12 (select1)	9, 8%	4, 3%	22, 5%
12<=Moyenne de points à l'examen de A-level<20 (select2)	39, 0%	19, 2%	42, 5%
20<=Moyenne de points à l'examen de A-level<25 (select3)	36, 4%	55, 2%	26, 2%
25<=Moyenne de points à l'examen de A-level (select4)	14, 8%	21, 3%	8, 8%
Proportion d'hommes	49, 2%	30, 3%	86, 5%
Age<21 ans (AGE1)	50, 4%	26, 4%	34, 5%
21 ans<=Age<22 ans (AGE2)	30, 6%	46, 7%	35, 9%
22 ans<=Age<23 ans (AGE3)	8, 3%	18, 8%	14, 9%
Age>=23 ans (AGE4)	10, 7%	8, 1%	14, 6%
Mention Passable (MENTION1)	3, 3%	2, 1%	12, 3%
Mention Assez Bien (MENTION2)	38, 3%	33, 1%	36, 7%
Mention Bien (MENTION3)	53, 9%	58, 1%	38, 0%
Mention Très Bien (MENTION4)	4, 5%	6, 6%	13, 0%

5.2 Les variables des modèles sur les données françaises

La sélectivité a été estimée en France par rapport à la moyenne de l'âge au baccalauréat. Les départements sélectifs sont ceux dont l'âge moyen des étudiants au moment du bac est inférieur à l'âge moyen de la filière, les départements moins sélectifs étant les autres.

La qualité de l'insertion professionnelle a été repérée à partir de trois variables : le chômage en mars 1997, la profession en janvier 1995 (sept mois après le diplôme) et la profession en mars 1997. Nous avons regroupé les professions en deux sous-ensembles, cadres moyens et supérieurs d'un côté, employés et ouvriers de l'autre. Comme la variable de salaire existe dans les données françaises mais non dans les données britanniques, nous avons décidé de ne pas l'utiliser. Comme dans le cas britannique, les estimations reposent sur des modèles logit binomiaux.

Données relatives à l'échantillon des diplômés français

	Sciences économiques		Lettres		Sciences	
	Maîtrise	DEA-DESS	Maîtrise	DEA-DESS	Maîtrise	DEA-DESS
Nombre de départements	9	5	3	5	4	5
Moyenne d'âge au bac de la filière	18	17,7	18,1	18	18,1	17,9
Nombre de départements sélectifs	3	3	2	3	2	3
Nombre de diplômés	359	397	61	105	133	147
Proportion de diplômés issus de départements sélectifs	66,0%	72,7%	63,9%	65,7%	60,1%	66,7%
Proportion de diplômés ayant obtenu leur bac à 18 ans et moins	74,8%	81,8%	75,6%	77,9%	68,4%	78,5%
Proportions de diplômés ayant obtenu leur bac à 18 ans et moins dans les départements sélectifs	78,5%	83,6%	78,8%	83,8%	70,0%	80,1%
Proportion d'hommes	50,4%	57,4%	38,5%	41,7%	70,3%	79,5%
Proportion de diplômés ayant un père cadre	47,0%	52,1%	34,6%	41,7%	44,9%	38,7%
Moyenne et écart-type de l'âge des diplômés en mars 1997	26,3 (2,0)	28,0 (2,7)	27,9 (2,8)	28,3 (2,8)	27,0 (2,4)	27,3 (1,9)

La moyenne d'âge au baccalauréat correspond à l'âge théorique de 18 ans. Cependant, on pourra remarquer que cette moyenne est plus faible pour les diplômés de DEA/DESS que pour les diplômés de maîtrise, ce qui correspond sans doute à la sélection plus systématique à l'entrée en troisième cycle. La proportion de diplômés issus des départements sélectifs est comprise entre 60% et 73% selon le niveau de diplôme et la filière. On remarquera que, compte tenu de la définition des départements sélectifs, la proportion des diplômés ayant eu

leur baccalauréat à mois de 18 ans est plus importante dans ceux-ci. Cependant, les écarts ne sont pas considérables avec la moyenne de la population, ce qui permet d'observer l'impact de la variable d'établissement universitaire, en partie indépendamment des performances académiques des diplômés eux-mêmes.

Comme pour la population britannique, les hommes sont majoritaires dans la filière scientifique alors que l'inverse est vrai pour la filière littéraire; la filière « sciences économiques et gestion » en France et la filière « sciences sociales » en Grande-Bretagne accueillent en proportions égales hommes et femmes.

On pourra également remarquer que le proportion de diplômés ayant un père cadre augmente de la maîtrise au DEA/DESS pour les filières économiques et littéraires. La moyenne d'âge est quant à elle comprise entre 26 et 28 ans pour la maîtrise, et entre 27 et 28 ans pour le DEA/DESS. Ces moyennes peuvent être considérées comme élevées, notamment compte tenu du fait que l'âge moyen au baccalauréat des diplômés de l'échantillon correspond à l'âge théorique de 18 ans. Ceci traduit sans doute une faible efficacité interne de l'université française, où redoublements et réorientations sont fréquents.

A côté de la variable de sélectivité de l'établissement, trois autres variables ont été introduites de façon à réduire les risques de sur-estimation de la valeur et de la significativité de la variable de sélectivité : le genre, l'âge en 1997 et l'origine sociale. La variable de genre permet d'éliminer les effets sur l'insertion d'une proportion plus grande d'hommes (ou de femmes) dans certains départements. De même, l'introduction de l'origine sociale vise à réduire la part de l'effet établissement qui pourrait être due au fait que les départements plus sélectifs attirent un public plus favorisé socialement. Enfin, la prise en compte de l'âge en 1997 conduit à contrôler l'effet de la variable de sélectivité du département lié à la qualité académique propre de chacun des étudiants.

6 Les résultats

6.1 Les résultats à partir des données britanniques

Rappelons que les données britanniques concernent les diplômés de *first degree* dont on observe la situation professionnelle six mois après l'obtention de leur diplôme. Cette situation professionnelle est repérée à partir de la probabilité de chômer (cette probabilité est calculée sur les seuls actifs) et de la probabilité d'occuper un emploi de catégorie supérieure (repérée également pour les seuls actifs).

Deux modèles seront testés pour chacun des départements et chacune des deux situations professionnelles, chômage et type d'em-

Probabilité de chômer des diplômés britanniques (6 mois après la sortie)

	Sciences sociales	Lettres et langues	Informatique
SELECT1	0,577***	-0,044 n.s.	0,31 n.s.
	0,168	0,294	0,299
SELECT3	-0,269**	-0,402***	0,192 n.s.
	0,131	0,149	0,285
SELECT4	-0,279 n.s.	-0,863***	-1,244*
	0,177	0,203	0,743
Constante	-1,717***	-1,478***	-2,281***
	0,086	0,294	0,194
Seuil de significativité	0,0001***	0,0001***	0,0803*
D de Somers	0,116	0,146	0,127
Nombre d'observations	2661	2245	799
Probabilité moyenne	14,5%	13,5%	9,9%

ploi. Le premier modèle est le modèle simple, qui ne retient comme variable explicative que la variable de sélectivité, décomposée selon les quatre modalités présentées précédemment (SELECT2 est utilisée comme référence). Le second modèle inclut les variables de contrôle. A côté des variables explicatives exposées précédemment (sélectivité moyenne du département, genre, âge, mention), a également été inclus le résultat individuel à l'examen de A-level (NIVINITA). Ce sont donc au total douze modèles qui ont été construits, six modèles simples et six modèles avec variables de contrôle.

La sélectivité se révèle significative et avec le sens escompté dans neuf modèles sur les douze testés. Les départements les plus sélectifs conduisent moins souvent leurs diplômés au chômage et plus fréquemment à occuper des emplois de catégorie supérieure. Les trois modèles où la conjecture initiale n'est pas corroborée sont le modèle complet d'emploi pour les diplômés d'informatique (la significativité de la sélectivité disparaît avec l'inclusion des variables de contrôle) et les deux modèles d'emploi pour lettres et langues (les deux modalités opposées de sélectivité, SELECT1 et SELECT4, ont des coefficients significatifs mais de même signe).

Le fait que les départements les plus sélectifs offrent de meilleures situations professionnelles n'implique pas en lui-même que la formation y soit de meilleure qualité. En effet, les départements qui ont une meilleure réputation, peuvent à la fois attirer à eux les élèves les plus

Probabilité de chômer (Modèle complet)

	Sciences sociales	Lettres et langues	Informatique
SELECT1	0,53***	0,062 n.s.	0,891**
	0,187	0,312	0,361
SELECT3	-0,18 n.s.	-0,237 n.s.	-0,258 n.s.
	0,149	0,183	0,331
SELECT4	-0,103 n.s.	-0,597**	-2,017**
	0,208	0,26	0,801
NIVINITA	-0,001 n.s.	-0,009 n.s.	0,065***
	0,012	0,013	0,024
FEMME	-0,36***	-0,677***	-0,39 n.s.
	0,115	0,13	0,421
AGE1	0,232*	0,288*	0,418 n.s.
	0,136	0,153	0,319
AGE3	0,497**	0,065 n.s.	0,273 n.s.
	0,207	0,177	0,383
AGE4	0,521***	0,308 n.s.	0,468 n.s.
	0,2	0,226	0,378
MENTION1	-0,348 n.s.	-0,118 n.s.	-0,311 n.s.
	0,306	0,389	0,368
MENTION3	-0,503***	-0,519***	-1,03***
	0,118	0,135	0,297
MENTION4	-1,319***	-0,702***	-1,418***
		0,307	0,507
Constante	-1,491***	-0,792***	-3,018***
	0,248	0,257	0,489
Seuil de significativité	0,0001***	0,0001***	0,0005***
D de Somers	0,256	295	0,363
Nombre d'observations	2661	2245	799
Probabilité moyenne	14,5%	13,5%	9,9%

* significatif à 10 %

** significatif à 5 %

*** significatif à 1 %

les erreurs-types sont indiquées en italiques

brillants et leur offrir de meilleures chances d'insertion professionnelle. Ainsi, on ne peut arbitrer entre une fonction de filtre (théorie du filtre) ou une fonction d'accroissement de la productivité individuelle (théorie du capital humain).

Sans chercher à commenter en détail les coefficients relatifs aux variables de contrôle, on peut toutefois remarquer les résultats inté-

Probabilité pour les diplômés britanniques d'occuper une profession de catégorie supérieure (6 mois après la sortie)

	Sciences sociales	Lettres et langues	Informatique
SELECT1	-0,305*	0,831***	-0,186 n.s.
	0,16	0,256	0,3
SELECT3	0,187*	0,458***	0,509 n.s.
	0,096	0,126	0,327
SELECT4	1,126***	0,971***	1,02*
	0,143	0,149	0,619
Constante	0,011 n.s.	-0,415***	2,039***
	0,080	0,11	0,187
Seuil de significativité	0,0001***	0,0001***	0,0613*
D de Somers	0,151	0,15	0,17
Nombre d'observations	2248	1903	707
Probabilité moyenne	55,2%	52,2%	89,9%

ressants relatifs aux mentions. En effet, les diplômés ayant obtenu les mentions les plus élevées sont ceux qui chôment le moins et qui accèdent le plus souvent à des emplois de catégorie supérieure. Ce résultat semble indiquer que les employeurs sont sensibles à la qualité de la formation des individus et que de ce fait, la variable de sélectivité serait plus à interpréter elle-même comme traduisant des différences de qualité. En conclusion, on pourrait donc plutôt arbitrer en faveur de la théorie du capital humain, les établissements de formation étant appréciés en faveur des résultats de la qualité des enseignements dispensés, cette qualité étant le produit de la qualité initiale des étudiants et de la qualité du processus pédagogique. Ces observations correspondent à celles de Mason (1995), qui a observé dans ses enquêtes auprès d'employeurs, que ceux-ci étaient réticents à embaucher des diplômés qui n'avaient pas de mention.

6.2 Les résultats à partir des données françaises

Les effectifs moins importants de diplômés ont conduit à regrouper plus les variables que pour l'échantillon britannique.

Comme précédemment, nous commencerons avec un modèle extrêmement simple, mettant en relation la qualité de l'insertion avec la sélectivité à l'entrée des départements mesurée comme nous l'avons

**Probabilité pour les diplômés britanniques d'occuper
une profession de catégorie supérieure (Modèle complet)**

	Sciences sociales	Lettres et langues	Informatique
SELECT1	-0,201 n.s.	0,780***	-0,112 n.s.
	0,177	0,272	0,362
SELECT3	0,081 n.s.	0,331***	0,427 n.s.
	0,112	0,15	0,378
SELECT4	0,96***	0,773***	0,782 n.s.
	0,166	0,192	0,709
NIVINITA	0,011 n.s.	0,008 n.s.	0,019 n.s.
	0,009	0,01	0,027
FEMME	-0,37***	-0,080 n.s.	-0,225 n.s.
	0,09	0,106	0,352
AGE1	-0,167*	-0,324***	-0,0179 n.s.
	0,101	0,115	0,326
AGE3	0,466**	0,050 n.s.	0,269 n.s.
	0,179	0,129	0,392
AGE4	0,459***	0,129 n.s.	0,609 n.s.
	0,171	0,19	0,447
MENTION1	-0,072 n.s.	0,618*	0,194 n.s.
	0,251	0,343	0,389
MENTION3	0,503***	0,278***	0,614**
	0,095	0,106	0,287
MENTION4	1,205***	0,941***	2,629**
	0,249	0,215	1,028
Constante	-0,291 n.s.	-0,606***	1,331***
	0,198	0,213	0,466
Seuil de significativité	0,0001***	0,0001***	0,0017***
D de Somers	0,282	0,215	0,387
Nombre d'observations	2248	1903	707
Probabilité moyenne	55,2%	52,2%	899

* significatif à 10 %

** significatif à 5 %

*** significatif à 1 %

les erreurs-types sont indiquées en italiques

annoncé. Puis nous compléterons le modèle par la prise en compte des trois variables de contrôle, genre, origine sociale et âge en 1997, les deux première étant construites de façon dichotomique et l'âge considéré de façon continue.

Un premier résultat important à signaler concerne le fait que la

**Probabilité de chômer au moment de l'enquête
(30 mois après l'obtention du diplôme)**

	Sciences économiques/Gestion	Lettres	Sciences
Sélectivité	-0,843** 0,382	-1,294* 0,681	-1,575** 0,682
Constante	-1,7918*** 0,288	-1,386 n.s. 0,500	-1,504*** 0,451
Seuil de significativité du modèle	0,0243**	0,0458**	0,0127**
D de Somers	0,19	0,285	0,363
Nombre d'observations	352	103	124
Probabilité moyenne	8,80%	9,70%	8,06%

variable de sélectivité est rarement significative pour les modèles relatifs aux diplômés de maîtrise. Elle ne l'est en réalité que quatre fois sur 18 modèles testés (six modèles par discipline, trois modèles simples et trois modèles avec variables de contrôle) : pour les deux modèles simples de probabilité d'être cadre pour les diplômés de maîtrise d'économie et pour les deux modèles de probabilité d'être cadre trente mois après la sortie du diplôme pour les étudiants de maîtrise de sciences. Cette faible significativité des modèles traduisant l'homogénéité des situations professionnelles par rapport aux différents départements, est à rapprocher de l'organisation de l'université française, selon laquelle seule une partie des maîtrises sont sélectives. De ce fait, les caractéristiques des étudiants et des processus pédagogiques sont peu variables d'un département à l'autre.

La sélectivité est plus fréquemment significative pour les modèles relatifs aux diplômés de DESS et de DEA : dix fois sur les dix-huit modèles testés.

Si l'on considère le modèle simple de chômage, il ressort que comme l'hypothèse le supposait, les départements les plus sélectifs conduisent moins fréquemment au chômage que les autres, quelle que soit la discipline. L'écart est le plus marqué pour les départements scientifiques. Néanmoins, si l'on cherche à contrôler l'effet de la sélectivité, le modèle perd sa significativité globale pour les départements d'économie et de lettres, alors que la variable de sélectivité garde sa propre significativité. Sans doute, doit-on chercher l'origine de ce résultat dans le faible nombre d'observations. Le modèle reste significatif pour les scientifiques.

Les modèles construits à partir des emplois de cadres (à 6 et à 30 mois) ne sont significatifs que pour les diplômés d'économie et de gestion. Les diplômés des départements d'économie et de gestion les plus sélectifs ont plus fréquemment accès à des emplois de cadres dès

Probabilité de chômer au moment de l'enquête (Modèle complet)

	Sciences économiques/Gestion	Lettres	Sciences
Sélectivité	-0,770* 0,397	-1,340* 0,694	-1,953** 0,771
Homme	0,427 n.s. 0,405	0,350 n.s. 0,754	-1,088 n.s. 0,832
Père cadre	-0,458 n.s. 0,397	0,418 n.s. 0,696	0,538 n.s. 0,741
Age en 1997	-0,046 n.s. 0,076	-0,045 n.s. 0,148	-0,045 n.s. 0,183
Constante	-0,578 n.s. 2,096	-0,419 n.s. 4,074	-0,560 n.s. 5,034
Seuil de significativité du modèle	0,1015 n.s.	0,3472 n.s.	0,0995*
D de Somers	0,292	0,278	0,519
Nombre d'observations	352	103	124
Probabilité moyenne	8,80%	9,70%	8,06%

* significatif à 10 %

** significatif à 5 %

*** significatif à 1 %

les erreurs-types sont indiquées en italiques

la sortie de l'université que les autres, et cet avantage se maintient tout au long de la période d'observation.

7 Conclusion

D'abord, nous pouvons souligner que la sélection a l'effet attendu. Les diplômés des départements les plus sélectifs obtiennent, d'un côté, plus rapidement un emploi (leur taux de chômage est moins élevé six mois après la sortie au Royaume Uni et trente mois après l'obtention du diplôme en France) et, de l'autre côté, de meilleurs emplois (la proportion de cadres est plus élevée).

Il ressort donc que l'insertion professionnelle varie selon les établissements beaucoup plus systématiquement en Grande-Bretagne qu'en France. En effet, en Grande-Bretagne, un effet établissement apparaît dès le niveau du *first degree*, alors qu'en France, il faut attendre le niveau DEA-DESS pour qu'un effet établissement se fasse véritablement sentir sur l'insertion. Cet effet établissement se trouve relié dans les deux pays à la sélectivité relative à l'entrée. Cette sélectivité a été repérée dans les données britanniques par la moyenne au

niveau du département des résultats au A-level des étudiants admis. Dans les données françaises, la sélectivité a été appréciée à partir de l'âge moyen au baccalauréat de chacun des départements. Il est dommage que les données n'indiquaient pas la mention au baccalauréat, qui aurait représenté sans doute un indicateur plus pertinent du niveau académique à la fin du secondaire.

S'il existe une correspondance entre la qualité des étudiants admis dans les établissements et la qualité des enseignements dispensés, la dispersion des qualités des diplômés s'accroît entre établissements et l'effet de la réputation se renforce. Un tel système apparaît plus efficace du fait que si l'enseignement est adapté aux capacités des étudiants, il produit moins d'abandons qu'un système pratiquant davantage de sélection en cours d'études qu'à l'entrée.

Par conséquent, étant donné que le processus d'appariement a lieu plus tôt dans le cursus dans les universités britanniques que dans les universités françaises, nous pouvons nous attendre dans le premier cas à une meilleure productivité interne. En effet, si nous considérons les données de « Regards sur l'Éducation », publié par l'OCDE, il semble que le Royaume Uni produit un taux plus élevé d'obtention du diplôme. En 1994, 23,6% des 18-21 ans étaient scolarisés dans l'enseignement supérieur britannique par rapport à 33,2% en France. Dans le premier pays, 52,1% d'une cohorte ont obtenu une licence, ce qui était le cas de 39,1% en France. Ces données approximatives indiquent que l'efficacité interne est sans doute plus élevée est au Royaume Uni qu'en France.

Le système britannique est peut-être plus efficace, mais ceci risque de se faire au détriment de l'équité. Étant donné que l'accès à l'enseignement supérieur est fondé sur la réussite à la fin du secondaire, ceux qui ne sont pas acceptés dans les universités les plus prestigieuses n'auront pas l'opportunité de dévoiler un potentiel, non détecté jusque là. Certaines universités, conscientes de ce phénomène, essayent de sélectionner des étudiants qui ne possèdent pas nécessairement les notes minimales d'accès. Ceci montre que l'efficacité et l'équité ne sont pas nécessairement incompatibles.

Sans doute, l'analyse de l'effet des établissements sur l'insertion professionnelle des diplômés en Grande-Bretagne et en France aurait conduit à des résultats différents pour ce dernier pays, si l'on avait pu tenir compte de l'ensemble de l'enseignement supérieur français. En particulier, en ce qui concerne la filière d'économie et de gestion d'un côté et la filière scientifique de l'autre, l'effet établissement serait apparu plus nettement si l'on avait pu prendre en compte les écoles supérieures, écoles supérieures de commerce et grandes écoles d'ingénieurs. Mais il n'en reste pas moins que cet effet n'aurait été relatif qu'au niveau de diplôme équivalent à cinq années d'études supérieures, alors qu'il se fait sentir en Grande-Bretagne, dès la troisième année d'études supérieures.

Reste posée la question de savoir s'il faut effectivement filtrer à l'entrée des établissements ou laisser les compétences se révéler pendant les études supérieures et en cas de sélection, à quel niveau procéder à cette sélection. La réponse à cette question dépasse largement l'objectif de ce travail.

Bibliographie

- Alwin D., "College Effects on Educational and Occupational Attainments", *American Sociological Review*, 1974, 39
- Arrow K., "Higher education as a filter", *Journal of Public Economics*, 1973, 2.
- Astin A., "Undergraduate Achievement and Institutional Excellence", *Science*, 1968, 161.
- Brennan, J., Kogan M., Teichler U., "Higher Education and work : A Conceptual Framework", *Higher Education and Work*, Jessica Kingsley, 1996.
- Brennan J., Lyon S., Schomberg H., Teichler U., "Employment and Work of British and German Graduates", *Higher Education and Work*, Jessica Kingsley, 1996.
- Crawford D., Johnson A., Summers A., "Schools and Labor Market Outcomes", *Economics of Education Review*, 1997, Vol.16, N° 3.
- Dale S.B., Krueger A.B., "Estimating the Payoff to Attending a More Selective College : an Application of Selection on Observables and Unobservables", Working Paper, 1999, 7322, NBER, Août.
- Euriat M., Thélot C., « Le recrutement social de l'élite scolaire en France - Evolution des inégalités de 1950 à 1990 », *Revue Française de Sociologie*, 1995, Vol.36, n°3, Juillet-septembre.
- Fulton O. Ed., *Access to Higher Education*, Society for Research into Higher Education, 1980.
- Gellert C., "Has Higher Education Reduced Social Inequality? Some Theoretical Considerations", Paper for the CHER Conference, Kassel, 1998, September.
- Griffin L., Alexander K., "Schooling and Socioeconomic Attainment : High school and College Influences", *American Journal of Sociology*, 1978, 84.
- Harvey L., Moon S., Geall V., Bower R., *Graduates' Work*, Centre for Research into Quality University of Central England, Birmingham, in *The Guardian higher education*, 11 Février 1997.
- Higher Education Statistics Agency (H.E.S.A.) a, "First Destinations Dataset 1994-95".

- Higher Education Statistics Agency (H.E.S.A.) b, "First Destinations - Summary Statistics 1994-95".
- James E., Alsalam N., Conaty J., To D., "College Quality and Future Earnings : Where should you send your children to college ?", *American Economic Review*, 1989, 79.
- Mason G., "The new graduate supply-shock- Recruitment and utilisation of graduates in British industry", *Report Series Number*, 1995, 9, NESR, Londres.
- Morgan J., Duncan G., "College Quality and Earnings", in *Research in Human Capital and Development*, 1979, 1.
- Morgan J., Sirageldin I., "A note on the quality dimension in education", *Journal of Political Economy*, 1968, 76.
- Murdoch J., *L'effet de la sélectivité relative des départements universitaires britanniques sur la qualité de l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur*, Mémoire de Diplôme d'Etudes Approfondies, Irédu, Université de Bourgogne, 1997.
- Reed R., Miller H., "Some Determinants of the Variation in Earnings for College Men", *Journal of Human Resources*, 1970, 2.
- Roizen J., Jepson M., *Expectations of Higher Education : An Employers' Perspective*, Uxbridge : Brunel University, 1983.
- Solmon L. and Wachtel P., "The Effects on Income of Type of College Attended", *Sociology of Education*, 1975, 48.
- Spence M., "Job market signalling", *Quarterly journal of economics*, 1973, 3.
- The Guardian, "New Earnings Survey (1996)", The Guardian 26 Mai 1997.
- The Guardian Education, "Degrees of difference", The Guardian Education 12 Septembre 1995.
- The Independant, "U.C.A.S. listings", The Independant 18 Août 1997.
- The Independant, "U.C.A.S. guide", The Independant 25 Août 1996.
- The Times Higher Education Supplement, "University league tables 1996", The Times Higher Education Supplement 17 Mai 1996.
- The Times Higher Education supplement, "Graduates are ill prepared for jobs market", The Times Higher Education Supplement 19 Mai 1995.
- The Times Higher Education Supplement, "University league tables", The Times Higher Education Supplement 14 Mai 1993.
- Turner R., "Sponsored and Contest Mobility and the School System", *American Sociological Review*, 25 Octobre 1960.
- Universities and Colleges Admissions Service (U.C.A.S.) a, *The Official U.C.A.S. Guide to University and College Entrance*, Sheed & Ward Ltd, London, 1995.

- Universities and Colleges Admissions Service (U.C.A.S.) b, "Applications to degree courses at each University or College", by subject group, 1995 entry.
- Universities and Colleges Admissions Service (U.C.A.S.) c, "Applicants accepted to degree courses at each University or College", by subject group, 1995 entry.
- Wachtel P., "The Effect on Earnings of School and College Investment Expenditures", *Review of Economics and Statistics*, 1976, 58.
- Wales T., "The Effect of College Quality on Earnings : Results from the N.B.E.R.-Thorndike Data", *Journal of Human Resources*, 1973, 8.
- De Weert E., "Responsiveness of Higher Education to Labour Market Demands : Curriculum Change in the Humanities and Social Sciences", *Higher Education and Work*, Jessica Kingsley, 1996.
- Wise D., "Academic Achievement and Job Performance", *American Economic Review*, 1975, 65.
- Zanzala J., *L'effet de la qualité de l'université d'origine sur les salaires des diplômés*, Mémoire de D.E.A., IREDU, Université de Bourgogne, 1993.

Annexes

Modèles d'accès à un poste de cadre en janvier 1995 (6 mois après l'obtention du diplôme) (étudiants français)

	Sciences économiques/Gestion	Lettres	Sciences
Sélectivité	1,709*** 0,412	0,196 n.s. 0,644	0,847 n.s. 0,747
Constante	-1,223*** 0,359	-0,693 n.s. 0,547	0,00 n.s. 0,632
Seuil de significativité du modèle	0,0001***	0,7599 n.s.	0,2577 n.s.
D de Somers	0,326	0,040	0,165
Nombre d'observations	149	52	40
Probabilité moyenne	50,33%	36,53%	65,00%

	Sciences économiques/Gestion	Lettres	Sciences
Sélectivité	1,625*** 0,426	0,568 n.s. 0,714	0,929 n.s. 0,835
Homme	0,173 n.s. 0,364	-1,338*** 0,748	0,471 n.s. 0,850
Père cadre	0,504 n.s. 0,373	-0,708 n.s. 0,656	1,348* 0,788
Age en 1997	0,155* 0,089	-0,313** 0,144	0,228 n.s. 0,194
Constante	-5,815 n.s. 2,542	-9,001** 4,070	-7,276 n.s. 5,540
Seuil de significativité du modèle	0,0002***	0,1301 n.s.	0,1771 n.s.
D de Somers	0,394	0,486	0,506
Nombre d'observations	148	52	39
Probabilité moyenne	50,67%	36,53%	64,10%

**Modèles d'accès à un poste de cadre en mars
1997 (32 mois après l'obtention du diplôme)
(étudiants français)**

	Sciences économiques/Gestion	Lettres	Sciences
Sélectivité	1,767*** 0,277	0,198 n.s. 0,496	-0,143 n.s. 0,516
Constante	-0,154*** 0,210	0,753* 0,428	1,504*** 0,451
Seuil de significativité du modèle	0,0001***	0,6896 n.s.	0,7815 n.s.
D de Somers	0,375	0,037	0,026
Nombre d'observations	365	104	131
Probabilité moyenne	78,90%	71,15%	80,15%

	Sciences économiques/Gestion	Lettres	Sciences
Sélectivité	1,563*** 0,286	0,324 n.s. 0,515	-0,173 n.s. 0,536
Homme	0,062 n.s. 0,290	-0,384 n.s. 0,481	0,390 n.s. 0,508
Père cadre	0,554* 0,286	-0,116 n.s. 0,451	0,689 n.s. 0,492
Age en 1997	0,146** 0,063	0,117 n.s. 0,086	-0,009 n.s. 0,107
Constante	4,066** 1,726	-2,465 n.s. 2,456	1,231 n.s. 2,966
Seuil de significativité du modèle	0,0001***	0,7005 n.s.	0,5546 n.s.
D de Somers	0,484	0,147	0,223
Nombre d'observations	363	104	129
Probabilité moyenne	79,06%	71,15%	79,84%

Résumé

L'objectif de cet article est de montrer si en France et au Royaume-Uni, les diplômés issus des départements les plus sélectifs connaissent de meilleures conditions d'insertion que les autres, même lorsque nous contrôlons les caractéristiques individuelles des diplômés. Nous avons testé des modèles Logit en utilisant deux indicateurs d'emploi (la probabilité d'être au chômage et la probabilité d'occuper un emploi de cadre), pour chacune des trois filières Sciences économiques et de Gestion, Lettres et sciences humaines, et Sciences. Notre étude démontre que la sélectivité des départements universitaires joue un rôle plus important sur l'insertion des diplômés au Royaume-Uni qu'en France.

Abstract

The aim of this article is to see if in France and the United Kingdom, graduates from the more selective departments have better employment prospects than those from other departments, even when individual characteristics of the graduates are controlled for. Logit models were tested using two employment indicators (the probability of being unemployed and the probability of occupying a high-grade occupation), for each of the three subject groups (Social Sciences, Languages and Science). The models show that the selectivity of British university departments has greater effect on graduate employment prospects than that of French university departments.

Mots Clés

Sélectivité; Qualité de l'éducation; Enseignement supérieur; Insertion; Effet d'établissement; Comparaison internationale; France; Royaume-Uni.

Key Words

Selectivity; Quality of education; Higher Education; Employment; Institutional effect; International comparison; France; United Kingdom.

Classification JEL : I21; J24