

Relations industrielles Industrial Relations



College Graduates and Jobs, Adjusting to a New Labor Market Situation, by The Carnegie Commission on Higher Education, New York, McGraw-Hill, 1973, 242 pp.

Gérard Bélanger

Volume 28, numéro 4, 1973

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028467ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028467ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Bélanger, G. (1973). Compte rendu de [*College Graduates and Jobs, Adjusting to a New Labor Market Situation*, by The Carnegie Commission on Higher Education, New York, McGraw-Hill, 1973, 242 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(4), 896-898. <https://doi.org/10.7202/028467ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

porte à la philosophie progressive dont l'auteur fait état en traitant du programme américain de retraite et de rentes. Il aurait été utile de réconcilier ce caractère progressif avec les travaux sur la pauvreté qui encore tout récemment font état d'une incidence élevée de la pauvreté dans le cas des catégories de population couvertes par ce programme, particulièrement dans le cas des personnes âgées. Un aspects additionnel se rapporte à la foi qu'exprime l'auteur dans l'efficacité des programmes nationaux sans tenir compte des inéquités que peuvent présenter les normes nationales pour des populations faisant face à des différences considérables du coût de vie ou de revenus moyens. L'auteur aurait aussi pu éviter de développer la notion de la neutralité de l'administration de la sécurité sociale dans l'utilisation des fonds de réserve surtout qu'il signale que le placement des fonds comporte exclusivement l'achat d'obligations du gouvernement fédéral. Une lecture naïve de cette affirmation est que le programme a certes favorisé le gouvernement fédéral par rapport aux gouvernements des états et des municipalités dont les responsabilités en matière de programmes sociaux sont considérables aux Etats-Unis.

Dans l'ensemble, ce volume est utile et intéressant. Bien qu'apologétique, il ne nous éclaire pas sur les conditions sociales et économiques contemporaines dans lesquelles s'insère la sécurité sociale américaine, sur les problèmes fondamentaux de redistribution de revenu outre-frontière et sur les options prévisibles de cette sécurité sociale qui seront certes prises par le milieu amériscain dans le futur.

Gilles BEUSOLEIL

Conseil économique du Canada

Les nouveaux marchands d'hommes ?

Étude du travail intérimaire, par Guy Caire, Paris, Editions ouvrières-Economie et Humanisme, 1973, 255 pp.

La notoriété de l'auteur, professeur de sciences économiques à l'Université de Paris X-Nanterre, n'est plus à faire. Il est l'auteur d'une œuvre abondante et de grande qualité, dont plusieurs ouvrages concernent la planification, la politique des revenus et les syndicats ouvriers, ce dernier, en somme, étant inspiré de

« l'approche dite des relations industrielles », dont « l'esprit est résolument interdisciplinaire ».

C'est également dans la « perspective des relations industrielles » — dont l'auteur définit l'optique (pp. 12-15) — que s'inscrit cette étude du travail intérimaire, qui devient désormais le livre de référence en la matière. Après avoir explicité dans l'introduction la notion de travail intérimaire par rapport à celle, substituable, de travail temporaire et à celle, non substituable, de travail à temps partiel, M. Caire expose dans une première partie les particularités du marché du travail intérimaire sous un triple biais : statistique (essor dans l'espace et croissance dans le temps), socio-économique (point de vue des firmes utilisatrices et celui du personnel intermédiaire) et juridique (la nature de la relation triangulaire et le statut du travail intérimaire). La seconde partie est consacrée à l'organisation du marché du travail intérimaire et traite des inquiétudes collectives suscitées (optiques des organisations ouvrières et de la puissance publique).

L'approche interdisciplinaire choisie par l'auteur — qui fait une démonstration éloquent de ses compétences dans les diverses matières qui font des relations industrielles un domaine-carrefour — en fait un livre complet. Aucun aspect n'est éludé ni aucune optique particulière. La densité, la clarté et l'objectivité n'en sont pas le moindre mérite. Une « petite phrase » «... l'idéologie est au cœur même de la problématique des relations industrielles », annonce peut-être le prochain livre de M. Caire.

Dimitri WEISS

Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

College Graduates and Jobs, Adjusting to a New Labor Market Situation, by The Carnegie Commission on Higher Education, New York, McGraw-Hill, 1973, 242 pp.

Les années soixante-dix seront des années plus difficiles pour les diplômés universitaires et la Commission Carnegie n'hésite pas à qualifier le tout de « a new period ». Comme elle le note cependant, c'est plutôt un retour à la normale; en effet, entre 1900 et 1950, les écarts de traitements en faveur des personnes plus

instruites eurent tendance à diminuer modérément mais de façon continue. Entre 1950 et la fin des années soixante, malgré la croissance impressionnante du nombre des diplômés, cette tendance s'est renversée. Depuis 1968 et surtout avec la récession de 1970, un retour au rétrécissement des rémunérations aurait débuté.

Mise sur pied en 1967 pour évaluer et suggérer les lignes de force du développement de l'enseignement supérieur aux Etats-Unis, la Commission se devait d'étudier le marché du travail prévu pour les gradués des universités et collèges. Il en résulte un rapport intéressant, bien documenté avec référence aux différents travaux sur le sujet. Comme c'est un rapport de comité, il ne faut pas y chercher une analyse très approfondie qui aurait tôt fait de rendre le texte intelligible aux non-spécialistes, ni des recommandations révolutionnaires au sujet des politiques à adopter.

Au plan des principes, la Commission rejette la planification de l'enseignement supérieur selon les besoins de main-d'œuvre : « The 'free choice principle' is generally superior to the 'manpower principle' » (p. 11) et « we believe that individuals should enjoy maximum freedom in the choice of their career objectives » (p. 185). On ne peut que souscrire à ce principe de même qu'à la recommandation souvent répétée de rendre disponible aux individus concernés l'information prospective nécessaire à des décisions éclairées.

S'appuyant sur trois études gouvernementales de l'offre et de la demande de diplômés pour les prochaines années, la Commission y décèle un marché plus difficile, même si elle tient à noter que « the potential problem is thus one more nearly for 10 percent than it is for 100 percent of college educated persons » (p. 4). Elle prévoit donc une société plus « méritocratique » et comme en Suède et Israël, plus égalitaire dans les rémunérations même si les écarts de pouvoir demeureront.

La présence d'une offre abondante de diplômés favorise l'inflation des qualifications dans les différents emplois. Selon les calculs de la Commission, entre 1959 et 1968, environ 70 pour cent de l'accroissement des emplois pour les diplômés provenait des besoins de la crois-

sance des postes occupés généralement par des gradués. Ce pourcentage se serait situé à 60 pour cent durant la période plus difficile de 1968-1971. Constatons-nous un taux encore moins élevé dans l'avenir ?

Face à un marché plus abondant de diplômés, la Commission n'ose pas recommander de réduire les subventions gouvernementales à l'enseignement supérieur. Composée en très grande majorité d'universitaires, soit de facteurs de production de l'industrie de l'éducation, elle donne la priorité absolue à la tâche non complétée d'égalisation des chances des différents groupes vis-à-vis l'enseignement supérieur.

La majeure partie du rapport est consacrée à l'étude du marché du travail des différents domaines de spécialisation. La Commission insiste avec raison sur les conditions changeantes des marchés et tout spécialement sur les ajustements selon le mécanisme de « la toile d'araignée » (cobweb) en raison des délais de production de diplômés lors d'une augmentation de la demande. Ainsi, la contraction de la demande d'ingénieurs pendant les années soixante a donné naissance à une baisse relative des inscriptions dans les facultés de génie, baisse qui aura tout probablement pour effet de provoquer des « pénuries » d'ici quelques années.

La caractéristique majeure du « nouveau » marché du travail est la présence de débouchés restreints dans le domaine de l'éducation, qui avec le temps touchera tous les niveaux du système. A cause de l'importance de ce secteur dans le marché des diplômés, les ajustements seront importants : il emploie en effet cinquante pour cent des femmes diplômées et plus de la moitié des détenteurs de doctorat, avec une proportion plus considérable dans certaines spécialités comme les humanités. Avec la baisse prévue aux Etats-Unis dans le nombre absolu d'étudiants universitaires au début des années quatre-vingts, la Commission prévoit un « surplus » de détenteurs de doctorat, ce qui la conduit à recommander d'éviter dès aujourd'hui la prolifération déjà commencée d'institutions discernant des doctorats.

Malgré l'importance relative des étrangers et les heures de travail anormale-

ment longues du corps médical en général, le rapport est fort circonspect sur l'identification de pénuries dans le secteur de la santé : «... we believe that the expansion of medical and dental school capacity will need to be assessed continuously to guard against the eventual development of a surplus of physicians and dentists » (p. 85). De même, affirme-t-il la disparition dans plusieurs états américains des « pénuries » d'infirmières qui existaient depuis la guerre. En conclusion, la Commission mentionne les différentes mesures qui pourraient affecter le secteur des soins de la santé, comme la généralisation de l'assurance publique et l'établissement d'une médecine de groupe, dont les bienfaits attendus me semblent tout probablement surestimés.

A cause de la demande croissante des administrateurs salariés détenteurs d'un diplôme universitaire, l'avenir apparaît fort prometteur pour les carrières administratives. Malheureusement, le rapport n'étudie pas l'ouverture plus ou moins importante de telles carrières aux gradués de différentes disciplines, surtout après quelques années d'expérience sur le marché du travail.

Dans un dernier chapitre, qui mériterait d'être plus approfondi, la Commission étudie différentes voies d'ajustements possibles entre la demande et l'offre : ce sont une baisse du taux de fréquentation due à la détérioration du marché des diplômés, les déplacements de fréquentation par secteur, l'inflation des qualifications dans un emploi donné, l'engouement pour des genres de vie différents, la structuration de la demande par les politiques publiques et le renversement de l'entrée des cerveaux aux Etats-Unis.

Ce qui frappe à la lecture de ce rapport, c'est le rôle prépondérant du secteur public dans l'évolution des marchés pour les personnes instruites. Déjà au milieu des années soixante, Eli Ginzberg et ses collègues avaient estimé dans leur livre *The Pluralistic Economy* « that approximately two thirds of all scientists and development engineers were employed in the not-for-profit sector — that is, their salaries came directly or indirectly from the government ». La demande n'est plus régie par les décisions d'une multitude d'unités mais davantage par une autorité centrale et les processus politiques sous-jacents. En de telles circonstances, les

changements risquent d'être plus brusques qu'auparavant, comme il a d'ailleurs été montré dans les années soixante pour les dépenses américaines de recherche et pour celles du secteur aéronautique.

Il est intéressant de constater que les demandes d'inscription dans les universités québécoises ont suivi les tendances rapportées dans ce rapport : désaffection marquée pour le génie et emballement pour la médecine et le droit. C'est ainsi que l'École Polytechnique n'a pas encore atteint en 1973-74 le nombre d'étudiants de 1967-68. Encore ici, le Québec montre qu'il fait bien partie de l'Amérique du Nord.

Pour conclure, il ne reste qu'à souhaiter que le ministère de l'Éducation du Québec donne suite à la recommandation répétée de cette Commission américaine et fournisse au système des outils d'information sur les perspectives du marché du travail, même si par leur nature, ces travaux seront toujours approximatifs et nécessiteront des mises à jour périodiques.

Gérard BELANGER

Université Laval

Studies in Managerial Process and Organizational Behavior, by John H. Turner, Allan C. Filley and Robert J. House, Illinois, Scott, Foresman and Company, 1972, 490 pp.

Cet ouvrage est un recueil de textes choisis dont le but est de compléter un volume publié en 1969 par deux des auteurs Allan C. Filley et Robert J. House. Ce recueil traite de l'administration générale des entreprises et des comportements au sein des organisations. L'alignement des articles obéit à une intention de présenter d'abord des notions fondamentales. Suivent des travaux à caractère théorique faisant ressortir des relations entre variables organisationnelles et des études empiriques qui tentent d'infirmer ou confirmer des hypothèses tirées de différents cadres conceptuels. Enfin, des articles de synthèse apportent une vue générale de la connaissance acquise à ce jour sur les principaux thèmes en administration.

Le recueil se divise en trois grandes parties. Une première traite des concepts fondamentaux en management et de la