

**CENTRE D'ETUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS**

**Les principales
sources statistiques
sur l'emploi
en RFA**

Quelques éléments

Martine Möbus

DOCUMENTS DE TRAVAIL

Numéro 65

Avril 1991

LES PRINCIPALES SOURCES STATISTIQUES SUR L'EMPLOI EN RFA



QUELQUES ELEMENTS

Martine Möbus

L'auteur remercie vivement Madame E. Nagel et Messieurs D. Blaschke, U. Cramer, G. Kühlewind, G. Müller, K. Parmentier, F. Stooss, W. Wermter et H. Werner, de l'IAB et de l'Office fédéral du travail, des informations qu'ils ont bien voulu lui communiquer pour la rédaction de ce document.

C E R E Q

Document de travail n° 65

Avril 1991

Les deux principales sources statistiques régulières sur l'emploi en RFA (1) sont le Mikrozensus et les données sur la population active occupée soumise à cotisation sociale, produites par l'Office fédéral du travail.

Comme son nom l'indique, le Mikrozensus est un micro recensement de la population qui repose sur une enquête annuelle effectuée par sondage. Il est comparable à l'Enquête sur l'emploi de l'INSEE.

Bien que limitées à la population salariée non fonctionnaire, les statistiques de l'Office fédéral du travail, trimestrielles et annuelles, constituent une source plus originale. C'est pourquoi la majeure partie de l'exposé leur est consacrée.

L'examen des informations contenues dans ces statistiques est précédé d'une présentation rapide de la nomenclature des métiers, utilisée dans l'ensemble des enquêtes.

(1) Il existe d'autres statistiques sur l'emploi dont il ne sera pas question ici du fait de la spécificité du champ qu'elles recouvrent ou de leur périodicité moins régulière.

SOMMAIRE

La nomenclature allemande des professions	7
I Remarques préliminaires	7
II Présentation de la nomenclature	9
1. <i>Elaboration et actualisation</i>	
2. <i>La structure de la nomenclature</i>	
3. <i>L'unité de base : la "Berufsordnung", catégorie professionnelle ou profession</i>	
La statistique de l'Office fédéral du travail	17
I L'Office	17
1. <i>Ses missions</i>	
2. <i>Son organisation</i>	
3. <i>L'IAB, institut de recherche sur le marché du travail et les professions</i>	
II La statistique sur l'emploi	
1. <i>Le champ</i>	
2. <i>La constitution de la source</i>	
3. <i>Les informations disponibles</i>	
Le Mikrozensus	29
I Informations sur la source	29
II La base de données de l'IAB	32
Annexes	49
• Tableaux issus d'enquêtes spécifiques de l'IAB sur l'insertion professionnelle des jeunes	
• Introduction générale de la nomenclature allemande des métiers : extrait de "L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois", Collection " Bibliothèque du CEREQ", volume n° 5, septembre 1973	
Bibliographie	63

LA NOMENCLATURE ALLEMANDE DES PROFESSIONS (KLASSIFIZIERUNG DER BERUFE)

I. Remarques préliminaires

Le terme "Beruf", s'il signifie métier ou profession dans le langage courant, exprime dans la nomenclature l'activité exercée par les individus. Dans les enquêtes auprès des individus comme dans celles faites auprès des entreprises, la question posée concerne explicitement l'activité occupée par la personne. Cette conception "fonctionnelle" (F. Stooss) du métier ou profession répond entre autres aux recommandations du BIT dans l'ISCO (International Standard Classification of Occupations, 1968). En ce sens, la classification allemande s'apparente à une nomenclature des emplois (1).

Quelles que soient les différentes acceptions des termes, la définition du métier ou de la profession en RFA rencontre, semble-t-il, les mêmes difficultés qu'en France (2).

Selon Max Weber (3), l'utilisation du terme Beruf (étymologiquement appel de Dieu, vocation) dans son acception moderne, temporelle et profane, remonte à la traduction de la Bible par Luther. Weber indique que Luther emploie indistinctement Beruf là où les traductions du texte hébreu dans d'autres langues, notamment la langue française, ont recours à deux substantifs différents (besogne, vocation).

Beruf a longtemps désigné l'activité d'une entreprise ou d'un corps d'état (Gewerbe); cette acception subsiste d'ailleurs. La première utilisation officielle du mot Beruf pour caractériser l'activité individuelle remonterait au recensement professionnel de 1925. Au début du siècle, dans les documents officiels (papiers d'identité etc.), on employait généralement le terme de Stand qui signifie état, condition, catégorie sociale.

Les débuts de la taxinomie en tant que discipline peuvent être situés à la même époque que celle du recensement professionnel et correspondent à l'institutionnalisation de l'orientation professionnelle en 1922 (Molle cité par Stooss). A cette époque, la sociologie du travail n'en était qu'à ses débuts et les premiers travaux de Max Weber sur les professions encore peu connus des responsables de l'orientation professionnelle. L'étude du milieu professionnel (Arbeitswelt) et la description des activités qu'on pouvait y repérer représentaient l'entrée principale des taxinomistes. L'objet des études était de constituer des "profils professionnels" (Berufsbilder) ou monographies des emplois (ou métiers) (Berufsmonographien) réunissant différentes caractéristiques, considérées encore aujourd'hui comme essentielles :

- les matières premières, matériau, produit (objet de l'activité)
- les procès de travail et techniques utilisées (combinaisons ou types d'activités)
- le domaine d'intervention dans l'entreprise (grandes fonctions)
- le milieu professionnel, la branche (catégorisation économique de la main- d'oeuvre)
- les outils, machines (instrumentation)
- la situation hiérarchique dans l'entreprise (position hiérarchique)
- la situation dans l'emploi (le statut)
- l'accès habituel, la formation requise (qualification)

1 Le terme emploi n'a pas de correspondance stricte en allemand. "Beschäftigung" a un sens plus global (type ou système d'activité), "Arbeitsplatz" (littéralement place ou poste de travail) un sens plus restrictif ou physique, "Tätigkeit" un sens plus individuel et plus concret (activité individuelle).

2 Friedmann Stooss, chercheur et chef du département de recherche sur les professions et les qualifications à l'IAB, fait état de ces difficultés dans un article intitulé : "Die Systematik der Berufe und der beruflichen Tätigkeiten" (la nomenclature des métiers et activités professionnelles), 1979. Les éléments qui suivent s'inspirent principalement de cet article.

3 "L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme" (1947). Cette confusion n'est pas l'effet du hasard. Weber souligne le caractère moral que revêt l'activité professionnelle dans la religion protestante.

Le premier ouvrage de synthèse, le "manuel des métiers" fut édité dans sa version finale par le Bureau de l'emploi et de l'assurance chômage du Reich en 1929. Les travaux actuels de définition des emplois et de délimitation des postes de la nomenclature s'inspirent encore largement de la démarche adoptée lors de l'élaboration de ce manuel. Les rubriques qui constituent une monographie d'emploi (ou profil professionnel) sont les suivantes :

I La nature du travail (métier, profession)

1. Evolution et importance (origine, diffusion, situation dans l'économie, effectifs concernés etc.)
2. Description du travail (ensemble de tâches, tâches décomposées)

II Ses caractéristiques physiques et intellectuelles

1. Requises
2. Particulièrement recommandées ou souhaitables
3. Critères d'exclusion
4. Critères facultatifs

III La formation

1. Formation scolaire
2. Filière de formation professionnelle
3. Formation continue dans le travail
4. Formation scolaire continue (Fachschule) diplômante

IV Les conditions socio-économiques

1. Conditions de travail
2. Carrières
3. Marché du travail
4. Organisations professionnelles
5. Conventions tarifaires et autres conventions collectives

V Documentation

1. Revues spécialisées
2. Autre documentation technique

VI Supports visuels

La création en 1967 de l'IAB (Institut de recherche sur le marché du travail et les professions) au sein de l'Office fédéral du travail et celle du BBF (Institut fédéral de recherche sur la formation professionnelle), devenu aujourd'hui le Bundesinstitut für Berufsbildung (Institut fédéral de la formation professionnelle), constituent une autre étape institutionnelle marquant la recherche en RFA. Ces créations répondaient à la nécessité d'approfondir les analyses du fait des profonds changements intervenus dans les activités professionnelles. Friedemann Stooss : " Les recherches entreprises grâce à ces importants investissements ont permis de recentrer les débats sur de nouvelles facettes de l'évolution des structures sociales. Cependant, il n'existe pas encore de théorie probante qui permettrait de définir plus précisément les différents facteurs en jeu, de faire ressortir leurs relations réciproques et de quantifier leurs effets sur les évolutions en cours. Ces facteurs sont, aujourd'hui encore, identifiés et décrits de manière parallèle."

Selon Friedemann Stooss, alors qu'il existe une diversité d'acceptions de l'activité individuelle, reflétant les nombreuses disciplines qui sont amenées à l'analyser, les nomenclatures officielles se limitent jusqu'ici à sa dimension fonctionnelle (mise en oeuvre des savoirs) en négligeant la dimension sociale parce que le sociologue n'est pas encore parvenu à rendre cette dimension opérationnelle. L'analyse des mutations des structures professionnelles offre ainsi une

diversité d'interprétations selon la discipline. En témoignent les différentes explications données à l'apparition d'une nouvelle activité individuelle : nouvelle division du travail, "professionnalisation" de l'activité, évolution des techniques, évolution du marché des produits, du marché du travail ... Friedemann Stooss donne un exemple concret - la naissance de l'activité d'assistant médical - pour montrer qu'un même processus d'évolution/transformation de l'activité peut être décrit de diverses manières :

- ⇒ **la division du travail** qui conduit à l'éclatement d'un ensemble de fonctions complexes
- ⇒ **le processus de "professionnalisation"** d'une activité (celle de médecin par exemple) qui peut être décomposé en deux phases distinctes :
 - l'apparition d'un métier en tant que tel, défini par un ensemble de tâches (Verberuflichung);
 - sa "professionnalisation" (Professionalisierung) au sens strict et anglosaxon du terme : la délimitation d'un marché du travail particulier dont le contrôle est assuré par un ensemble de règles définies de manière collective (organisations professionnelles). En cas de pénurie de forces de travail habilitées à exercer la profession, des activités individuelles annexes les secondant sont créées (assistants médicaux).

Les grandes étapes successives de la constitution d'une profession ont été décrites par Wilensky comme suit :

- la fonction devient métier principal
 - des centres de formation et des titres apparaissent
 - des organisations professionnelles se créent
 - l'exercice non-qualifié de la profession devient illégal
 - des règles d'exercice émergent qui constituent une éthique professionnelle ;
- ⇒ **de nouvelles découvertes scientifiques** qui accentuent la spécialisation ;
 - ⇒ **l'utilisation de matériels de plus en plus sophistiqués** offerts sur le marché des produits ;
 - ⇒ **les gains de productivité** qui, à terme, constituent une menace pour certains types d'activités individuelles.

II. Présentation de la nomenclature

1. Elaboration et actualisation

C'est la commission "Arbeitsgemeinschaft Berufsklassifizierung" (groupe de travail classification des professions), créée en 1956 et réunissant des experts de l'Office fédéral de la statistique, de l'Office fédéral du travail et du ministère fédéral du travail et des affaires sociales qui en est chargée. Des représentants des différentes organisations professionnelles et des utilisateurs en font également partie. Les experts des agences régionales et locales du travail alimentent régulièrement ses travaux en répertoriant les nouvelles appellations d'emploi utilisées. Les conclusions de la commission sont soumises au groupe de travail "Statistiques professionnelles" émanant du Conseil de la statistique.

Les résultats du recensement général de la population de 1987 ont donné lieu à un réexamen global des appellations d'emplois.

Le projet de nouvelle nomenclature n'est pas une refonte fondamentale de l'actuelle. Les changements consisteront principalement en :

- ⇒ **Des remaniements de structure** : les domaines et familles restent inchangés. Par contre, certaines des catégories professionnelles (code à 3 chiffres) seront soit éclatées, soit regroupées :

- pour tenir compte de l'évolution des activités professionnelles auxquelles elles correspondent ;
- pour répondre aux critères de représentativité statistique : plusieurs d'entre elles (61) sont sous-occupées, ne recouvrant plus l'activité d'au moins 5 000 individus ;
- d'autres, au contraire, regroupent un nombre très important d'actifs et masquent une grande hétérogénéité de situations professionnelles.

⇒ **Une actualisation des appellations d'emploi.**

2. La structure de la nomenclature actuelle

La nomenclature comporte cinq niveaux d'agrégation :

- 6 domaines professionnels (Berufsbereiche)
- 33 familles professionnelles (Berufsabschnitte)
- 86 groupes professionnels (Berufsgruppen)
- **328 catégories professionnelles (Berufsordnungen)**
- 1672 classes professionnelles (Berufsklassen)

⇒ **Les domaines professionnels** (en chiffres romains) correspondent à une répartition en grands secteurs d'activité : agriculture, extraction, industrie et services, auxquels ont été ajoutés le domaine des professions techniques et une catégorie résiduelle de professions non déterminées "Autres activités".

- I Professions de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche
- II Professions de l'extraction de minerais
- III Professions de la production
- IV Professions techniques
- V Professions des services
- VI Autres

⇒ **Les familles professionnelles (Berufsabschnitte)**, signalées par une lettre minuscule à l'intérieur des domaines, réunissent des groupes professionnels proches par le type d'activité, la nature du matériau travaillé ou d'autres caractéristiques. Le principe de construction des domaines et familles professionnelles peut être rapproché de celui qui a présidé à la formation des groupes de l'ancien code des métiers français en ce sens qu'il fait largement référence à l'activité économique.

Dans certains cas, domaines et familles (I,II et VI) ou familles et groupes (IIIe, IIIh, IIIi, IIIl, IIIp, IIIq, IIIr, IIIs, IIIt et Va) sont confondus. Ceci montre que la constitution des sous-rubriques est moins fondée sur l'appel à de nouveaux critères de classement que sur la simple volonté de précision dans la définition de l'activité.

- I Professions de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche
 - I a Professions de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche (groupes 01 à 06)
- II Professions de l'extraction de minerais
 - IIa Professions de l'extraction de minerais (groupes 07 à 09)

III Professions de la production

- III a Professions de la pierre et des matériaux de construction (groupes 10 et 11)
- III b Professions de la céramique et du verre (groupes 12 et 13)
- III c Professions de la chimie et des matières plastiques (groupes 14 et 15)
- III d Professions de la fabrication du papier et de l'imprimerie (groupes 16 et 17)
- III e Professions de la transformation du bois et professions connexes (groupe 18)
- III f Profession de la fabrication et du travail du métal (groupes 19 à 24)
- III g Ajusteurs, serruriers, mécaniciens et professions connexes (groupes 25 à 30)
- III h Electriciens (groupe 31)
- III i Monteurs, assembleurs et professions de la métallurgie non précisées (groupe 32)
- III k Professions du textile et de l'habillement (groupe 33 à 36)
- III l Professions du cuir et des peaux (groupe 37)
- III m Professions de l'alimentation (groupes 39 à 43)
- III n Professions du bâtiment (groupes 44 à 47)
- III o Professions de l'aménagement intérieur des bâtiments (groupes 48 et 49)
- III p Menuisiers, modeleurs bois (groupe 50)
- III q Peintres et professions connexes (groupe 51)
- III r Professions du contrôle de la qualité et de l'expédition des marchandises (groupes 52)
- III s Manœuvres sans spécialisation (groupe 53)
- III t Machinistes, conducteurs et professions connexes (groupe 54)

IV Professions techniques

- IV a Ingénieurs, chimistes, physiciens, mathématiciens (groupes 60 et 61)
- IV b Techniciens, autres professions techniques (groupes 62 et 63)

V Professions des services

- V a Professions du commerce de marchandises (groupe 68)
- V b Professions commerciales des services (groupes 69 et 70)
- V c Professions des transports (groupes 71 à 74)
- V d Professions de l'organisation, de l'administration et des bureaux (groupes 75 à 78)
- V e Professions de l'ordre et de la sécurité (groupes 79 à 81)
- V f Professions littéraires et artistiques (groupes 82 et 83)
- V g Professions de la santé (groupes 84 et 85)
- V h Professions sociales, de l'éducation, et professions intellectuelles et scientifiques non encore mentionnées (groupes 86 à 89)
- V i Professions générales des services (groupes 90 à 93)

VI Autres professions

- V a Autres professions (groupes 97 à 99)

⇒ **Les groupes professionnels** (code à 2 chiffres) regroupent à l'intérieur de chaque famille les 328 catégories professionnelles en fonction de critères qui varient selon le cas : la similitude du matériau travaillé (bois, métal...), de l'environnement professionnel ou du secteur d'activité (métiers du transport...), de la mission (sécurité...), ou de l'objet de l'activité (bâtiment...) :

⇒ **Les catégories professionnelles ou professions** (code à 3 chiffres), regroupent dans 328 postes 25 000 appellations d'emplois rangées par classes ou spécialités d'emplois. Elles constituent l'unité de base de la nomenclature (voir infra).

⇒ **Les classes professionnelles** (code à 4 chiffres) donnent des indications sur le niveau de spécialisation, d'intervention et, dans certains cas, de qualification des individus. Le dernier chiffre a en effet une signification particulière :

- 0 : exercice de la profession sans spécialisation
- 7 : position d'aide qualifiée à la profession principale
- 9 : autres formes de spécialisation sans dénomination particulière

Dans le domaine des professions de la production :

- 6 : installateur
- 8 : servant de machine

Ce niveau très fin n'est pas couramment utilisé. Il apparaît dans des enquêtes professionnelles spécifiques.

Exemples de classement

DOMAINE III : PROFESSIONS DE LA PRODUCTION

- famille n : professions du bâtiment
 - groupe 44 : maçons, ouvriers du béton
 - catégorie 441 : maçons
 - . classe 4410 : maçons sans spécialisation
 - . classe 4411 : maçons de façades
 - . classe 4417 : aides maçons

DOMAINE V : PROFESSIONS DES SERVICES

- famille b : professionnels commerciaux des services et autres professions apparentées
 - groupe 69 : professionnels de la banque et de l'assurance
 - catégorie 691 : professionnels de la banque
 - . classe 6910 : professionnels de la banque sans spécialisation
 - . classe 6912 : spécialistes du crédit

3. L'unité de base : la "Berufsordnung", catégorie professionnelle ou profession

La catégorie professionnelle ou profession est la base même de la nomenclature à partir de laquelle sont formées des catégories plus agrégées. Ce niveau est le plus couramment utilisé dans les grandes enquêtes statistiques. Il est donc particulièrement important d'essayer de définir ce qu'il recouvre.

Plusieurs critères servent à définir la catégorie professionnelle ou profession :

- conformément aux directives internationales, c'est l'activité exercée qui est retenue ;
- pour constituer une catégorie professionnelle, cette activité doit recouvrir une tâche ou un ensemble de tâches formant une entité distincte ;
- pour répondre à l'exigence de représentativité statistique des enquêtes, cette entité doit correspondre à l'activité d'au moins 5000 personnes. La structure générale de la nomenclature a été redéfinie sur cette base en 1970.

Hormis ces critères, la difficulté de caractériser la logique présidant à la constitution des unités de base de la nomenclature est telle qu'elle conduirait à l'extrême à examiner chacun des 328 postes pour comprendre ce qu'ils recouvrent. La lecture de l'introduction générale de la nomenclature allemande (1) ne permet pas de dissiper le flou des critères utilisés. Certains éléments peuvent cependant contribuer à mieux la saisir.

L'"arbitraire apparent" de la nomenclature allemande, comme l'écrit Friedemann Stooss, est fondé sur le fait que les taxinomistes ont été avant tout guidés par la préoccupation de regrouper une multitude d'appellations d'emplois (25 000 actuellement) de telle sorte que ces regroupements soient accessibles aux individus interrogés comme aux enquêteurs non spécialisés.

Ainsi, pour définir la liste des postes, la méthode utilisée dans la nomenclature allemande est celle qui commence par le particulier pour aller vers le plus général "en partant d'une liste d'emplois détaillée et en regroupant ces emplois en un certain nombre de postes homogènes selon certains critères" (Pouget, 1973).

Quels sont ces critères ?

Il est plus facile de préciser d'emblée quels critères sont considérés comme **non-classants** pour constituer les rubriques : le niveau de qualification ou de classification, le niveau de formation, la catégorie socio-professionnelle ou le statut ne servent pas à ordonner les catégories professionnelles même si, dans certains cas, ils sont implicitement retenus pour former une rubrique.

Ainsi, dans le groupe IV "professions techniques", les ingénieurs et techniciens font-ils l'objet de catégories distinctes constituées sur la base du niveau de diplôme théoriquement exigé pour accéder à ces catégories. De même, les manoeuvres sans spécialisation (531), la maîtrise dans l'industrie (629) et les chefs d'entreprise et cadres dirigeants sans autre spécification (751) sont classés dans des catégories particulières fondées sur leur position dans la hiérarchie de l'entreprise.

Le critère classant : la nature de la tâche ou ensemble de tâches

Selon A. d'Iribarne (1973), "A la base de toute nomenclature se trouve la notion de distance et de proximité... Tout élément imputé à une rubrique est considéré comme plus proche des éléments imputés à la même rubrique que n'importe quel autre élément imputé à une quelconque des autres rubriques." Dans la nomenclature allemande, c'est la nature de la tâche exécutée ou ensemble de tâches - en tant que combinaison particulière d'opérations successives exigeant des connaissances et savoir faire particuliers - qui sert à classer les éléments selon leur proximité à l'intérieur d'une même rubrique et selon leur distance avec les éléments des autres rubriques. Là réside la difficulté car il semble bien que les éléments entrant en ligne de compte pour définir la proximité de nature de la tâche ne soient pas toujours homogènes. Le cas du secrétariat est évoqué par Friedemann Stooss. Le poste 782 Sténo-dactylographes, sténotypistes regroupe des activités aussi différentes que celles de dactylos, sténotypistes, secrétaires de direction, secrétaires parlementaires ou bilingues.

Il convient de noter toutefois que l'exercice d'un métier traditionnel est fréquemment retenu comme critère de regroupement. Les taxinomistes allemands ont choisi de regrouper les activités s'y rattachant tant qu'elles sont orientées sur le même produit sans tenir compte comme la nomenclature internationale de la division des tâches pouvant résulter de l'évolution des techniques. Exemple donné par Friedemann Stooss : l'outilleur : qu'il soit installateur, réglleur, conducteur ou servant de machine, il sera classé dans la même rubrique dans la

1 Une partie de cette introduction a été traduite dans la collection Bibliothèque du CEREQ, volume n° 5 (1973) : "L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois". Elle est reproduite en annexe.

nomenclature allemande. Il en est ainsi pour d'autres métiers traditionnels tels que ceux de cordonniers, menuisiers, relieurs, etc.

On peut donc dire que tant que l'activité individuelle renvoie à un métier traditionnel, c'est celui-ci qui prime le plus souvent. Dans les autres cas, des critères supplémentaires seront requis.

L'exercice d'un métier évoque généralement le passage par une formation commune à tous ceux qui l'exercent (en RFA, le plus souvent l'apprentissage). Toutefois, si cette variable peut servir de référence implicite dans certains cas, il n'est pas possible de généraliser son influence. Le niveau de formation ne constitue pas un critère classant pour la constitution des rubriques, quel que soit leur niveau d'agrégation. Plus que la possession d'un même titre, c'est la provenance supposée d'une même filière de formation qui semble avoir contribué à former certaines catégories professionnelles : être passé par la même filière de formation professionnelle ne signifie pas qu'on ait atteint le même niveau à l'intérieur de celle-ci. Pour l'illustrer, nous prendrons l'exemple du poste 691 de la nomenclature, les professionnels de la banque.

Le poste 691 - Bankfachleute - contient environ 120 appellations d'emplois parmi lesquelles : employé de banque, assistant de banque, Bankkaufmann (ou employé commercial de banque, appellation reconnue par l'Etat et correspondant au titre acquis à l'issue de la formation duale), fonctionnaire de banque, apprenti de banque, directeur de banque, Bankfachwirt (ou gradé de la banque, appellation reconnue par l'Etat et correspondant au titre obtenu à l'issue de la formation institutionnelle continue diplômante), inspecteur de banque, banquier privé, employé de la Bundesbank, directeur de la Bundesbank, employé de caisses d'épargne, directeur de caisse d'épargne, etc.

On constate immédiatement que ni la classification, ni la catégorie socio-professionnelle, ni le statut, ni le niveau de formation ne sont en effet pris en compte dans cette rubrique. Cette remarque s'applique également à la classe professionnelle (niveau à 4 chiffres) qui tient plus compte des spécialités (devises, crédit, épargne, bourse etc..) bien que la classe puisse traduire dans d'autres professions (cf infra) une répartition par niveau de qualification.

L'appartenance à un même "métier", évidente pour les professionnels de la banque, ne doit pas être confondue avec l'appartenance à un même secteur d'activité : les caissiers de la banque sont classés dans une autre rubrique, de même que les comptables, les informaticiens, les employés administratifs et secrétaires qui travaillent dans le secteur bancaire et sont rattachés à d'autres postes de la nomenclature.

A première vue, l'acception de la catégorie "professionnels de la banque", large puisqu'elle va du directeur à l'apprenti de la banque mais également étroite puisqu'elle exclut les caissiers de la banque, tient incontestablement davantage à l'évocation implicite et non vérifiée du passage par une filière de formation identique (l'apprentissage du métier de Bankkaufmann) qu'à la similitude de la tâche exécutée. Pourtant, cette vision des choses paraît plus pertinente quand on tient compte du fait que le passage par l'apprentissage dans la banque est censé faire des futurs professionnels de la banque des généralistes de l'activité bancaire, appelés à y occuper différents emplois tandis que d'autres professions, dites transversales (caissiers, informaticiens, comptables etc.) seront utilisées de manière spécifique dans cette activité. Quel que soit leur niveau d'intervention, ils auront dans la banque une activité spécialisée. On voit là que la notion de transversalité des compétences peut recouvrir différentes réalités.

La prégnance du métier traditionnel se manifeste également dans le fait qu'au contraire de la maîtrise industrielle qui fait l'objet d'un poste distinct, la maîtrise artisanale n'est pas séparée du métier auquel elle se rattache. Exemple : un maître maçon sera classé maçon comme le compagnon, l'ouvrier qualifié ou l'apprenti maçon.

Il faut toutefois nuancer l'importance de la référence au métier dans la mesure où c'est l'emploi occupé par l'individu et non son "métier" qui prime. Exemple : un charpentier principalement occupé à faire du coffrage sera classé parmi les ouvriers du béton.

Un autre élément pourrait laisser penser que les rubriques recouvrent une référence implicite à un niveau de qualification. Dans les métiers ouvriers par exemple, le plus souvent, les manoeuvres, spécialisés ou non, font l'objet d'un poste distinct ou sont regroupés dans une catégorie résiduelle. Exemple : dans les professions de la métallurgie, le poste 323 regroupe les ouvriers de la métallurgie sans autre spécification et les manoeuvres. Par contre, les métiers semi-qualifiés (c'est-à-dire ceux qui ne correspondent pas à une formation par apprentissage reconnue officiellement) ne donnent pas lieu à un classement distinct. Exemple : les ferrailleurs, classés dans la catégorie des ouvriers du béton.

Ce court aperçu de la nomenclature allemande des professions montre que le rapprochement avec des informations complémentaires s'avère nécessaire pour tenter de caractériser l'emploi en RFA. Toutefois, l'homogénéité relativement fréquente des catégories obtenues à la suite des croisements des postes de la nomenclature avec d'autres variables (formation, statut etc.) tendrait à montrer que son "arbitraire apparent" est plus proche de la réalité qu'il n'y paraît à première vue (voir tableaux infra).

LA STATISTIQUE DE L'OFFICE FÉDÉRAL DU TRAVAIL

I. L'Office fédéral du travail (Bundesanstalt für Arbeit)

L'Office fédéral du travail a été créé en 1952. Les missions qu'il remplit ne datent cependant pas toutes de sa création. Le placement de la main-d'oeuvre et l'assurance chômage ont été institués au début du siècle et c'est en 1927 que fut créé l'Office du Reich pour le placement de la main-d'oeuvre, la gestion de l'assurance chômage et l'aide au placement des jeunes en apprentissage.

1. Ses missions

Les missions essentielles de l'Office fédéral du travail, redéfinies par la loi sur la promotion de l'emploi (Arbeitsförderungs-gesetz) du 1/7/1969, recouvrent le placement de la main-d'oeuvre, la gestion de l'assurance chômage, l'information et l'orientation professionnelles, le placement des jeunes recherchant une formation en entreprise dans le cadre du système dual, et l'aide à la formation professionnelle initiale et continue. Ces fonctions multiples pourraient ainsi l'assimiler à un grand organisme réunissant entre autres l'ANPE, l'UNEDIC et l'ONISEP.

- Conformément à la loi, il a la compétence exclusive du placement de la main-d'oeuvre. C'est un service public gratuit auquel la population en quête d'emploi et les employeurs sont libres de recourir.

- Il est chargé de gérer l'assurance chômage. A ce titre, il distribue les allocations de chômage total ou partiel, les indemnités spécifiques au secteur du Bâtiment dans le cadre de la réglementation sur les intempéries, et des aides diverses prévues pour les actifs privés d'emploi.

- Il a la responsabilité de l'information et de l'orientation professionnelles des jeunes et des adultes. Il s'occupe également du placement des jeunes en apprentissage et centralise à ce titre les offres et demandes de places de formation. Bien qu'il n'existe aucune obligation de s'adresser à ses services, environ 80 % des contrats de formation conclus le sont par son intermédiaire. Cette activité l'amène à élaborer toute une série de supports (publications, vidéo) destinés à l'information sur les métiers.

- Il distribue des aides financières aux jeunes ou adultes désireux d'entreprendre une formation professionnelle initiale ou continue ou de se reconverter. Il peut être également amené dans certains cas à verser des subventions ou à consentir des prêts à des entreprises formatrices ou à des centres de formation.

2. Son organisation

Organisme public doté de l'autonomie administrative, l'Office fédéral du travail est géré de façon tripartite par les pouvoirs publics (Bund et Länder), le patronat et les syndicats de salariés. Il est placé sous le contrôle juridique du ministère fédéral du travail et des affaires sociales auquel il présente un rapport annuel d'activité. Son financement est assuré par les cotisations sociales patronales et salariales.

L'Office fédéral du travail comprend une administration centrale, située à Nuremberg, 9 offices régionaux répartis dans les Länder et 146 offices locaux auxquels sont annexées environ 500 agences locales. Il emploie près de 50000 personnes dont un cinquième sont fonctionnaires de l'Etat.

3. L'IAB

Chargé par la loi de mener une action visant à assurer un équilibre qualitatif et quantitatif entre offre et demande d'emplois, l'Office fédéral du travail poursuit également une activité de recherche. Celle-ci est menée depuis 1967 au sein de l'Institut de recherches sur le marché du travail et les professions (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - IAB) qui fait partie intégrante de l'Office et en constitue le sixième département.

Les deux objets essentiels de son activité sont :

- le soutien scientifique à l'action de l'Office fédéral
- l'analyse des résultats des mesures prises par celui-ci

L'IAB emploie environ 100 personnes, réparties dans neuf unités qui ont en charge les activités suivantes :

- les prévisions à long terme
- les analyses conjoncturelles
- la sociologie et les trajectoires professionnelles
- la recherche sur les professions et les qualifications
- la technologie et la gestion des entreprises
- les statistiques et l'économétrie
- l'information et la documentation
- l'administration et les publications
- l'informatique

II La statistique sur l'emploi de l'Office fédéral du travail : les salariés soumis aux assurances sociales obligatoires (maladie, retraite, chômage)

L'Office fédéral du travail dispose d'une importante richesse statistique dans le domaine de l'emploi et du chômage. Elle repose essentiellement sur les données administratives qu'il enregistre et sur les enquêtes auxquelles il procède.

La statistique sur l'emploi de l'Office fédéral du travail a pour origine la mise en place en 1973 du processus intégrant dans un même ensemble les déclarations obligatoires transmises par les employeurs aux caisses d'assurance sociale (maladie et retraite) et à l'assurance chômage dont il assure la gestion.

1. Le champ de la statistique

Sont inclus dans la statistique tous les salariés soumis à une de ces cotisations, y compris les jeunes en formation professionnelle duale, les stagiaires et les salariés à domicile.

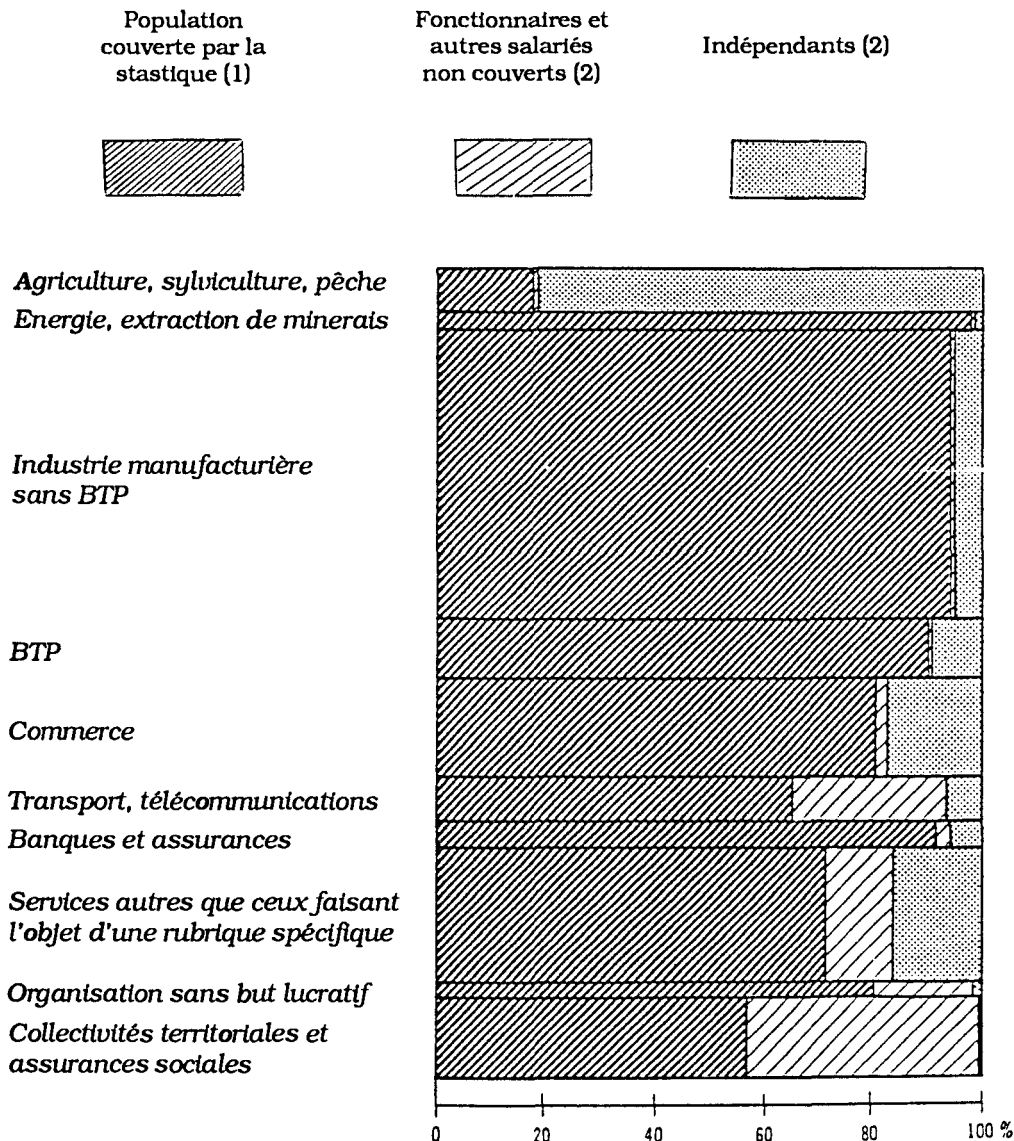
Sont soumis à cotisation tous les salariés travaillant régulièrement plus de 15 heures par semaine et étant rémunérés plus de 440 DM par mois (au 1.1. 1988).

Sont exclus du champ de la statistique :

- les non-salariés,
 - les militaires de carrière et les appelés qui n'ont pas eu d'activité salariée avant leur départ au service militaire ou civil
 - les fonctionnaires mais non les agents non-titulaires de l'Etat
 - les aides familiaux.
- (schéma page suivante)

**CHAMP COUVERT PAR LA STATISTIQUE DE L'OFFICE FEDERAL DU TRAVAIL
SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE**

**Effectifs couverts en 1988 / 21 265 123 soit 78% de la population active occupée
selon le Mikrozensus (Enquête Emploi)**



(1) Sur la base des statistiques de l'office fédéral du travail au 30 / 06 / 1980

(2) Sur la base du MIKROZENSUS (Enquête Emploi) en 1980

Source : Herberger L., Mayer H.L. (1984), "Überblick über die derzeitigen Statistiken des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung", Wirtschaft und Statistik 2/84

2. La constitution de la source

2.1. Le bordereau de déclaration obligatoire

LE BORDEREAU DE DÉCLARATION OBLIGATOIRE

Renseignements contenus dans la déclaration d'assurance obligatoire

Nom Prénom Date de naissance

Adresse / Changement d'adresse

N° de sécurité sociale Nationalité État Enfant
00000000000 000 0 00

Renseignements sur l'emploi (code à 5 chiffres voir infra)

A B
000 00

Cumul d'emploi Retraite
0 0

Type de cotisation à :

Caisse maladie Caisse retraite Office du travail
0 0 0

N° de l'établissement employeur

0000000

Déclaration initiale

Début de l'emploi Raison de la déclaration
Jour - Mois - Année Initiale
00 00 00 0

Déclaration fin de mois / Déclaration annuelle

Salarié Raison de la déclaration
Jour mois à jour mois année
00 00 00 00 00 0

Rémunération brute soumise à cotisation sociale

en chiffres et en lettres

Nom de la caisse maladie

Raison sociale et adresse de l'employeur

2.2. L'attribution du numéro de code à 5 chiffres : renseignements sur l'emploi occupé

Les employeurs reçoivent de l'administration, l'agence locale du travail, un guide leur permettant d'attribuer à chacun de leurs salariés un code à 5 chiffres, renseignant sur leur emploi, leur statut dans l'établissement et leur niveau de formation professionnelle. Le guide fait figurer pour chacun de ces trois critères, des nomenclatures assorties de notices explicatives.

A	B	
Activité exercée	statut de l'emploi	formation
code A	code B1	code B2
(3 chiffres)	(1 chiffre)	(1 chiffre)

a. L'activité exercée (code A)

Le code attribué correspond au niveau à 3 chiffres de la nomenclature des emplois utilisé dans les grandes enquêtes statistiques. Le codage est fait par l'employeur à l'aide du guide qui lui est remis. Celui-ci contient un répertoire alphabétique d'environ 25 000 appellations d'emploi classées dans les 328 rubriques de la nomenclature.

b. Le statut dans l'établissement (code B1)

Il s'agit d'un code agrégé (9 postes) un peu particulier. Il compte deux grandes catégories : les salariés à temps plein et à temps partiel.

plein temps

- salariés en formation (apprentis, stagiaires) 0
- ouvriers non-qualifiés 1
- ouvriers qualifiés 2
- agents de maîtrise (classés ouvriers ou cadres) 3
- employés/cadres (sauf maîtrise classée cadre) 4
- travailleurs à domicile 5

temps partiel

- moins de 18 heures hebdomadaires 8
- 18 heures hebdomadaires ou plus mais à temps partiel 9

Quelques définitions

Parmi les salariés à temps plein :

- sont classés ouvriers qualifiés tous ceux qui en perçoivent le salaire, en raison de leur apprentissage ou qu'ils aient atteint ce niveau de qualification du fait de leur expérience professionnelle
- la maîtrise occupe un poste distinct quel que soit son statut par rapport aux caisses de retraite. Parmi les agents de maîtrise sont également classés les maîtres d'apprentissage, maîtres d'ateliers...
- la distinction entre ouvriers et employés/cadres dépend de la caisse de retraite à laquelle ils cotisent
- il n'y a pas de distinction entre les employés qualifiés et les employés non qualifiés, ni entre le niveau employé et le niveau cadre

Pour les salariés à temps partiel

- sont classés ainsi tous ceux dont le temps de travail fixé par contrat est inférieur au temps de travail normal de l'entreprise.

Ce code ne donne donc de précision sur le niveau de qualification qu'en ce qui concerne les ouvriers. Par contre, pour les autres catégories de salariés, il n'est pas suffisamment détaillé pour affiner véritablement la nomenclature des professions.

c. Le niveau de diplôme (code B2)

Le code diplôme distingue des grandes catégories fondées sur le niveau de diplôme général, éclatées jusqu'au niveau bac selon la possession d'un titre professionnel. Il n'y a pas de précision concernant le niveau de ce titre (brevet d'apprentissage, brevet de maîtrise, de technicien), ni sur la spécialité de formation. Il existe donc dans cette source une plus grande précision du niveau de diplôme général que du niveau de diplôme professionnel.

Fin du premier cycle de l'enseignement secondaire général

- sans formation professionnelle 1
- avec formation professionnelle (apprentissage, école professionnelle, école de technicien) 2

*Baccalauréat (général ou technique) **

- sans formation professionnelle 3
- avec formation professionnelle (apprentissage, école professionnelle, école de technicien) 4

*Diplôme supérieur technique court *** 5

Diplôme universitaire 6

Formation non connue, non déclarée 7

* y compris le Fachhochschulreife, diplôme d'accès à la Fachhochschule, filière supérieure courte

** Diplôme d'ingénieur de la Fachhochschule

Exemples de codage de la situation professionnelle

Un mécanicien automobile, ouvrier qualifié, sortant du 1er cycle de l'enseignement secondaire général et possédant un brevet d'apprentissage, quel qu'il soit :

code A (profession) : 281

code B1 (statut dans l'établissement) : 2

code B2 (niveau de diplôme) : 2

Numéro de code :

A	B
281	22

Autre exemple

Un apprenti maçon, sortant du premier cycle de l'enseignement secondaire général :

code A (profession) : 441

code B1 (statut dans l'établissement) : 0

code B2 (niveau de diplôme) : 1

Numéro de code :

A	B
441	01

Dernier exemple :

Un employé de banque, ayant le baccalauréat et un brevet d'apprentissage :

code A (profession) : 691

code B1 (statut dans l'établissement) : 4

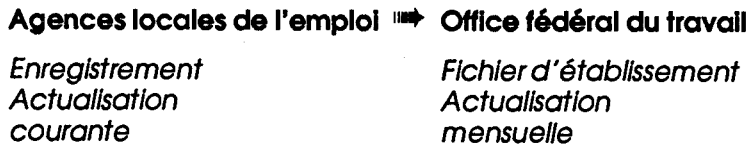
code B2 (niveau de diplôme) : 4

A	B
691	44

Transmission des données individuelles



Transmission des données établissements



Processus de création de la source stastitique

Fusion de deux fichiers

Fichier individu

- n° d'assurance maladie
- début / fin d'activité
- n° d'établissement
- rémunération
- situation familiale
- nationalité
- emploi, statut, formation

Fichier établissement

- n° d'établissement
- raison sociale
- adresse
- secteur d'activité

- effectifs au ...
- secteur d'activité
- secteur géographique (région, commune)
- sexe
- age
- nationalité
- emploi occupé
- statut dans l'établissement
- formation

2.3. Le processus de construction des données (cf. schéma page précédente)

a. Le fichier individus

Les différentes déclarations aux caisses doivent être effectuées au plus tard :

- deux semaines après le recrutement
- six semaines après la résiliation du contrat de travail
- six semaines après l'intervention d'un changement dans la situation de l'assuré.

En outre, un récapitulatif annuel de la situation de l'ensemble des assurés au 31 décembre doit parvenir aux caisses dans un délai de 3 mois après cette date.

Après contrôle, les déclarations sont envoyées par l'employeur aux caisses maladie. Celles-ci procèdent à un contrôle approfondi des données, les enregistrent puis les transmettent à la caisse centrale de retraite de Würzburg pour les ouvriers, à la caisse fédérale de retraite de Berlin pour les employés/cadres. Après les avoir enregistrées, ces deux organismes en transmettent l'essentiel à l'Office fédéral du travail : l'adresse de l'assuré n'est pas communiquée. La répartition géographique incluse dans la statistique sera saisie par l'intermédiaire des données sur l'établissement employeur (cf infra). L'Office fédéral du travail procède à un nouveau contrôle des données puis les enregistre dans son fichier individuel où chaque assuré possède un "compte". L'enregistrement des données dans le fichier individuel est trimestriel.

b. Le fichier établissements

Chaque établissement reçoit à sa création un numéro que lui attribue l'agence du travail locale. Les renseignements enregistrés dans les services du travail à cette occasion - raison sociale, adresse, secteur d'activité...- sont centralisés par l'Office fédéral du travail et donnent lieu à un fichier établissements. A l'aide du numéro établissement contenu dans la déclaration individuelle d'assurance sociale, la fusion des fichiers individus et établissements, mise en oeuvre dans les services de l'Office, permet de repérer le secteur d'activité et le lieu de travail de l'assuré. C'est sur cette fusion que repose la statistique. L'enregistrement des données dans le fichier établissements est mensuel, l'actualisation des données en provenance de ce fichier dans le fichier individus annuelle.

3. Les informations disponibles

Parmi les variables recueillies, les salaires et rémunérations qui ne sont communiqués qu'à l'occasion des récapitulatifs annuels et de déclarations de fin de contrat, ne sont pas exploités par l'Office fédéral du travail lui-même mais sont transmis à l'Office fédéral de la statistique et au ministère du travail et des affaires sociales.

Les informations statistiques traitées et diffusées par l'Office fédéral du travail peuvent être rangées dans deux catégories : celles qui donnent lieu à des publications officielles systématiques et celles qui sont issues d'exploitations spécifiques et ponctuelles à la demande d'organismes de recherche, principalement de l'IAB

3.1. Les informations publiées systématiquement

Publications trimestrielles

- Au niveau national et régional :
 - Population par secteur d'activité (52 postes), sexe, nationalité, plein temps/temps partiel, ouvriers ou employés/cadres
- Au niveau national, régional et des circonscriptions :
 - Population par emploi (groupe d'emploi à deux chiffres ou emploi à 3 chiffres selon le cas), sexe, nationalité, temps partiel
 - Population par secteur d'activité et nationalité détaillée

Publications annuelles au 30 juin

- Au niveau national et régional :

- Population par secteur d'activité détaillé (code à 3 chiffres), sexe, tranche d'âge
- Population par emploi (code à 3 chiffres), sexe, tranche d'âge

D'autres publications, moins régulières, ou des sorties correspondant à des demandes spécifiques et portant notamment sur le niveau de formation croisé avec l'emploi ou le secteur d'activité sont également disponibles.

Les trois tableaux qui suivent figurent à titre d'illustration. Les deux premiers présentent les données recueillies pour huit professions que nous avons sélectionnées. Le troisième tableau est extrait d'un croisement secteurs d'activité/niveau de diplôme au 30.6.1988 que les services de l'Office fédéral du travail ont réalisé à la demande du CEREQ.

Population salariée soumise à cotisation sociale obligatoire au 30.06.88 par tranche d'ages *

Extrait

	Ensemble		< 20 ans %	20-29 ans %	30-39 ans %	40-49 ans %	50-59 ans %	≥ 60 ans %
	VA	%						
Mécanicien automobile	290 540	100	22,4	36,1	21,2	13,2	6,4	0,7
Maçon	265 881	100	6,3	23,9	15,4	26,3	27,2	1,0
Ingénieur en électricité	123 461	100	0,1	19,1	37,6	26,2	14,9	2,0
Maitrise dans l'industrie	139 675	100	0,2	5,2	19,0	33,4	37,9	4,4
Professionnel de la banque	475 259	100	4,4	40,0	27,7	17,5	9,4	1,2
Informaticien	180 163	100	0,5	25,1	40,3	25,0	8,6	0,6
Sténo-dactylo, sténotypiste	430 951	100	1,7	26,3	26,8	29,5	14,3	1,3
Infirmier(e), sage femme	392 635	100	5,2	48,8	24,3	12,8	8,3	0,6

* Apprentis compris

Source : Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsordnungen und Alter am 30.06.1988, Bundesanstalt für Arbeit, Unterabteilung Statistik

Population salariée assujettie à cotisation sociale obligatoire au 30.06.88 par secteur d'activité détaillé et niveau de diplôme

Extrait : construction automobile

en %

SECTEUR D'ACTIVITÉ	Fin 1er cycle secondaire		Bac gén./techn.		Diplôme ingénieur **	Diplôme universi- taire	Non déclaré	TOTAL
	Sans FP *	Avec FP *	Sans FP *	Avec FP *				
Construction auto moteurs	31,6	56,4	0,7	1,0	2,9	2,8	4,5	100
Pièces détachées	38,3	53,8	0,7	0,7	2,8	1,4	2,2	100
Carrosseries	28,9	67,1	0,4	0,5	1,3	0,3	1,4	100

* FP : Brevet d'apprentissage ou équivalent, brevet de technicien, de maîtrise

** Diplômés de la Fachhochschule

Source : Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsklassen und Ausbildung im Bundesgebiet, 30.06.88, sortie spécifique

**Population salariée assujettie à cotisation sociale obligatoire au 30.06.86
par niveau de diplôme professionnel regroupé**

Extrait

en %

	Sans diplôme professionnel	Diplôme professionnel (1)	Diplôme supérieur (2)	Non-réponse	TOTAL
Mécanicien automobile	30,3	67,9	0,1	1,7	100
Maçon	15,9	78,8	0,1	5,2	100
Ingénieur en électricité	1,8	21,0	75,6	1,6	100
Maitrise dans l'industrie	7,1	90,0	1,4	1,6	100
Professionnel de la banque	20,5	74,7	4,1	0,7	100
Informaticien	10,4	62,5	24,3	2,9	100
Sténo-dactylo, sténotypiste	17,9	77,8	1,3	3,0	100
Infirmier(e), sage femme	20,7	78,1	0,3	0,9	100

(1) Brevet d'apprentissage ou équivalent, brevet de maîtrise ou de technicien

(2) Diplôme universitaire ou de Fachhochschule (ingénieurs simples, techniciens supérieurs)

Source : Tabelle 60.22 Beschäftigte Arbeitnehmer nach Berufsordnungen und Ausbildung, AM 86, Bundesanstalt für Arbeit

3.2. Les exploitations secondaires

La statistique offre une série de possibilités d'exploitations non encore épuisées. Elles font l'objet d'études spécifiques sur tout ou partie de la population recensée, menées au sein de l'IAB. Deux types d'exploitation faites par cet institut permettront d'illustrer la richesse de la source.

a. Activité et mobilité après l'obtention d'un brevet d'apprentissage (1)

Les apprentis et stagiaires sont compris dans la statistique. Les apprentis peuvent être isolés grâce à leur numéro de code profession chaque fois que celle-ci correspond à l'une des formations apprises par apprentissage, reconnues par l'Etat. En rapprochant les informations contenues dans les déclarations de la ou des années suivantes, il est possible de repérer ceux qui ont obtenu leur brevet d'apprentissage et de décrire leur situation professionnelle à condition qu'ils fassent toujours partie de la population saisie (salariés non fonctionnaires) (2).

Les différentes informations collectées permettent de mesurer la mobilité après l'apprentissage : changement d'entreprise, de secteur, de profession ; statut, salaire, etc.

1 Résultats parus dans "Berufsverlauf nach Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung", H. Hofbauer, MittAB 3/1983 et "Mobilität nach Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung", H. Hofbauer, E Nagel, MittAB 1/1987, IAB.

2 Les données sont calées sur les statistiques issues des registres des chambres professionnelles.

Une première exploitation a porté sur la situation fin 1976 de ceux qui avaient obtenu leur brevet 18 mois auparavant (Effectifs : 352 808)

Une seconde exploitation menée fin 1984 concernait deux cohortes : les sortants en 1979 (Effectifs : 351 342) et les sortants en 1984 (Effectifs : 364 151).

Le tableau suivant présente la situation professionnelle en 1979, 1982 et 1984 des sortants de formation professionnelle en 1979.

Situation professionnelle aux 31.12.79, 31.12.82, 31.12.84 des sortants diplômés de formation professionnelle duale en 1979 (1)

Type d'activité	Activité au 31.12.79		Activité au 31.12.82		Activité au 31.12.84	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Ensemble des sortants certifiés	461 202	100,0	461 202	100,0	461 202	100,0
Ont suivi et terminé une autre formation professionnelle	-	-	3 588	1,0	5 181	1,0
Sont salariés soumis à cotisation sociale obligatoire	351 342	76,0	317 175	69,0	300 855	65,0
En chômage	11 966	3,0	31 593	7,0	26 800	6,0
Autres situations (non-salariés, militaires, fonctionnaires, inactifs)	97 894	21,0	108 846	23,0	128 366	28,0
Salariés soumis à cotisation sociale obligatoire	351 342	100,0	317 175	100,0	300 855	100,0
Travaillent dans leur profession d'apprentissage (2)	272 106	77,5	205 170	65,0	178 429	59,0
Ne travaillent plus dans leur profession d'apprentissage	79 236	22,5	112 005	35,0	122 426	41,0
Salariés soumis à cotisation sociale obligatoire	351 342	100,0	317 175	100,0	300 855	100,0
Travaillent dans l'entreprise qui les a formés	212 668	61,0	117 391	37,0	93 116	31,0
Ne travaillent plus dans l'entreprise qui les a formés mais dans le secteur d'activité auquel elle appartient (3)	57 528	16,0	73 263	23,0	70 071	23,0
Ne travaillent plus dans l'entreprise qui les a formés, ni dans le secteur d'activité auquel elle appartient	77 388	22,0	126 069	40,0	137 332	46,0

Notes : (1) Extrait du tableau publié dans l'article "Mobilität nach Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung", H Hofbauer, E. Nagel, MittAB 1/1987, IAB.

(2) Niveau à 2 chiffres de la nomenclature des formations duales, soit le groupe professionnel. Exemple : métiers du gros-oeuvre et non pas maçon.

(3) Nomenclature d'activité à 2 chiffres. Exemple : gros-oeuvre.

Les résultats de l'exploitation menée actuellement sur les sortants de 1989 seront disponibles dans le courant de cette année.

Il convient de noter que l'IAB s'appuie par ailleurs sur d'autres statistiques pour mesurer l'insertion des jeunes. Un exemple en est donné en annexe.

b. La mesure de la mobilité de la population salariée assujettie à cotisation sociale obligatoire (1)

La statistique permet aussi de mesurer les mouvements d'entrées et de sorties d'activité salariée et la mobilité inter-établissements (2) en les croisant avec des variables telles que le sexe, la nationalité, le niveau de diplôme, la position dans l'entreprise, le secteur d'activité. C'est l'expérience qui a été tentée à l'IAB à partir de plusieurs échantillons d'individus ayant été saisis au moins une fois dans la statistique entre 1975 et 1981.

Ce type d'exploitation n'en est encore qu'à ses débuts et requiert d'importants traitements informatiques et statistiques. Les premiers résultats obtenus ont cependant incité les chercheurs de l'IAB à approfondir les travaux entrepris.

En résumé, les statistiques sur l'emploi de l'Office fédéral du travail constituent une source riche d'informations. Comparées à une enquête par sondage, elles présentent l'avantage de donner pour chaque individu saisi (80 % de la population active occupée) des renseignements tels que la profession exercée, le niveau de diplôme, le secteur d'activité, la situation dans l'entreprise, l'âge etc. Elles permettent ainsi des croisements de variables au niveau le plus fin. Elles offrent également des possibilités importantes de mesure des mouvements, quels qu'ils soient.

Il faut cependant tenir compte des limites de cette source, précédemment évoquées. Elle porte non pas sur l'ensemble de la population active, mais sur les salariés non fonctionnaires. D'autre part, le niveau d'agrégation de certaines des nomenclatures qu'elle utilise (niveau de diplôme professionnel, situation dans l'entreprise), ne permet pas toujours de distinguer avec suffisamment de précision le type d'emplois occupés. Malgré ces limites, elle enrichit considérablement le système statistique ouest-allemand.

-
- 1 Résultats parus dans : "Die Fluktuation in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung", H Rudolph, MittAB 2/1986, IAB.
 - 2 Définition de la mobilité dans l'exploitation : toutes les fois qu'un intervalle de temps de 7 jours au maximum sépare un enregistrement de sortie d'un établissement d'un enregistrement d'entrée dans un nouvel établissement.

LE MIKROZENSUS

I. Informations sur la source

Il est effectué par les offices statistiques des Länder. Les données sont réunies au niveau national par l'Office fédéral de la statistique (Statistisches Bundesamt) (1).

Le Mikrozensus est une enquête par sondage, réalisée sous forme d'interview auprès des ménages. L'échantillon retenu correspond au centième de la population. Les experts considèrent qu'en deçà de 5000 individus (en effectifs cumulés, soit 50 personnes interrogées), les résultats ne sont pas utilisables. Cette enquête annuelle à laquelle est annexé le questionnaire de l'enquête communautaire sur la main-d'oeuvre est très proche dans sa conception de l'enquête sur l'emploi de l'INSEE.

Le Mikrozensus existe depuis 1957 mais il a subi une interruption entre 1982 et 1985, liée au boycott du Recensement général de la population qui devait avoir lieu en 1982. En conséquence, la nouvelle série d'enquêtes est régie par la loi du 10 juin 1985 relative à la "conduite d'une enquête représentative sur la population et le marché du travail". Cette loi comporte l'obligation de se soumettre à l'enquête mais prévoit également des garanties supplémentaires quant au respect du secret statistique.

Les résultats de l'enquête sont extrapolés en fonction d'une estimation faite en fin de premier trimestre de l'année de référence selon une répartition par arrondissement, sexe, nationalité. Les dix-sept années qui ont séparé les deux derniers recensements (1970 - 1987) n'ont pas permis de véritable calage de ces estimations sur celui-ci.

Les informations relatives à la profession et au secteur d'activité sont relevées puis codées dans les offices statistiques des Länder. Bien que l'enquête soit annuelle, certaines questions sur l'emploi et la formation ne sont posées que tous les deux ans.

Le concept d'activité (Erwerbskonzept) du Mikrozensus est semblable à celui du BIT : sont considérés comme actifs tous ceux qui, pendant la semaine de référence, sont soit salariés, travailleurs indépendants, aides familiaux ou chômeurs, qu'il s'agisse d'une activité principale ou secondaire. La durée de l'activité n'a aucune incidence.

Au-delà des caractéristiques individuelles telles que le sexe, l'âge, la nationalité, les parties G, H et I du questionnaire du Mikrozensus 1987 sont consacrées à la caractérisation de l'activité professionnelle et à la formation générale et professionnelle. Les questions portent sur :

- le secteur d'activité de l'établissement d'appartenance
- la profession exercée
- le statut de cette profession
- le type de contrat de travail (CDI, CDD)
- le temps de travail (temps plein, partiel et les raisons du temps partiel)
- l'activité principalement exercée
- le service de rattachement
- la position hiérarchique (niveau de qualification ou classification)
- le nombre d'heures hebdomadaires travaillées
- le changement d'établissement, d'entreprise ou de profession depuis 1985
- le diplôme général le plus élevé
- le diplôme professionnel le plus élevé

1 Sur l'office fédéral de la statistique, voir A. Desrosières et H. Faucheux "La statistique publique allemande dans les années 80 : crise de confiance, légalisme et ouverture", Note de l'INSEE, 1989.

- l'occurrence d'un stage de formation professionnelle continue ou de reconversion depuis 1985
- la nature de ce stage
- la durée de ce stage

L'examen de la nomenclature des professions a montré la nécessité de faire appel à d'autres variables (pour un rapprochement ou un croisement avec la profession) afin de mieux cerner les caractéristiques de la population active allemande. Il paraît donc intéressant d'entrer dans le détail des nomenclatures correspondant à certaines des questions énumérées.

Le statut

<i>Indépendants sans salarié</i>	0
<i>Indépendants avec salarié</i>	1
<i>Aides-familiaux</i>	2
<i>Fonctionnaires, magistrats</i>	3
<i>Employés / cadres</i>	4
<i>Ouvriers, travailleurs à domicile</i>	5
<i>Apprentis tertiaires ou techniques</i>	6
<i>Apprentis de la production</i>	7
<i>Militaires de carrière</i>	8
<i>Militaires du contingent, service civil</i>	9

La position dans l'entreprise

<i>Apprentis, stagiaires</i>	1
<i>Indépendants avec de 0 à 4 salariés, professions libérales</i>	2
<i>Chefs d'entreprise de plus de 5 salariés</i>	3
<i>Employés de bureau, ouvriers non / semi-qualifiés</i>	4
<i>Employés qualifiés, vendeurs, ouvriers qualifiés</i>	5
<i>Chefs de groupe, chefs d'équipe</i>	6
<i>Personnels des services et de l'administration hautement qualifiés, agents de maîtrise, chefs de chantier</i>	7
<i>Chefs de service, experts</i>	8
<i>Chefs de département, fondés de pouvoir</i>	9
<i>Directeurs, cadres dirigeants d'entreprise, directeurs d'usine</i>	0

Le niveau de diplôme général le plus élevé

<i>Fin de Hauptschule (école secondaire élémentaire) (9 à 10 ans de scolarité selon le Land)</i>	1
<i>Brevet de fin de Realschule (collège) (10 ans de scolarité)</i>	2
<i>Baccalauréat de technicien (12 ans de scolarité)*</i>	3
<i>Baccalauréat général ou technique (13 ans de scolarité)</i>	4

* Fachhochschulreife : diplôme d'accès à la Fachhochschule, filière supérieure courte

Le niveau de diplôme professionnel le plus élevé

<i>Aucun diplôme</i>	1
<i>Brevet d'apprentissage, professionnel scolaire ou équivalent</i>	2
<i>Brevet de stage professionnel</i>	3
<i>Brevet de maîtrise, de technicien ou équivalent</i>	4
<i>Diplôme d'école technique supérieure ou d'ingénieur gradué</i>	5
<i>Diplôme universitaire</i>	6

Le niveau de diplôme général et le niveau de diplôme professionnel figurent généralement de manière séparée dans les données publiées issues du Mikrozensus. Le niveau de diplôme général le plus élevé est le baccalauréat, les diplômes universitaires font partie du code des diplômes professionnels. Le regroupement des deux codes est d'autant plus délicat à effectuer qu'il ne correspond pas à la logique de séparation de deux filières parallèles qui n'ont pas d'équivalence véritable. Si l'on adopte la logique française des niveaux de formation ou de diplôme, il paraît par exemple peu concevable en RFA d'assimiler un baccalauréat à un brevet de maîtrise. On peut toutefois tenter de faire ce type de regroupements dont l'unique intérêt serait d'aboutir à une comparaison statistique des niveaux français et allemand en faisant provisoirement abstraction des réalités différentes que les chiffres peuvent recouvrir.

**Actifs occupés par niveau de diplôme général et professionnel en mars 1987
(apprentis compris)**

Valeurs absolues en milliers et en pourcentage

	Effectifs (1000)	%
Fin Hauptschule Fin de scolarité générale obligatoire (9 à 10 ans de scolarité) sans formation professionnelle + non rép.	5 312	19,6
Fin Realschule (équiv. BEPC + 1an) sans formation prof.	1 180	4,3
Brevet dual ou équivalent scolaire à plein temps (équiv. CAP-BEP)	14 393	53,2
Bac général ou technique (13/12 ans de scolarité ou brevet de technicien, de maîtrise)	3 406	12,6
Diplôme d'ingénieur FHS (3 ans d'études sup.) équivalent DUT	976	3,6
Diplôme universitaire	1 806	6,7
Total	27 073	100,0

Source : "Ausbildung und Erwerbstätigkeit - Ergebnisse des Mikrozensus 1987", A. Hufnagel, B. Sommer, Wirtschaft und Statistik 2/1989.
Calculs spécifiques destinés à un rapprochement avec les niveaux de diplômes français.

Légende :

Fin Hauptschule : Sortie d'école secondaire élémentaire avec ou sans certificat. En années d'études : équivalent fin de 3ème.

Fin Realschule : Sortie du collège d'enseignement secondaire de 1er cycle, sanctionnée par un titre (Mittlere Reife) après 10 ans de scolarité générale. En année d'études : équivalent fin de seconde.

Brevet dual ou équivalent : sortants certifiés après deux à trois ans de formation alternée en entreprise et école professionnelle publique (Berufsschule). Sont également inclus dans cette catégorie les diplômés d'une école professionnelle à plein temps (Berufsfachschule) ainsi que ceux ayant suivi un apprentissage non réglementé dans une profession non reconnue (Anlernausbildung).

Cette catégorie de diplômés peut être assimilée à un niveau V (CAP-BEP) bien que, dans certains cas (exemple des diplômes de la banque et de l'assurance), on pourrait la rapprocher d'un niveau IV.

Bac général ou technique ou brevet de technicien/ de maîtrise : titulaires du baccalauréat général ou technique (Abitur, Fachabitur) après 13 années d'enseignement, ou du diplôme d'accès à l'enseignement supérieur court (Fachhochschulreife) après 12 années d'enseignement. Titulaires du brevet de technicien ou de maîtrise acquis en formation continue (Fachschule ou chambres consulaires).

Diplôme d'ingénieur FHS : titulaires du diplôme d'ingénieur de la Fachhochschule après trois années d'études supérieures (stages non compris).

Diplôme universitaires : titulaires des diplômes délivrés par les universités après 7 années d'études supérieures en moyenne.

II. La banque de données construite à partir du logiciel ATOS (Allgemeines Tabellen-Organisationssystem)

L'IAB a construit à partir des résultats du Mikrozensus une base de données qui permet l'édition de tableaux portant sur des séries. Ainsi, une publication (1) présente, pour chacun des 328 postes de la nomenclature des professions, une fiche comportant les principales caractéristiques de l'emploi entre 1976 et 1987. A titre d'illustration, certaines fiches sont reproduites ici. Il s'agit des professions de mécanicien automobile, de maçon, d'ingénieur en électricité, de la maîtrise dans l'industrie, de professionnel de la banque, d'informaticien, de sténo-dactylographe, d'infirmier/ère.

1 "Berufsspezifische Struktur und Entwicklungsdaten 1976-1987", A. Chaberny, P. Parmentier, P. Schnur, Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 60? IAB.

Mécaniciens automobile (poste 281)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Effectifs						
Valeurs absolues	266000	316000	316000	339000	323000	338000
Part dans la population active occupée	1,0	1,2	1,2	1,3	1,2	1,2
Evolution en indice	100,0	118,6	118,7	127,3	121,2	126,8
Part d'étrangers	7,6	8,3	6,9	6,5	6,8	7,0
Part de femmes	/	/	/	/	2,0	1,6
Age						
Moins de 35 ans	70,2	71,7	69,9	70,0	65,5	63,6
35 - 44 ans	16,9	16,7	17,4	17,6	18,0	19,7
45 ans et plus	12,9	11,6	12,7	12,4	16,5	16,6
Niveau de diplôme général						
Fin de Hauptschule	89,5	90,3	90,2	87,8	82,2	80,6
Brevet de collègue	5,8	7,1	7,9	9,9	15,1	16,4
Bac de technicien (Fachhochschulreife)	/	/	/	/	/	/
Bac général et technique	2,3	/	/	/	/	1,8
Niveau de diplôme professionnel						
Brevet d'apprentissage ou équivalent	56,0	55,9	59,0	58,0	56,0	58,5
Brevet de technicien, de maîtrise	12,8	12,6	12,1	12,1	15,6	15,0
Dipl. d'ingénieur de la Fachhochschule	/	/	/	/	/	/
Diplôme universitaire	/	/	/	/	/	/
Aucun diplôme professionnel	11,2	9,9	7,0	6,5	6,6	5,4
En cours de formation	19,7	21,3	21,7	23,2	21,7	20,9
Statut						
Indépendants	8,4	7,3	6,6	5,8	6,4	6,8
Aides-familiaux	/	/	/	/	/	/
Fonctionnaires	/	/	/	/	/	/
Employés/cadres	9,9	10,8	9,7	10,2	11,7	12,6
Ouvriers	61,4	60,1	61,8	60,3	59,9	59,7
Apprentis/stagiaires	19,7	21,3	21,7	23,2	21,7	20,9
Temps de travail						
36 heures hebdo et plus	99,3	99,7	99,3	99,3	99,5	99,4
Type d'activité						
Production	11,4	13,4	12,3	8,7	9,1	9,3
Infrastructure	62,4	59,9	61,1	62,2	62,2	64,3
Organisation, administration, planification	5,4	4,6	3,9	5,5	6,2	5,1
Services	/	/	/	/	/	/

281 (suite)

CARACTERISTIQUES	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Activité dominante						
Fabrication, production	11,4	13,4	12,3	8,7	9,1	9,3
Conduite, installation de machines	5,2	5,3	5,5	4,2	6,5	7,5
Réparation	56,5	53,8	54,8	57,4	54,6	55,3
Position dans l'entreprise *						
Employés de bureau, ouvriers spécialisés				15,0	18,9	16,4
Employés qualifiés, ouvriers qualifiés				66,5	61,4	63,7
Chefs de groupe, d'équipe				4,0	4,7	4,9
Personnels hautement qualifiés, maîtrise				14,3	14,3	14,5
Chefs de service, cadres					/	/
Chefs de département, fondés de pouvoir					/	/
Dirigeants d'entreprise, directeurs				/	/	/
Secteur d'activité						
Construction mécanique, automobile	16,4	17,5	19,0	17,8	17,2	18,9
Réparation automobile	58,1	58,9	55,7	54,5	54,4	49,2
Commerce de détail	6,8	6,2	6,7	8,6	9,0	12,2

- Pourcentages sauf la première ligne

- / : valeurs absolues inférieures à 5000

- Pour l'activité dominante et le secteur d'activité ne figurent que les modalités représentatives. Les secteurs occupant moins de 3% des individus concernés ne sont pas retenus.

* N'existait pas avant 1982

Maçons (poste 441)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Effectifs						
Valeurs absolues	395000	391000	412000	382000	333000	289000
Part dans la population active occupée	1,5	1,5	1,5	1,4	1,3	1,1
Evolution en indice	100,0	99,0	104,3	96,7	84,3	73,0
Part d'étrangers	11,1	8,9	10,7	10,6	11,0	12,8
Part de femmes	/	/	/	/	/	/
Age						
Moins de 35 ans	32,5	31,3	33,0	34,9	36,2	34,8
35 - 44 ans	37,8	36,4	31,3	25,8	19,4	18,6
45 ans et plus	29,7	32,3	35,7	39,3	44,4	46,6
Niveau de diplôme général						
Fin de Hauptschule	92,3	93,9	95,3	93,3	92,3	92,8
Brevet de collège	2,8	3,4	3,3	4,3	4,8	5,7
Bac de technicien (Fachhochschulreife)	/	/	/	/	/	/
Bac général et technique	1,4	/	/	/	/	/
Niveau de diplôme professionnel						
Brevet d'apprentissage ou équivalent	70,7	70,5	72,4	72,1	71,9	71,4
Brevet de technicien, de maîtrise	5,4	6,1	6,0	5,2	6,9	7,8
Dipl. d'ingénieur de la Fachhochschule	/	/	/	/	/	/
Diplôme universitaire	/	/	/	/	/	/
Aucun diplôme professionnel	20,5	17,8	14,2	15,8	14,4	13,8
En cours de formation	3,3	5,3	7,2	6,7	6,5	6,9
Statut						
Indépendants	5,0	6,2	5,6	4,6	6,1	5,7
Aides-familiaux	/	/	/	/	/	/
Fonctionnaires	/	/	/	/	/	/
Employés/cadres	5,8	5,7	5,1	5,2	6,4	5,7
Ouvriers	85,8	82,7	82,0	83,5	80,9	81,6
Apprentis/stagiaires	3,3	5,3	7,2	6,7	6,5	6,9
Temps de travail						
36 heures hebdo et plus	99,5	99,5	99,3	99,8	99,4	99,5
Type d'activité						
Production	85,2	84,2	84,1	79,5	76,1	76,1
Infrastructure	6,0	4,5	4,2	10,9	14,8	13,4
Organisation, administration, planification	4,9	5,1	3,9	2,6	2,2	3,3
Services	/	/	/	/	/	/

441 (suite)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Activité dominante						
Fabrication, production	85,2	84,2	84,1	79,5	76,1	76,1
Réparation	4,8	3,3	2,9	9,3	12,4	11,6
Position dans l'entreprise *						
Employés de bureau, ouvriers spécialisés				25,7	25,1	24,4
Employés qualifiés, ouvriers qualifiés				58,0	58,8	58,6
Chefs de groupe, d'équipe				6,9	6,7	6,5
Personnels hautement qualifiés, maîtrise				8,9	9,4	10,1
Chefs de service, cadres				/		/
Chefs de département, fondés de pouvoir				/		/
Dirigeants d'entreprise, directeurs				/	/	/
Secteur d'activité						
Bâtiment gros-oeuvre	87,3	87,7	86,5	88,9	84,9	84,1

- Pourcentages sauf la première ligne

- / : valeurs absolues inférieures à 5000

- Pour l'activité dominante et le secteur d'activité ne figurent que les modalités représentatives. Les secteurs occupant moins de 3% des individus concernés ne sont pas retenus.

* N'existait pas avant 1982

Ingénieurs en électricité (poste 602)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Effectifs						
Valeurs absolues	61000	59000	65000	68000	80000	95000
Part dans la population active occupée	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3
Evolution en indice	100,0	97,0	106,6	111,7	132,3	156,3
Part d'étrangers	/	/	/	/	11,0	8,0
Part de femmes	/	/	/	/	/	/
Age						
Moins de 35 ans	41,4	40,3	37,8	39,3	38,7	43,7
35 - 44 ans	35,8	35,2	37,2	34,6	32,7	30,1
45 ans et plus	22,8	24,5	25,1	26,1	28,7	26,2
Niveau de diplôme général						
Fin de Hauptschule	10,1	12,2	/	13,9	6,9	/
Brevet de collège	31,8	28,7	27,6	27,2	19,2	14,7
Bac de technicien (Fachhochschulreife)	23,3	26,9	33,9	23,5	28,9	29,5
Bac général et technique	32,2	31,1	30,5	34,6	45,0	52,1
Niveau de diplôme professionnel						
Brevet d'apprentissage ou équivalent	/	/	/	8,0	/	/
Brevet de technicien, de maîtrise	12,0	12,8	13,2	11,7	/	/
Dipl. d'ingénieur de la Fachhochschule	52,3	53,1	63,2	53,3	59,9	62,7
Diplôme universitaire	17,3	18,4	16,3	19,9	24,6	26,5
Aucun diplôme professionnel	10,1	9,2	/	/	/	/
En cours de formation	/	/	/	/	/	/
Statut						
Indépendants	/	/	/	/	/	/
Aides-familiaux	/	/	9,3	9,5	9,4	8,7
Fonctionnaires	89,3	89,8	83,7	84,3	82,7	83,8
Employés/cadres	/	/	/	/	/	/
Ouvriers	/	/	/	/	/	/
Apprentis/stagiaires	/	/	/	/	/	/
Temps de travail						
36 heures hebdo et plus	98,7	100,0	100,0	100,0	100,0	97,8
Type d'activité						
Production	/	/	/	/	/	/
Infrastructure	/	/	12,7	11,5	11,5	14,8
Organisation, administration, planification	87,0	87,6	80,3	82,3	83,2	78,1
Services	/	/	/	/	/	/

602 (suite)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Activité dominante						
Conduite, installation de machines	/	/	/	9,3	9,1	13,2
Travail de bureau, sur écran	14,9	14,5	15,5	8,9	10,0	7,9
Recherche, analyse, conception	54,0	55,6	54,2	52,1	47,3	47,8
Coordination, animation, direction	17,0	13,9	9,3	16,4	20,2	18,3
Position dans l'entreprise *						
Employés de bureau, ouvriers spécialisés				/	/	/
Employés qualifiés, ouvriers qualifiés				/	/	/
Chefs de groupe, d'équipe				10,2	9,8	15,5
Personnels hautement qualifiés, maîtrise				61,0	57,3	60,3
Chefs de service, cadres				9,9	12,0	11,7
Chefs de département, fondés de pouvoir				10,2	11,0	6,9
Dirigeants d'entreprise, directeurs				/	/	/
Secteur d'activité						
Energie, eau	9,2	/	8,4	8,1	/	/
Construction mécanique, automobile	/	/	/	/	10,1	8,3
Electrotechnique, mécanique fine, optique.	65,8	61,9	57,6	58,1	59,5	56,6
Postes	/	/	/	/	8,2	7,1

- Pourcentages sauf la première ligne

- / : valeurs absolues inférieures à 5000

- Pour l'activité dominante et le secteur d'activité ne figurent que les modalités représentatives. Les secteurs occupant moins de 3% des individus concernés ne sont pas retenus.

* N'existait pas avant 1982

Maîtrise dans l'industrie, chefs d'atelier (poste 629)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Effectifs						
Valeurs absolues	125000	122000	127000	138000	116000	125000
Part dans la population active occupée	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5
Evolution en indice	100,0	97,4	101,1	109,6	92,7	99,4
Part d'étrangers	/	/	/	/	/	/
Part de femmes	/	4,2	3,9	/	5,1	4,4
Age						
Moins de 35 ans	18,1	13,5	15,0	17,3	15,6	16,5
35 - 44 ans	33,3	34,5	33,0	31,0	28,2	28,0
45 ans et plus	48,6	52,0	52,1	51,7	56,1	55,5
Niveau de diplôme général						
Fin de Hauptschule	83,0	84,3	82,8	82,7	79,5	77,1
Brevet de collège	10,4	11,0	12,9	12,9	15,5	16,1
Bac de technicien (Fachhochschulreife)	/	/	/	/	/	/
Bac général et technique	/	/	/	/	/	/
Niveau de diplôme professionnel						
Brevet d'apprentissage ou équivalent	51,2	51,0	49,0	50,8	43,3	39,1
Brevet de technicien, de maîtrise	34,4	37,5	39,2	39,2	46,5	50,9
Dipl. d'ingénieur de la Fachhochschule	/	/	/	/	/	/
Diplôme universitaire	/	/	/	/	/	/
Aucun diplôme professionnel	12,4	10,1	8,7	7,6	7,7	6,7
En cours de formation	/	/	/	/	/	/
Statut						
Indépendants	/	/	/	/	/	/
Aides-familiaux						
Fonctionnaires	7,3	7,0	8,2	7,7	6,8	7,1
Employés/cadres	73,0	71,5	71,6	70,7	74,9	71,9
Ouvriers	16,9	19,1	17,6	19,0	18,1	18,3
Apprentis/stagiaires	/	/	/	/	/	/
Temps de travail						
36 heures hebdo et plus	99,4	99,0	98,8	99,3	98,1	98,8
Type d'activité						
Production	11,8	14,6	13,6	20,1	16,7	13,9
Infrastructure	23,9	21,0	20,3	25,3	29,6	30,7
Organisation, administration, planification	52,7	52,8	52,2	37,2	35,3	36,6
Services	11,2	11,1	12,9	16,5	18,5	18,5

629 (suite)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Activité dominante						
Fabrication, production	11,8	14,6	13,6	20,1	16,7	13,9
Conduite, installation de machines	11,2	8,7	11,0	15,4	21,5	22,3
Réparation	11,3	10,1	8,2	9,2	7,8	7,5
Recherche, analyse, conception	33,1	32,1	32,1	5,4	6,1	7,9
Coordination, animation, direction	13,3	16,5	16,1	24,6	22,6	23,3
Formation, conseil, soins	10,2	10,1	11,9	15,2	16,4	17,1
Position dans l'entreprise *						
Employés de bureau, ouvriers spécialisés				7,2	8,7	5,8
Employés qualifiés, ouvriers qualifiés				6,4	6,6	7,4
Chefs de groupe, d'équipe				21,6	20,3	16,0
Personnels hautement qualifiés, maîtrise				60,1	59,1	65,5
Chefs de service, cadres				/	/	/
Chefs de département, fondés de pouvoir				/	/	/
Dirigeants d'entreprise, directeurs				/	/	/
Secteur d'activité						
Chimie	5,2	6,4	5,9	4,7	4,8	7,4
Matières plastiques	/	/	/	/	/	/
Fabrication acier, métal	6,0	7,2	6,5	7,6	6,1	5,8
Transformation acier	5,6	4,2	6,5	5,2	/	/
Construction mécanique, automobile	23,1	24,2	23,4	25,5	24,8	26,7
Electrotechnique, mécanique fine, optique..	9,0	9,7	9,9	8,1	9,7	12,2
Textile	5,0	6,3	5,9	3,7	/	/
Chemins de fer	7,1	5,7	5,5	5,5	5,5	5,5

- Pourcentages sauf la première ligne

- / : valeurs absolues inférieures à 5000

- Pour l'activité dominante et le secteur d'activité ne figurent que les modalités représentatives. Les secteurs occupant moins de 3% des individus concernés ne sont pas retenus.

* N'existait pas avant 1982

Professionnels de la banque (poste 691)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Effectifs						
Valeurs absolues	311000	329000	344000	406000	420000	452000
Part dans la population active occupée	1,2	1,3	1,3	1,5	1,6	1,7
Evolution en indice	100,0	105,7	110,7	130,7	135,2	145,5
Part d'étrangers	/	/	1,6	1,5	1,7	1,4
Part de femmes	49,7	47,7	48,3	50,8	48,8	50,5
Age						
Moins de 35 ans	61,8	61,6	59,1	58,9	59,9	60,9
35 - 44 ans	17,5	19,0	22,2	22,0	20,9	19,1
45 ans et plus	20,7	19,4	18,7	19,2	19,2	20,0
Niveau de diplôme général						
Fin de Hauptschule	31,4	30,5	29,8	27,0	20,6	19,1
Brevet de collège	53,6	57,1	56,0	57,6	56,5	54,2
Bac de technicien (Fachhochschulreife)	1,8	2,1	3,1	3,2	4,4	5,0
Bac général et technique	9,9	9,1	10,3	11,4	18,2	21,5
Niveau de diplôme professionnel						
Brevet d'apprentissage ou équivalent	68,6	71,0	72,7	71,9	69,9	70,9
Brevet de technicien, de maîtrise	4,2	4,2	5,0	4,2	5,3	5,3
Dipl. d'ingénieur de la Fachhochschule	/	1,6	1,9	2,1	3,0	3,4
Diplôme universitaire	1,9	2,6	2,2	2,0	3,2	3,6
Aucun diplôme professionnel	16,4	13,1	10,2	11,6	8,8	7,0
En cours de formation	7,3	7,5	8,0	8,3	9,8	9,8
Statut						
Indépendants	/	/	/	/	/	/
Aides-familiaux			/		/	/
Fonctionnaires	4,0	3,2	2,9	2,7	2,3	2,2
Employés/cadres	87,5	88,8	88,0	87,7	86,0	87,1
Ouvriers	/	/	/	/	/	/
Apprentis/stagiaires	7,3	7,5	8,0	8,3	9,8	9,8
Temps de travail						
36 heures hebdo et plus	92,5	92,6	93,5	91,1	91,7	91,4
Type d'activité						
Production	/	/	/	/	/	/
Infrastructure	1,7	2,2	1,6	/	1,2	/
Organisation, administration, planification	87,6	86,4	86,4	88,8	86,2	87,2
Services	3,3	3,7	3,8	1,4	2,5	2,3

691 (suite)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Activité dominante						
Achat, vente, intermédiation	19,0	19,7	20,8	16,5	16,9	19,3
Travail de bureau, sur écran	57,5	55,3	54,8	57,4	51,4	51,7
Coordination, animation, direction	11,0	11,0	10,6	13,5	15,9	14,4
Position dans l'entreprise *						
Employés de bureau, ouvriers spécialisés				18,5	14,6	12,8
Employés qualifiés, ouvriers qualifiés				18,4	15,0	14,8
Chefs de groupe, d'équipe				42,7	44,9	47,6
Personnels hautement qualifiés, maîtrise				6,2	7,7	8,4
Chefs de service, cadres				4,8	5,6	6,5
Chefs de département, fondés de pouvoir				5,1	7,6	5,6
Dirigeants d'entreprise, directeurs				4,4	4,6	4,5
Secteur d'activité						
Banques, assurances	96,4	97,5	97,5	97,6	97,0	97,8

- Pourcentages sauf la première ligne

- / : valeurs absolues inférieures à 5000

- Pour l'activité dominante et le secteur d'activité ne figurent que les modalités représentatives. Les secteurs occupant moins de 3% des individus concernés ne sont pas retenus.

* N'existait pas avant 1982

Informaticiens (poste 774)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Effectifs						
Valeurs absolues	92000	102000	113000	131000	180000	217000
Part dans la population active occupée	0,4	0,4	0,4	0,5	0,7	0,8
Evolution en indice	100,0	110,9	122,9	142,1	195,3	235,7
Part d'étrangers	/	/	5,7	5,7	5,7	7,2
Part de femmes	21,4	21,6	18,9	21,1	21,9	21,9
Age						
Moins de 35 ans	60,5	56,0	53,7	50,1	46,5	48,8
35 - 44 ans	25,4	32,5	33,1	34,9	32,9	31,3
45 ans et plus	14,1	11,5	13,2	15,0	20,6	19,9
Niveau de diplôme général						
Fin de Hauptschule	40,8	39,2	39,6	34,6	30,3	29,4
Brevet de collègue	31,8	35,0	29,7	35,2	32,0	27,7
Bac de technicien (Fachhochschulreife)	/	5,0	7,3	6,5	8,0	10,6
Bac général et technique	21,0	18,4	23,2	23,2	29,1	32,3
Niveau de diplôme professionnel						
Brevet d'apprentissage ou équivalent	58,5	53,9	54,1	56,9	50,8	47,3
Brevet de technicien, de maîtrise	11,3	12,1	12,9	12,1	12,8	11,6
Dipl. d'ingénieur de la Fachhochschule	7,6	7,7	8,3	8,5	9,1	12,9
Diplôme universitaire	/	6,9	11,4	10,3	13,9	15,9
Aucun diplôme professionnel	16,9	16,6	11,6	11,5	12,3	10,4
En cours de formation	/	/	/	/	/	/
Statut						
Indépendants	/	/	/	/	4,1	3,7
Aides-familiaux	/	/	/	/	/	/
Fonctionnaires	/	/	/	/	/	/
Employés/cadres	91,8	87,1	91,5	91,0	86,7	88,6
Ouvriers	/	/	/	/	5,4	3,5
Apprentis/stagiaires	/	/	/	/	/	/
Temps de travail						
36 heures hebdo et plus	94,8	93,9	95,7	94,3	94,6	94,7
Type d'activité						
Production	/	/	/	/	/	/
Infrastructure	/	/	/	18,0	13,5	13,2
Organisation, administration, planification	93,0	90,2	92,7	79,2	81,6	82,9
Services	/	/	/	/	3,0	/

774 (suite)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Activité dominante						
Conduite, installation de machines	/	/	/	17,3	12,0	12,7
Travail de bureau, sur écran	83,4	76,3	81,8	55,1	55,7	53,1
Recherche, analyse, conception	/	7,5	/	11,2	10,9	12,4
Coordination, animation, direction	/	5,9	6,4	11,2	12,1	13,9
Position dans l'entreprise *						
Employés de bureau, ouvriers spécialisés				14,4	13,5	11,1
Employés qualifiés, ouvriers qualifiés				8,7	13,9	12,6
Chefs de groupe, d'équipe				34,9	29,3	31,8
Personnels hautement qualifiés, maîtrise				31,3	32,0	33,8
Chefs de service, cadres				6,1	6,4	6,4
Chefs de département, fondés de pouvoir				4,1	4,2	4,2
Dirigeants d'entreprise, directeurs				/	/	/
Secteur d'activité						
Chimie	/	/	4,5	/	/	3,7
Construction mécanique, automobile	8,4	9,7	12,6	9,2	9,0	9,5
Electrotechnique, mécanique fine, optique	11,6	13,8	14,2	15,5	13,2	13,5
Fabrication électronique	9,4	12,0	11,1	11,1	5,2	5,1
Commerce de gros	/	/	/	4,1	/	3,4
Commerce de détail	/	/	/	/	3,5	3,5
Banques, assurances	10,6	8,8	10,2	8,3	9,5	9,5
Conseil juridique, économique	7,0	/	/	/	23,0	22,9
Collectivités territoriales	6,2	7,5	5,1	4,8	5,0	4,2

- Pourcentages sauf la première ligne

- / : valeurs absolues inférieures à 5000

- Pour l'activité dominante et le secteur d'activité ne figurent que les modalités représentatives. Les secteurs occupant moins de 3% des individus concernés ne sont pas retenus.

* N'existait pas avant 1982

Sténo-dactylographes, sténotypistes (poste 782)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Effectifs						
Valeurs absolues	378000	356000	356000	367000	419000	434000
Part dans la population active occupée	1,5	1,4	1,3	1,4	1,6	1,6
Evolution en indice	100,0	94,2	94,3	97,1	111,0	114,9
Part d'étrangers	2,3	2,8	2,1	3,3	3,1	2,9
Part de femmes	96,9	97,0	97,1	96,3	97,5	97,5
Age						
Moins de 35 ans	52,4	46,9	46,0	46,6	42,9	40,7
35 - 44 ans	22,5	29,6	29,7	28,6	30,2	27,4
45 ans et plus	25,0	23,4	24,3	24,8	26,9	31,9
Niveau de diplôme général						
Fin de Hauptschule	40,6	42,1	44,0	41,0	36,7	34,9
Brevet de collègue	45,9	49,6	45,9	48,6	52,3	53,0
Bac de technicien (Fachhochschulreife)	1,4	/	2,0	2,0	2,9	2,8
Bac général et technique	8,1	6,2	7,2	7,6	7,7	8,9
Niveau de diplôme professionnel						
Brevet d'apprentissage ou équivalent	66,9	70,0	66,1	70,4	74,1	74,4
Brevet de technicien, de maîtrise	3,4	3,9	5,6	4,6	3,5	3,8
Dipl. d'ingénieur de la Fachhochschule	/	1,6	1,9	1,4	/	1,5
Diplôme universitaire	/	/	/	/	1,4	2,1
Aucun diplôme professionnel	27,1	23,3	24,9	22,4	19,4	17,6
En cours de formation	/	/	/	/	/	/
Statut						
Indépendants	/	/	/	/	/	/
Aides-familiaux	2,0	1,4	1,6	/	1,6	1,4
Fonctionnaires	2,8	2,8	2,3	3,2	2,9	2,4
Employés/cadres	92,7	93,8	93,3	92,9	93,4	92,8
Ouvriers	1,9	1,5	1,9	1,9	1,2	1,9
Apprentis/stagiaires	/	/	/	/	/	/
Temps de travail						
36 heures hebdo et plus	74,9	74,9	73,0	70,8	67,6	68,4
Type d'activité						
Production	/	/	/	/	/	/
Infrastructure	2,6	3,3	2,4	/	/	/
Organisation, administration, planification	95,1	93,7	94,9	96,3	96,4	96,4
Services	1,7	2,5	2,1	/	1,8	1,4

782 (suite)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Activité dominante						
Travail de bureau, sur écran	89,0	86,4	88,0	90,8	90,3	89,3
Position dans l'entreprise *						
Employés de bureau, ouvriers spécialisés				54,5	53,1	50,2
Employés qualifiés, ouvriers qualifiés				13,4	13,9	15,5
Chefs de groupe, d'équipe				27,6	26,2	27,5
Personnels hautement qualifiés, maîtrise				3,6	5,4	5,9
Chefs de service, cadres				/	/	/
Chefs de département, fondés de pouvoir				/	/	/
Dirigeants d'entreprise, directeurs				/	/	/
Secteur d'activité						
Chimie	3,7	4,5	4,4	3,4	3,6	3,5
Construction mécanique, automobile	7,9	8,2	8,6	7,9	6,7	8,2
Electrotechnique, mécanique fine, optique...	5,6	6,7	6,8	5,4	5,9	7,0
Commerce de gros	5,6	5,3	5,0	4,2	5,2	4,4
Commerce de détail	3,7	3,5	4,2	3,6	3,6	3,9
Banques, assurances	7,1	6,2	7,5	7,8	7,1	7,3
Sciences, éducation, sports	4,5	4,7	4,2	3,4	5,5	5,1
Santé	4,2	5,3	4,2	5,8	5,7	5,7
Conseil juridique, économique	3,9	4,4	4,4	4,7	4,9	5,6
Organisations sans but lucratif	4,2	4,8	5,8	5,9	5,2	5,3
Collectivités territoriales	12,3	10,9	10,4	11,2	11,4	11,4

- Pourcentages sauf la première ligne

- / : valeurs absolues inférieures à 5000

- Pour l'activité dominante et le secteur d'activité ne figurent que les modalités représentatives. Les secteurs occupant moins de 3% des individus concernés ne sont pas retenus.

* N'existait pas avant 1982

Infirmiers/ères, sages-femmes (poste 853)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Effectifs						
Valeurs absolues	324000	330000	384000	416000	453000	489000
Part dans la population active occupée	1,3	1,3	1,4	1,6	1,7	1,8
Evolution en indice	100,0	101,7	118,3	128,3	139,7	150,8
Part d'étrangers	7,1	6,6	5,8	5,4	5,6	5,8
Part de femmes	87,9	87,5	85,0	85,0	83,6	82,9
Age						
Moins de 35 ans	59,6	57,4	59,1	61,9	65,0	65,3
35 - 44 ans	17,0	18,7	19,0	17,5	15,7	15,1
45 ans et plus	23,4	23,9	21,9	20,6	19,3	19,6
Niveau de diplôme général						
Fin de Hauptschule	51,1	49,5	49,1	43,4	36,4	33,2
Brevet de collègue	37,8	42,0	40,2	45,6	49,1	49,9
Bac de technicien (Fachhochschulreife)	/	2,2	3,0	2,2	2,4	3,8
Bac général et technique	5,9	5,3	6,9	7,9	11,4	12,5
Niveau de diplôme professionnel						
Brevet d'apprentissage ou équivalent	52,9	59,7	57,4	64,3	64,3	66,1
Brevet de technicien, de maîtrise	7,0	6,6	11,8	5,3	8,0	6,5
Dipl. d'ingénieur de la Fachhochschule	/	/	1,6	/	/	/
Diplôme universitaire	/	/	1,3	/	/	/
Aucun diplôme professionnel	23,0	20,8	17,6	17,3	12,1	12,0
En cours de formation	15,9	11,2	10,2	11,7	14,1	13,9
Statut						
Indépendants	/	/	/	/	/	/
Aides-familiaux	/	/	/	/	/	/
Fonctionnaires	/	/	1,5	/	/	/
Employés/cadres	78,5	82,8	82,6	81,6	79,5	80,6
Ouvriers	3,9	4,3	5,4	5,4	4,5	4,9
Apprentis/stagiaires	15,9	11,2	10,2	11,7	14,1	13,9
Temps de travail						
36 heures hebdo et plus	87,2	89,6	87,5	85,4	84,4	83,8
Type d'activité						
Production	/	/	/	/	/	/
Infrastructure	2,8	2,8	3,6	2,6	2,3	2,4
Organisation, administration, planification	/	/	/	1,6	1,3	1,2
Services	80,3	85,2	85,4	83,6	82,0	82,3

853 (suite)

Caractéristiques	1976	1978	1980	1982	1985	1987
Activité dominante						
Formation, conseil, soins	79,8	84,6	85,1	83,1	81,8	82,0
Position dans l'entreprise *						
Employés de bureau, ouvriers spécialisés				20,5	21,4	21,8
Employés qualifiés, ouvriers qualifiés				47,8	45,4	48,7
Chefs de groupe, d'équipe				16,8	14,8	14,5
Personnels hautement qualifiés, maîtrise				13,4	16,1	13,4
Chefs de service, cadres				/	/	/
Chefs de département, fondés de pouvoir				/	/	/
Dirigeants d'entreprise, directeurs				/	/	/
Secteur d'activité						
Foyers	5,2	4,9	5,0	5,3	6,8	6,3
Santé	87,9	88,0	85,0	85,7	87,4	87,0
Organisations sans but lucratif	2,1	2,7	5,8	4,3	3,3	3,8

- Pourcentages sauf la première ligne

- / : valeurs absolues inférieures à 5000

- Pour l'activité dominante et le secteur d'activité ne figurent que les modalités représentatives. Les secteurs occupant moins de 3% des individus concernés ne sont pas retenus.

* N'existait pas avant 1982

ANNEXES

Annexe 1

Tableaux issus des enquêtes spécifiques de l'IAB sur l'insertion professionnelle des jeunes

Pour mesurer l'insertion professionnelle de l'ensemble des jeunes, l'IAB mène des enquêtes spécifiques auprès des sortants du système éducatif. A titre d'exemple, les tableaux de synthèse suivants sont fondés sur les résultats d'une enquête longitudinale auprès de plusieurs cohortes de jeunes à l'âge de sortie des 1er et 2ème cycles de l'enseignement secondaire général en 1976 et 1977, réinterrogés en 1980 et 1985.

Enquête longitudinale de l'IAB sur l'insertion professionnelle des jeunes (Projet 3-213) Résultats de la réinterrogation faite fin 1985 sur les 23-24 ans

Situation des jeunes de 23/24 ans (fin 1985) Type d'activité	Ensemble	Garçons	Filles
Actifs occupés	61	62	60
En cours d'études supérieures	18	21	15
En formation professionnelle initiale ou continue	6	7	5
Au chômage	7	7	8
Inactifs	5	-	9
Service national	1	2	-
Autre activité	2	1	2
Total	100	100	100

Niveau de diplôme des jeunes de 23/24 ans (fin 1985)	Ensemble	Garçons	Filles
Diplôme d'études supérieures	2	1	2
Double formation professionnelle : Certificat dual + diplôme professionnel scolaire	9	9	9
Certificat dual seul	52	58	45
Diplôme professionnel scolaire seul	8	2	13
Formation professionnelle inachevée	7	7	9
Aucune formation professionnelle	5	4	6
En cours de formation	17	19	16
Total	100	100	100

Source : *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2, 20. JG./1987, Heinz Stegmann, Hermine Kraft : "Ausbildungs- und Berufswege von 23-24 jährigen. Methode und ausgewählte Ergebnisse der Wiederholungserhebung Ende 1985", pages 146 et 147.

Annexe 2

Traduction de l'introduction générale de la nomenclature allemande des professions

*Extrait de "L'analyse des qualifications et des classifications d'emplois"
collection Bibliothèque du CEREQ, volume n° 5, septembre 1973
- ouvrage collectif -*

LA CLASSIFICATION ALLEMANDE DES PROFESSIONS DE 1961

(modifiée en 1970)

La classification allemande est très proche de celle du BIT. C'est l'un des soucis de ses auteurs que d'offrir des possibilités de comparaison entre les deux. Les pages suivantes en reprennent l'introduction. Elles comprennent deux parties : la structure de la classification des professions 1970 et la définition des concepts.

I - LA STRUCTURE DE LA « CLASSIFICATION DES PROFESSIONS 1970 »

1 - Le volume-catalogue et le volume-descriptif

La structure de la « classification des professions » de 1970 correspond dans ses principaux éléments à celle de l'édition de 1961. La classification systématique des professions remaniées se compose de deux volumes.

Le premier volume comprend des unités systématiques de répartition avec l'indication des dénominations professionnelles qui leur sont reliées, par ordre alphabétique, un index alphabétique des dénominations professionnelles avec l'indication des numéros de code des professions correspondantes, ainsi que des clés de passage vers l'édition de 1961 et la Nomenclature du BIT de 1968.

Le second volume qui n'est pas encore publié, contient des descriptions des unités de la classification systématique des professions qui leur sont reliées ainsi que le même index alphabétique des dénominations professionnelles.

Il avait été suggéré de rassembler les deux volumes de 1970 en un seul volume, d'autant plus qu'une méprise s'était très souvent produite, consistant à considérer que le volume descriptif définitif (1) de la classification des professions

(1) Classification des professions et activités professionnelles, en République Fédérale d'Allemagne, décrite dans la récapitulation par unités systématiques. Edition W. Kohlhammer, Stuttgart et Mayence.

de 1961, paru seulement en 1966, constituait une classification nouvelle ou remaniée.

Finalement, cette idée n'a pourtant pas été retenue car le volume aurait alors été trop important et donc d'un maniement incommode.

— Le catalogue des dénominations professionnelles relatives aux unités de base :

A toutes les unités de base — catégories professionnelles caractérisées par des numéros de code à trois chiffres — sont joints des catalogues des dénominations professionnelles qui leur correspondent. Leur étendue s'est accrue depuis 1961, malgré l'élimination de dénominations professionnelles dépassées. La différenciation toujours croissante des processus de travail, l'effort des individus pour s'arracher à la société de masse grâce à la promotion professionnelle, l'évolution de la désignation de leur profession, ainsi que les transformations des filières de formation, accroissent constamment le nombre des dénominations professionnelles et conduisent souvent à la multiplicité des significations des mêmes dénominations. C'est pourquoi la classification de 1961 essayait déjà, en donnant des descriptions des unités systématiques, de compléter l'énumération des dénominations professionnelles et de créer la possibilité d'une insertion provisoire dans le système pour les dénominations professionnelles non mentionnées.

L'espoir de pouvoir renoncer grâce à des descriptions, à l'énumération des dénominations professionnelles, et ainsi à la nécessité constante d'avoir à les compléter le plus intégralement possible, n'a pu se réaliser. On n'a pas réussi à faire une sélection des dénominations professionnelles, qui reviennent le plus souvent, du fait que la fréquence d'utilisation des dénominations particulières n'a jusqu'à présent jamais été déterminée. C'est pourquoi, à l'époque de la révision de la classification des professions, on n'a pas pu renoncer à conserver des énumérations systématiques intégrales, du moins pour ce qui concerne la tendance générale des dénominations professionnelles, ceci avant tout pour des raisons de technique statistique, même quand les unités de répartition du système sont définies en même temps dans des descriptions.

Dès lors il n'a été possible pour 1970 que de faire une présentation simultanée de catalogues de dénominations professionnelles et de descriptions.

— Les descriptions des unités de classification systématique des professions :

Il ne s'agit pas de descriptions des professions particulières. Elles doivent plutôt fournir des informations sur les tâches qui sont effectuées par les professions rangées dans les différentes unités de classification, sur la façon dont ces tâches sont assurées dans les fonctions principales, sur les matériaux, machines, etc... qu'elles mettent en œuvre. Les descriptions sont importantes pour l'insertion de nouvelles professions ou de nouvelles dénominations professionnelles et pour décider des cas litigieux. Elles sont indispensables pour les classes professionnelles dont le contenu n'est pas précisé par dénomination professionnelle.

2 - Articulation de la classification systématique des professions

La classification existante répartit les professions selon les unités de classification suivantes :

- 6 domaines professionnels.
- 33 secteurs professionnels.
- 86 groupes professionnels.
- 328 catégories professionnelles.
- 1 672 classes professionnelles.

Les différentes unités de classification se caractérisent et se définissent comme suit :

a) Les unités systématiques qui ne sont pas caractérisées par l'emploi du système décimal

- Les domaines professionnels ont des numéros de code en chiffres romains. Unités supérieures de la classification, ils englobent les professions qui se rapprochent par la nature de l'activité, c'est-à-dire, par les tâches effectuées et les caractéristiques générales de l'activité. La répartition et la disposition suivent largement la distinction usuelle entre les professions du secteur primaire, du secteur secondaire et du secteur tertiaire.
- Les secteurs professionnels sont des regroupements de groupes professionnels : il arrive que parfois un groupe professionnel constitue à lui seul un secteur professionnel. Ils sont caractérisés par des lettres à l'intérieur du domaine professionnel et par l'indication des numéros de code des groupes professionnels qui leur sont reliés. Ils regroupent les professions qui sont similaires par la nature des tâches, par l'activité professionnelle ; par le type de matériaux travaillés ou par d'autres éléments.

b) Les unités systématiques caractérisées par l'emploi de numéros de code liés au système décimal

- Les groupes professionnels désignés par un numéro de code à deux chiffres regroupent les professions qui, par la spécialisation, sont presque assimilées et qui sont apparentées par la nature des tâches et de l'activité professionnelle : dans les professions de la fabrication, c'est surtout le matériau utilisé, quand il caractérise de façon décisive la nature de l'activité, qui sert d'élément directeur.
- Les catégories professionnelles constituent les unités de base du système. Elles sont représentées par un numéro de code à trois chiffres. Les professions qu'elles regroupent sont analogues par la nature des tâches et de l'activité professionnelle. Dans chaque catégorie professionnelle sont mentionnées par ordre alphabétique les dénominations professionnelles qui lui sont reliées.

Les catégories professionnelles 270 et 470 présentent une particularité. Ce sont les seules catégories dont le numéro de code se termine par 0. Il est apparu

nécessaire pour répondre aux besoins des services de l'emploi, de l'orientation professionnelle, de la recherche sur les professions et pour d'autres buts particuliers, de prévoir déjà une plus forte différenciation au niveau de classification des catégories professionnelles en ce qui concerne les professions de mécanicien et de manœuvre du bâtiment. A la place du chiffre terminal 0 on emploie dans ces cas-ci les chiffres 1, 2, 3, etc...

• **Les classes professionnelles** sont désignées par des numéros de code à quatre chiffres. Il s'agit des professions particulières ou des types de professions qui sont rassemblés dans la catégorie professionnelle correspondante ou réservés aux formes de spécialisation correspondantes ou à des auxiliaires qualifiés, et qui sont par conséquent caractérisés par le même type d'activité en ce qui concerne les tâches et les fonctions.

Certains chiffres terminaux des classes professionnelles ont une signification particulière.

Le chiffre terminal 0 est chaque fois réservé à la forme générale de la profession concernée quand il y a, ailleurs, des formes particulières de spécialisation qui sont reportées dans des classes professionnelles spéciales (à 4 chiffres).

Le chiffre terminal 7 est réservé aux auxiliaires qualifiés.

Le chiffre terminal 9 est affecté, quand cela est nécessaire, aux « autres professions » que celles qui appartiennent à la même catégorie professionnelle et qui sont mises en évidence dans des classes professionnelles spéciales.

Par ailleurs, on utilise dans le domaine professionnel III (professions de la fabrication) :

- le chiffre terminal 6 pour les installateurs de machines,
- le chiffre terminal 8 pour les conducteurs de machines.

3 - L'index alphabétique des dénominations professionnelles

La partie alphabétique de la classification des professions contient l'ensemble des dénominations de la partie systématique classées par ordre alphabétique avec indication de leurs numéros de code.

4 - Les critères de division des unités de classification des professions

Comme déjà en 1961, l'activité exercée, est utilisée comme critère de délimitation des professions particulières dans la « classification des professions » remaniée. On peut pour cela partir du principe que la majorité des classes professionnelles (à 4 chiffres) est réservée à une seule profession ou à des professions qui comportent une activité de même nature. En règle générale, toutes les unités du système sont formées comme auparavant en fonction de la nature, similaire ou voisine,

des activités professionnelles : la parenté est étroite dans les unités subordonnées, à commencer par les classes professionnelles et les unités de base (catégorie professionnelle).

5 - Les fondements de l'inventaire des dénominations professionnelles

Pour la prise en compte ou la conservation des dénominations professionnelles, leur emploi effectif, d'après les expériences antérieures, a été déterminant. Il n'a pas été possible de faire une sélection critique du point de vue de la rationalité ou de la beauté et du sérieux des termes. C'est pourquoi, l'on rencontre aussi des dénominations qui peuvent sembler étranges si l'on ne connaît pas leur contexte particulier (par exemple croiseur ou sœur des âmes). Des dénominations, qui ne sont plus employées, n'ont pas pu être méthodiquement retirées de l'index de 1961 du fait du manque de renseignements adéquats. Le problème du caractère souhaitable ou indésirable de certaines appellations du point de vue de l'intérêt ou des pressions publiques ou privées, a dû rester subordonné au point de vue de l'emploi effectif des termes, ainsi que les vœux qui ont pu se manifester en faveur d'une répartition et d'une classification spécifique qui ne correspondaient pas, fondamentalement ou formellement, aux fondements de la classification et de son cadre systématique.

II - LA DEFINITION DES CONCEPTS

1 - Profession

Il est nécessaire de préciser le concept de profession au sens de la classification des professions. Comme auparavant, on entend par profession : les connaissances et savoir-faire caractéristiques, utilisés pour l'acquisition d'un revenu, ainsi que les fonctions exigeant de l'expérience et remplies simultanément selon une combinaison typique, par lesquels l'individu concourt à la production collective dans le cadre de l'économie générale.

De façon plus détaillée :

— Exerce une « profession » au sens de la classification, celui qui travaille à son compte ou pour le compte d'un autre sur le marché du travail, ou bien celui qui s'y trouve comme demandeur d'emploi, en bref celui qui par son activité cherche à acquérir un revenu. Dès lors, leur délimitation a sur ce point peu d'importance.

— Appartiennent aussi au monde des professions, des activités génératrices de revenus, plus ou moins limitées, même quand elles sont exercées à temps partiel ou de façon irrégulière ou qu'elles constituent de véritables métiers acces-

soires, dont le revenu ne fait que compléter une autre source de gain (par exemple rente, pension, etc...).

En ce sens, la maîtresse de maison, qui s'occupe simplement de son ménage, n'exerce pas d'activité lucrative ou professionnelle. Par contre, la femme de ménage, ou la gouvernante qui accomplissent pour d'autres et contre rémunération, des tâches identiques ou analogues à celles de la maîtresse de maison, appartiennent à la population active.

Les activités des personnes qui se préparent, dans la pratique, à une profession (apprentis, stagiaires) sont également orientées vers l'acquisition — future — d'un revenu et par conséquent doivent être prises en considération par la classification systématique. Il en est de même pour l'activité des membres d'une famille qui aident le chef de famille dans son activité, quand elle a des répercussions sur le produit de la famille, et se trouve dès lors immédiatement orientée vers l'acquisition d'un revenu ; ceci est valable tant qu'une telle activité ne prend pas une forme spécifique, qui, du point de vue de la classification systématique, la fait correspondre à une profession donnée.

Ne sont pas considérées comme activités génératrices de revenu celles qui traduisent une mission honorifique (échevin, tuteur) ou qui contribuent à la formation théorique (écolier, étudiant).

Chaque activité professionnelle exige **connaissances, savoir-faire et expériences** caractéristiques. Le savoir-faire est une des conditions essentielles de l'accomplissement d'un travail intellectuel ou physique donné. Les connaissances englobent le savoir professionnel sur les méthodes, techniques, propriétés des matériaux et instruments, acquis grâce à la formation ou à l'expérience. Ces facteurs peuvent être délimités pour un ensemble de fonctions et, dans ce sens, ils sont caractéristiques de chaque profession. Leur mode d'acquisition est de peu d'importance pour la classification systématique des professions.

L'essentiel pour la délimitation d'une profession, est que ces facteurs existent et qu'ils soient utilisés. Le professionnel qui a été formé de manière organisée sera donc considéré de la même façon que celui qui a acquis autrement — (par exemple sur le tas ou par une expérience de plusieurs années) — les connaissances, savoir-faire et expériences nécessaires à l'exercice de la profession.

C'est dans le domaine du travail physique que l'on peut le mieux expliciter ce qu'il faut entendre par **fonctions remplies simultanément selon une combinaison typique**. Les éléments de base déterminant la fonction sont les tours de main (par exemple maniement du marteau et des clous, de la truelle et du mortier. Exemples de fonctions : clouer des planches, prendre et étaler le mortier avec la truelle, boucher les trous). Elles concourent à la mise en œuvre de procédés (par exemple : stuquer des murs ou des plafonds, décorer le crépi des surfaces en profilant barreaux, moulures, et cavités) dont l'ensemble permet alors l'exécution d'une tâche professionnelle typique (ex. stucateur).

Par concours à la production collective dans le cadre de l'économie générale on entend toutes les activités qui, d'une manière ou d'une autre, contribuent

à la création du produit national. Par conséquent, l'index des professions ne contient pas les appellations qui correspondent à une situation de retraité (ex. rentier, professeur honoraire, en retraite), à des sources de revenus (ex. assuré social, fonctionnaire), à certaines qualités génératrices de pensions (ex. victimes de guerre, veuve de fonctionnaire) ni celles qui désignent une activité d'auto-subsistance ou un passe-temps (collectionneur de timbres).

Les **chômeurs** ne sont pas en tant que tels pris en compte par la classification. Leur insertion dans la classification systématique des professions se fait en fonction de l'activité normalement exercée, ou de la plus récente, ou parfois de l'activité qu'ils cherchent à exercer. A cette règle, n'échappent que les élèves ayant quitté l'école et cherchant du travail ou d'autres personnes qui n'ont encore exercé aucune profession, de sorte qu'il existe pour ces personnes des catégories spéciales dans la classification.

2 - Activité exercée

A l'instar de la classification du BIT, on utilise comme caractéristique pour la définition des professions particulières, l'**activité exercée** par une personne à un moment donné, indépendamment de sa qualification, de sa situation dans la profession ou dans l'entreprise, etc... Dès lors :

La qualification (par exemple le stade atteint en matière du savoir-faire, de connaissances et d'expérience) ou la difficulté du travail ne sont pas des critères de classification en ce qui concerne l'activité exercée. La classification des professions ne joue pas en fonction des **activités de même niveau** (comme la structure des salaires et des traitements) mais en fonction des **activités de même nature**. Dès lors, les niveaux de qualification (par exemple premier et second vendeur ou premier et second fondeur) ne peuvent être en tant que tels mis en évidence.

Les **stades de formation** dans une profession ne constituent pas une base d'analyse pour la classification des professions. On attribue plutôt à tous les stades de formation dans une profession la même position dans la classification systématique : les appellations d'apprenti, d'aide, d'assistant, de maître dans les professions ne sont en général pas retenues dans la classification systématique (on trouve donc « mécanicien » mais non « maître-mécanicien »). Par contre, on a retenu les appellations utilisées seulement pendant la période de formation, après laquelle la personne active entre dans la profession, celle-ci ayant une autre appellation (par exemple stagiaire en pharmacie - **pharmazie** / pharmacien - **apotheker**).

La situation de l'apprenti qui reçoit une formation de base pendant la première partie de son temps d'apprentissage et se décide en définitive pour une formation professionnelle déterminée seulement quand celle-ci est terminée, constitue un cas particulier, pour lequel une position particulière a été créée dans la classification systématique. Par analogie, les stagiaires qui sont dans une situation semblable doivent être classés de la même façon.

3 - La situation dans la profession

Elle fait l'objet d'une classification systématique particulière. Le fait qu'une personne active travaille seule à son compte ou dans une collectivité, moyennant rémunération, avec un contrat d'ouvrage, comme personne indépendante, dans une position de dépendance, comme fonctionnaire, employé ou salarié ou comme travailleur à domicile, ne joue pour l'essentiel aucun rôle dans le classement en fonction de la profession.

Il en est de même pour les membres de la famille qui aident à l'activité principale, dans la mesure où on peut distinguer la nature de leur activité. La plupart des professions sont compatibles avec différentes situations dans la profession. Ainsi l'appellation « fonctionnaire » (beamter) indique en général une situation dans la profession, essentiellement dans une relation de droit public.

Ce n'est que dans la mesure où cette appellation se trouve dans des mots composés, ne désignant plus une relation de droit public, mais une forme particulière d'activité, qu'elle doit être prise en considération par la classification des professions [ex. employé des domaines (gutsbeamter), employé de banque (bankbeamter)]. Il en est de même pour les dénominations qui sont tout autant des appellations officielles pour des fonctionnaires qui se trouvent dans une relation de droit public (ex. inspecteur), que des appellations ayant une signification professionnelle propre (ex. inspecteur des domaines). En conséquence partout c'est exclusivement l'activité exercée qui est déterminante.

Ce principe est également valable pour les membres de la fonction publique. Ainsi, un médecin fonctionnaire doit être classé avec les médecins, un haut fonctionnaire du service des poids et mesures avec les ingénieurs-géomètres, un haut fonctionnaire des services de la construction avec les ingénieurs du bâtiment, etc... même si, dans leur domaine, c'est l'intérêt public qu'ils servent. Dans le service public, les appellations officielles peuvent néanmoins avoir également le caractère de véritables dénominations professionnelles et ceci notamment quand elles ont un contenu professionnel bien définissable (ex. fonctionnaire de direction - « regier rungsrat »).

La situation dans l'entreprise, c'est-à-dire la position qu'occupe une personne active dans la hiérarchie des postes de travail de l'entreprise où elle se trouve, n'est pas une caractéristique déterminante pour la classification systématique par profession. Des concepts comme celui de préparateur, d'employé de direction, de chef-cuisinier, sont par conséquent de peu d'importance pour la classification systématique des professions.

4 - Les formes fondamentales et les autres formes de professions

A partir des formes fondamentales des professions (ex. forgeron, tisserand, tailleur), se développent des formes particulières du fait de la spécialisation ou de la division du travail. Celles-ci peuvent être déterminées par le matériau employé

(ex. chaudronnier), par le produit du travail (ex. fabricant de chaudières), par le type de machine utilisée (ex. forgeron à matrices), par le procédé employé (ex. tissage à main), par la clientèle (ex. tailleur pour dames), ou par d'autres éléments.

Indépendamment de cela, toutes les formes particulières d'une profession ont ceci de commun : elles englobent les opérations qui incombent à une personne et elles correspondent à la profession de base (dont elles sont dérivées) pour les données générales de la tâche concernée. Les professions de base constituent en principe à elles seules des catégories professionnelles. Les formes particulières des professions sont en général constituées en classes professionnelles.

L'installateur de machines, que l'on rencontre dans de nombreuses professions, constitue une forme particulière spéciale. Il ne s'agit pas d'un conducteur de machines. Il s'agit d'un travailleur dont l'activité s'exerce bien dans le domaine des conducteurs de machines, mais qui est spécialisé dans un domaine partiel important de l'activité de cette profession de base, à savoir l'installation et le réglage, ainsi que l'essai de machines et de servo-mécanismes et le contrôle de leur fonctionnement. Dans le domaine professionnel III, les installateurs de machines sont classés dans des classes professionnelles particulières dont le numéro de code se termine par un 6.

Les professions auxiliaires spécialisées se distinguent des professions de base et de leurs formes particulières. Elles correspondent à l'exécution d'une partie des tâches qui incombent à la profession de base et à ses formes particulières, c'est-à-dire des tâches annexes et auxiliaires de l'activité des personnes actives exerçant la profession de base correspondante ou ses formes particulières. L'activité de ces auxiliaires est à ce point caractérisée par des tâches spécialisées qu'elle se distingue nettement de l'activité d'un manœuvre (non spécialisé), qui exécute lui aussi des tâches annexes mais qui ne sont pas liées à une spécialisation et consistent à transmettre, enlever, transporter, nettoyer, enlever les déchets et autres fonctions de même nature. Les professions de base correspondantes à des classes professionnelles particulières dont le numéro de code se termine par 7.

Les **manœuvres** non spécialisés (c'est-à-dire, sans tâches précisées) sont classés dans la catégorie professionnelle 531, le numéro de code des classes professionnelles correspondantes se terminant également par 7.

Les **conducteurs de machines** sont fonctionnellement nettement séparés de toutes ces formes professionnelles. Il s'agit de travailleurs qui s'occupent des machines, préparées, installées, contrôlées par d'autres ; ils déclenchent par des mouvements simples de la main ou du pied, des opérations mécaniques constamment répétitives, ils peuvent mettre en place ou retirer des matériaux ou des pièces détachées, mais ils ne déterminent pas eux-mêmes, dans le travail et la conduite de la machine, les opérations et les modes de fonctionnement, tels les écarts, la vitesse, la pression, le type d'outillage utilisé. Par « machines » il faut entendre également dans cette classification, les appareils et les équipements.

Les conducteurs de machines et d'appareils sont, pour chaque profession de base correspondante de conducteurs de machines, reliés à une classe professionnelle par 8.

Les domaines professionnels parcellaires qui sont nés du fait de la division du travail, des professions de base ou de leurs formes particulières, et qui se sont développés en véritables professions, ont été traités en conséquence dans la classification systématique.

Les professions de monteur et d'assembleur telles qu'on les rencontre dans la production de masse, ont ainsi une place autonome. Leurs fonctions ne peuvent en général être remplies que par le jeu routinier d'opérations manuelles répétitives effectuées par plusieurs travailleurs. Ces professions de travail parcellaire montrent une certaine identité de nature des tâches et des fonctions. C'est pourquoi elles ont été séparées des professions de base, avec lesquelles elles étaient encore réunies en 1961 dans des unités communes et réparties dans les catégories spécifiques des « monteurs » (321 et 322).

On s'est écarté des principes qui précèdent, quand la vie professionnelle pratique n'a pas encore conféré de signification propre à ces nuances professionnelles, ou que leur forme est encore incertaine, ou quand les techniques statistiques et des raisons de cohérence ne permettent pas d'effectuer les différenciations fines qui ont été évoquées. Ainsi, les rubriques de ce type sont parfois passées du niveau des catégories professionnelles à celui des classes professionnelles (ex. comparer 135 : ouvrier du verre, décorateur) ou bien on a largement (comparer 144 : vulcanisateur) ou complètement (comparer 304 : opticien) renoncé à une répartition plus fine.

On a généralement renoncé à créer des unités systématiques particulières de classement des doubles professions. On a pleinement appliqué le principe de répartition selon lequel la dominante de l'activité professionnelle d'une personne active est en général indiquée par le terme qu'elle donne en premier lieu (ex. peintre et tapissier) avec quelques exceptions fondées essentiellement sur les besoins de l'administration du travail qui nécessitent la création d'une classe professionnelle spécifique (ex. : 2 624 : installateur de plomberie-plombier ; pâtissier-boulangier).

D'abord conçue pour l'exploitation du recensement, la classification qui vient d'être présentée, est censée répondre à de nombreux besoins en matière d'information sur l'emploi : services de l'emploi, orientation professionnelle, recherches sur les professions. L'effort de rigueur dans la définition des critères et l'« ingéniosité » dans la codification ne peuvent compenser, ni résoudre, les problèmes théoriques et pratiques des nomenclatures constituées en définitive de listes d'appellations (même si on ne retient que les appellations qui ont un effectif suffisant).

BIBLIOGRAPHIE

Bundesanstalt für Arbeit (1979), "Institut fédéral de l'emploi de la République fédérale d'Allemagne".

Bundesanstalt für Arbeit (1988), "Klassifizierung der Berufe", Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Stand September 1988

CEREQ (1973), "L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois", Bibliothèque du CEREQ, volume n° 5, ouvrage collectif.

Cramer U. (1985), "Probleme der Genauigkeit der Beschäftigtenstatistik", Allgemeines statistisches Archiv, Deutsche statistische Gesellschaft.

Desrosières A., Faucheux H. (1989), "La statistique publique allemande dans les années 80 : crise de confiance, légalisme et ouverture", Compte rendu de mission, Note INSEE.

Herberger L., Becker B. (1983), "Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Beschäftigtenstatistik und im Mikrozensus", Wirtschaft und Statistik 4/83.

Herberger L., Mayer H-L (1984), "Überblick über die derzeitigen Statistiken des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung", Wirtschaft und Statistik 2/84.

Hofbauer H. Nagel E. (1987), "Mobilität nach Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung", Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1987.

Hufnagel A., Sommer B. (1989), "Ausbildung und Erwerbstätigkeit-Ergebnisse des Mikrozensus 1987", Wirtschaft und Statistik 2/1989.

Iribarne (d') A. (1973), "La nécessité d'un repérage des emplois comme préalable à l'élaboration des nomenclatures", in "L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois", Bibliothèque du CEREQ, volume n° 5.

Pouget M. (1973), "La révision de la nomenclature des emplois du Ministère des Affaires sociales" in "L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois", Bibliothèque du CEREQ, volume n° 5.

Stegmann H., Kraft H. (1987), "Ausbildungs- und Berufswege von 23-24 jährigen. Methode und ausgewählte Ergebnisse der Wiederholungserhebung Ende 1985", Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/1987.

Stooss F. (1977), "Die Systematik der Berufe und der beruflichen Tätigkeiten", Extrait de "Handbuch Berufspsychologie".

Weber M. (1947), "L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme", Plon (1964 pour la traduction française).

Wermter W. (1981), (1984), "Die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit", Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4/81 et Note de travail 1984.

La mesure régulière de l'emploi et du niveau de formation des actifs allemands repose principalement sur deux dispositifs statistiques :

- le *Mikrozensus*, enquête annuelle effectuée par sondage auprès d'un échantillon représentatif d'individus.


Cette enquête est comparable à l'enquête emploi de l'INSEE ;

- la *Beschäftigtenstatistik* de l'Office fédéral du travail, source exhaustive annuelle relative à la population salariée (hors fonctionnaires) et fondée sur les déclarations obligatoires auprès des caisses d'assurance sociale.

La présentation de ces deux sources est complétée par une description des nomenclatures qu'elles utilisent, illustrée par quelques résultats et exemples d'exploitations secondaires.

CENTRE D'ETUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

9 rue Sextius Michel
75015 PARIS

 (1)45.75.62.63

PRIX : 60F