

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

**Les publications
du C E R E Q
1988-1990**

Catalogue thématique
et analytique

Françoise Meunier
Centre de documentation

DOCUMENTS DE TRAVAIL

Numéro 67

Juin 1991

LES PUBLICATIONS
DU CEREQ

1988-1990



Catalogue thématique et analytique

Françoise MEUNIER

Centre de Documentation

C E R E Q

Document de travail n° 67

Juin 1991

SOMMAIRE

PRESENTATION	5
PREMIERE PARTIE : LISTE THEMATIQUE.....	7
1 Activités du CEREQ.....	9
2 Formation initiale	13
3 Insertion professionnelle.....	29
4 Formation professionnelle continue.....	45
4 - 1 Statistiques de la formation professionnelle continue	47
4 - 2 Usages de la formation continue.....	51
5 Reconversion et mobilité.....	61
6 Gestion d'entreprise	65
7 Mutations technologiques.....	75
8 Analyse du travail et gestion prévisionnelle des emplois	81
9 Catégories socio-professionnelles.....	89
10 L'emploi dans les secteurs	99
11 Etudes régionales	113
12 Pays étrangers et comparaisons internationales	119
DEUXIEME PARTIE : INDEX	131
1 Index auteurs	133
2 Index mots-clés thématiques	145
3 Index secteurs d'activité	161
4 Index métiers et formations	167
5 Index pays étrangers	171
6 Index régions.....	175

PRÉSENTATION

Comment repérer, parmi les publications du CEREQ, celles traitant de l'insertion professionnelle ou de la formation continue ? Quels sont les titres publiés par tel ou tel auteur ? Le catalogue qui vous est proposé dans les pages suivantes a été conçu pour répondre à ce type de question fréquemment posée par les interlocuteurs extérieurs du Centre. Il complète ainsi le catalogue traditionnel, actualisé tous les semestres et présentant les parutions du CEREQ selon les différentes collections.

Ce catalogue thématique constitue une exploitation de la base de données bibliographiques du CEREQ créée en 1988 et porte donc, pour sa première édition, sur la période 1988-1990. Une actualisation annuelle de ce catalogue est prévue.

La première partie présente les parutions selon les grands thèmes suivants :

- activités du CEREQ ;
- formation initiale ;
- insertion professionnelle ;
- formation professionnelle continue ;
- reconversion et mobilité ;
- gestion d'entreprise ;
- mutations technologiques ;
- analyse du travail et gestion prévisionnelle des emplois ;
- catégories socio-professionnelles ;
- l'emploi dans les secteurs ;
- études régionales ;
- pays étrangers et comparaisons internationales.

A l'intérieur de chaque thème, les titres sont classés par collection, puis pour chacune d'entre elles, par ordre chronologique croissant.

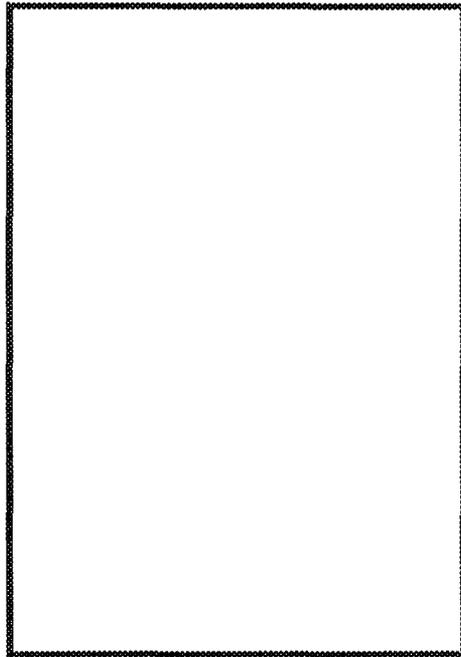
La deuxième partie se compose d'une série d'index qui permettent d'affiner une recherche thématique que la seule entrée du plan de classement n'aurait pas satisfaite. Les mots-clés qui les composent sont tirés du Thésaurus "Formation Emploi" du CEREQ.

Les index se détaillent comme suit :

- auteurs ;
- mots-clés thématiques ;
- secteurs d'activité ;
- métiers et formations ;
- pays étrangers ;
- régions.

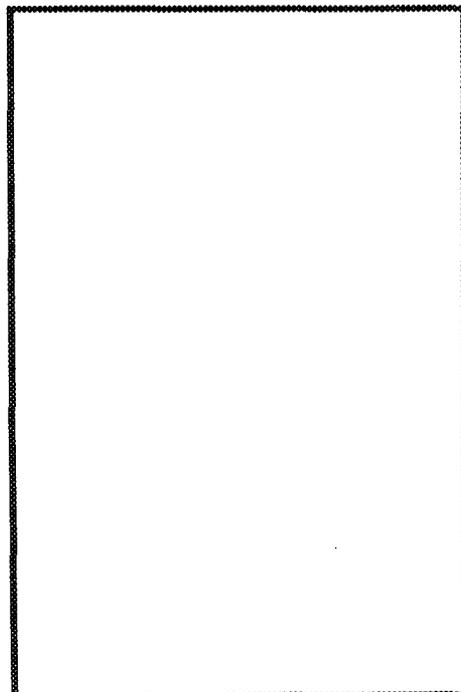
Les chiffres figurant après chaque mot-clé d'un index renvoient à la numérotation séquentielle des titres figurant en haut et à gauche des références.

Chaque titre d'article ou de rapport est accompagné d'un résumé qui en précise le contenu. Ces analyses ont été rédigées, pour la plupart, par les auteurs eux-mêmes. Qu'ils soient donc remerciés ici pour leur contribution à ce catalogue.



PREMIERE PARTIE

**LISTE
THEMATIQUE**





1

Activités du CEREQ

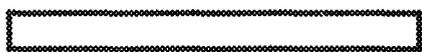


CEREQ-BREF

01 Programme d'activité 1988.

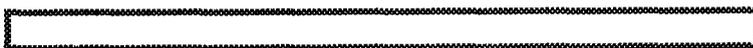
CEREQ-BREF, n° 30, janvier-février 1988

Présentation du programme de recherche pour 1988 et liste des publications parues en 1987. Ces études et recherches s'articulent autour de trois axes: les besoins de formation (étude du niveau IV, financement de la FPC, formations en alternance); les nouvelles orientations du Centre (notamment le développement des études comparatives internationales et la mise en place d'une politique d'échange avec des instituts de recherche des pays de la CEE); l'approfondissement des travaux permanents. Parmi ces derniers, on citera ceux concernant l'insertion des jeunes (résultats d'enquêtes sur l'enseignement supérieur, "panel Bac", etc...), les études relatives aux entreprises (avec une première évaluation du programme POETE), et enfin l'analyse du travail (parmi les nouveaux domaines abordés : la gestion de la production, les bureaux d'études et la fonction maîtrise).



2

Formation initiale



1) CEREQ-BREF

002 Quelles études après le Bac ?

CHARLOT Alain

CEREQ-BREF, n° 31, mars-avril 1988

Les réussites dans les études supérieures varient considérablement selon la filière choisie et selon l'origine scolaire des élèves. Tel est le constat auquel aboutit l'enquête réalisée en 1986 par le CEREQ auprès des élèves ayant obtenu leur baccalauréat ou leur brevet de technicien lors de la session 1983. Si la poursuite des études après l'obtention du diplôme s'avère générale, il apparaît que les élèves originaires de l'enseignement technique font des études plus courtes et réussissent moins bien dans l'enseignement long que ceux issus de l'enseignement général. Ils sont par contre mieux placés dans les IUT et les STS quand ils peuvent y accéder.

003 La diffusion des diplômes dans la population active.

DUTAILLY Jean-Claude

CEREQ-BREF, n° 42, avril 1989

Les jeunes bénéficient d'une formation initiale nettement plus longue que leurs aînés. Si la nature et la qualité des connaissances ainsi acquises restent un sujet de débat, ce fait, conjugué avec d'autres, conduit à une élévation rapide du niveau de formation de la population active lequel, il est vrai, était assez bas en France. Toutes les formations ne progressent pas également : contrairement à ce qu'on avait pu constater dans la décennie précédente, ce sont désormais les diplômés de l'enseignement supérieur dont les effectifs croissent le plus rapidement. Mais, malgré une amélioration sensible du niveau de formation dans l'industrie, les services continuent à employer trois diplômés sur quatre de niveau I ou II.

2) Formation Emploi

004 Candidats au bac : quelles probabilités de réussite ?

PIGELET Jean-Luc

Formation Emploi, n° 21, janvier-mars 1988, pp. 61-67

Le baccalauréat représente une étape importante de l'itinéraire scolaire. Mais si les statistiques disponibles permettent de dresser un tableau complet des résultats de chaque année, on connaissait mal

jusqu'à maintenant sa véritable portée sélective, c'est-à-dire la probabilité pour un individu arrivé au terme de ses études secondaires d'obtenir le diplôme. L'étude du CEREQ, menée en 1986 auprès des inscrits à la session de juin 1983 du baccalauréat général et technique, fournit les éléments pour procéder à une évaluation quasi "définitive" de cette probabilité. Elle montre que, globalement, par le jeu des redoublements, une bonne partie de ceux qui ont essuyé un échec la première fois réussissent pour l'immense majorité d'entre eux l'année suivante, à franchir avec succès le cap de l'examen. Au total, 80% environ des jeunes parvenus une année donnée en terminale deviennent bacheliers. Cette proportion varie selon le type de baccalauréat et la série considérée. Elle se révèle plus forte pour les candidats au baccalauréat général, surtout s'ils appartiennent aux séries "scientifiques" et plus faible pour ceux du baccalauréat technologique et des séries tertiaires ("G" notamment).

005 La loi de 1987 sur l'apprentissage.

COMBES Marie-Christine

Formation Emploi, n° 22, avril-juin 1988, pp. 83-100

La loi de 1987 a pour principal objectif de développer l'apprentissage sur le plan quantitatif en l'introduisant dans les entreprises de grande taille où il est quasiment absent pour l'instant, et sur le plan qualitatif en étendant son domaine à des niveaux de formation et des diplômes d'où il était exclu (BEP, bac professionnel, BTS). L'objet de cet article est de cerner les moyens introduits par le législateur pour atteindre ses objectifs. Après un rapide bilan de l'apprentissage aujourd'hui (effectifs, place par rapport à la voie scolaire, etc...), l'auteur analyse la loi de juillet 1987 en la comparant systématiquement à celle de 1971. La dernière partie retrace l'histoire de la loi, depuis son élaboration au sein du gouvernement jusqu'à son vote par l'Assemblée nationale, grâce aux différents rapports et débats parlementaires. On peut ainsi mieux comprendre le sens de la loi et ses limites du fait des questions restées en suspens, notamment ses relations avec les autres formules de formation en alternance résultant de l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983 et de la taxe d'apprentissage.

006 Rendement des premiers cycles universitaires et réussite des jeunes bacheliers.

CHARLOT Alain

Formation Emploi, n° 24, octobre-décembre 1988, pp. 11-25

Le rendement des premiers cycles universitaires est faible. Cette constatation doit être fortement relativisée et, si l'on se place au niveau individuel, la réussite finalement obtenue par chaque bachelier qui entre à l'université est très supérieure au rendement

apparent observé à l'issue des premiers cycles. En réalité, le flux global d'entrants en premier cycle universitaire est fortement hétérogène puisqu'il inclut à la fois des bacheliers de l'année, des étudiants ayant déjà effectué d'autres études - voire déjà titulaires d'un diplôme de niveau "bac + 2" - et se réorientant vers les études universitaires ou bien changeant de premier cycle et, enfin, des étudiants suivant par ailleurs d'autres études et en double inscription à l'université. Les motivations de ces différents publics sont largement divergentes aussi bien que leur réussite en premier cycle. Inversement, si l'on s'intéresse au "noyau dur" des bacheliers entrés immédiatement en premier cycle, la complexité des itinéraires suivis dans l'université et, plus généralement, dans l'enseignement supérieur montre qu'on ne peut assimiler rendement institutionnel et réussite individuelle : si la réussite en premier cycle ne dépasse pas 50 %, la prise en compte des réorientations vers les études supérieures courtes et le secteur des écoles montre qu'en définitive le taux d'échec dans l'enseignement supérieur d'une cohorte de bacheliers entrés trois années auparavant à l'université peut être estimé voisin de 25-30 %.

007 Deux expériences de création d'établissements techniques au XIX^e siècle.

CHAPOULIE Jean-Michel

Formation Emploi, n° 27-28, juillet-décembre 1989, pp. 15-39

L'article étudie dans leur contexte économique, socio-politique et institutionnel, deux expériences de création d'établissements correspondant à l'une des premières formes d'enseignement technique masculin. Les deux écoles de Nantes (1835-1970) et de Reims (1859-1880) étaient destinées à former un personnel d'encadrement "qualifié" pour des entreprises industrielles et commerciales, grandes ou petites.

Les projets de création de ces écoles ont été élaborés dans des périodes où les élites locales jugeaient l'avenir incertain. Ils prennent naissance de la rencontre entre des entrepreneurs - pas toujours de formation scolaire classique - et les milieux intellectuels influencés par les mouvements d'idées de l'époque sur l'instruction publique et le développement économique.

Le patronat en tant que tel n'a pas apporté un soutien financier significatif à la réalisation de ces projets, et ce sont les maires de villes et certains élus qui ont pris en charge les réalisations effectives. Dépendant aussi des administrations municipales, le développement ultérieur de ces établissements a été conditionné par les aléas des conjonctures politiques locales et nationales.

- 008 L'apparition du "préapprentissage" dans les grandes villes au début du XX^e siècle.

BRIAND Jean-Pierre

Formation Emploi, n° 27-28, juillet-décembre 1989, pp. 42-64

Cet article étudie un phénomène jusqu'à présent négligé : l'apparition, entre 1900 et 1914, d'un débat sur le préapprentissage et des premières réalisations scolaires qui, dans les grandes villes, s'inscrivent dans cette perspective. Le problème est à la fois social, politique et institutionnel : il concerne la situation des adolescents entre la fin de la scolarité obligatoire et l'entrée au travail ou en apprentissage; il suscite l'opposition entre des conceptions et des initiatives cléricales ou patronales et celles de l'école publique et des forces sociales qui la soutiennent; il entretient le conflit de compétence, en matière d'enseignement technique, entre le ministère de l'Instruction publique et le ministère du Commerce et de l'Industrie, supposé plus proche des milieux professionnels.

Orientée vers la recherche des interactions entre l'échelon national et l'échelon local, l'analyse est centrée sur l'examen détaillé du contexte des trois principales réalisations scolaires ayant adopté cette étiquette : l'atelier de préapprentissage de l'industriel parisien Kula, les cours de préapprentissage de la ville de Paris, et les cours complémentaires et de préapprentissage de Marseille. Elle conduit à une appréciation de la contribution de l'enseignement primaire public au développement de l'enseignement technique court différente de celle que l'on trouve habituellement chez les historiens de l'enseignement.

- 009 Les universités et la formation des ingénieurs en France (1870-1914).

GRELON André

Formation Emploi, n° 27-28, juillet-décembre 1989, pp. 65-88

Avec la seconde vague d'industrialisation fondée sur l'utilisation des sciences appliquées dans l'industrie, la demande en cadres techniques s'est accrue. Les universités, qui venaient de renaître à la faveur du débat sur la formation des élites en France face à la concurrence économique allemande, ont participé à cet effort de formation. En particulier, les facultés des sciences ont ouvert des instituts annexes avec l'aide des industriels, des municipalités et des conseils généraux. Ainsi procurait-on aux régions les collaborateurs compétents dont les entreprises locales avaient besoin. Avant 1914, dix-sept instituts avaient été créés, qui formaient des ingénieurs dans différentes spécialités (chimie, électricité, électro-mécanique, agro-alimentaire, etc.).

010 L'apprentissage en France au XIX^e siècle : rupture ou continuité.

LEQUIN Yves

Formation Emploi, n° 27-28, juillet-décembre 1989, pp. 91-100

Tout le XIX^e siècle est parcouru par un discours, multiforme, sur la crise de l'apprentissage : l'apprenti lui-même se fait rare dans les taxinomies, et s'anéantit dans la généralité du travail infantile ; la pratique elle-même, quand elle survit, se dégrade, et la crise est au moins autant morale que pratique. On en accuse le développement de la grande industrie, et la déqualification générale du travail qui annonce la mort des métiers. Les uns rêvent de restauration, les autres y renoncent au profit d'une instruction générale de la classe ouvrière qui annonce l'enseignement professionnel du XX^e siècle. La réalité est ailleurs : moins dans une crise des métiers que dans la disparition du rôle que jouait l'atelier artisanal comme matrice d'ascension sociale. Car la grande usine demeure un agglomérat de métiers ouvriers et en fait naître de nouveaux, au sens le plus classique du terme. La transmission des savoirs y emprunte les voies de la tradition et l'apprentissage survit en s'adaptant simplement aux modes nouveaux de l'organisation industrielle qui repose largement sur la cellule de base de l'équipe, une figure renouvelée de l'atelier artisanal.

011 Changements techniques, changement des mentalités : une enquête à Nantes en 1938.

CORNU Roger

Formation Emploi, n° 27-28, juillet-décembre 1989, pp.

Qu'est-ce qu'un industriel de 1938 attend de l'école ? Des éléments de réponse à cette question sont fournis par une enquête effectuée par un directeur d'école pratique de Nantes auprès des entreprises et des syndicats patronaux de la région, dans les constructions métalliques et mécaniques. Pour disposer d'une élite ouvrière, les industriels demandent à l'école non pas de former des spécialistes, mais de développer chez l'individu des capacités, des qualités, qui constitueront la base des compétences qu'ils acquièreront plus tard dans l'usine. Les transformations de la production (introduction de nouvelles technologies et rationalisation du travail), rapides dans ces années 30, réclament un nouvel état d'esprit, fondé sur de nouvelles qualités : la précision, l'exactitude. Le matériau étudié permet d'autre part d'examiner le problème soulevé par la disparition de certains métiers, comme le modeleur, et l'apparition d'autres activités, comme la soudure : autant l'accord se fait pour dire que les savoirs attachés à un métier ne doivent pas disparaître avec lui, autant les avis divergent sur la nécessité de créer de nouvelles formations préparant aux nouveaux métiers.

- 012 L'école d'apprentissage Peugeot (1930-1970) : une formation d'excellence.

HATZFELD Nicolas

Formation Emploi, n° 27-28, juillet-décembre 1989, pp. 115-128

Pour répondre à une nouvelle phase de son développement et pallier l'insuffisance du dispositif public en la matière, Peugeot crée, en 1930, dans son usine de Sochaux, une école d'apprentissage. D'emblée, celle-ci s'affirme comme une filière d'élite ouvrière par son recrutement, ses exigences, ses résultats et les débuts de carrière de ses élèves, caractères qui ne se démentiront pas au long de ses quarante années d'activité. Par ailleurs, et particulièrement après 1945, l'école d'apprentissage Peugeot (EAP) tend à se distancier de la vie d'usine et à rapprocher ses méthodes de celles des centres d'apprentissage, qui se développent à cette période. Derrière la réussite, la spécificité s'avère fragile. Les mutations industrielles des années 60 appellent le développement de qualifications plus techniques. Après avoir hésité à réorienter l'EAP, Peugeot décide de s'en remettre à l'enseignement technique et professionnel public pour la formation initiale de ses salariés, et d'investir ses efforts dans la formation continue, et ferme son école en 1970.

- 013 CAP et certificats de spécialité : les enjeux de la formation au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale.

BRUCY Guy

Formation Emploi, n° 27-28, juillet-octobre 1989, pp. 131-146

Entre les deux guerres, la volonté d'ajuster les formations au plus près des besoins professionnels locaux engendra la multiplication anarchique des CAP. Leur émiettement géographique fut favorisé par des instances décentralisées comme les commissions locales professionnelles ou les comités départementaux de l'enseignement technique, et par l'absence de réglementation nationale. La demande d'unification émanant des départements rencontra et légitima la politique étatique de standardisation des diplômes amorcée par le régime de Vichy et poursuivie au lendemain de la libération. La forme centralisée prise par cette homogénéisation fut le révélateur des contradictions qui opposaient les différentes conceptions de la formation. Elles déterminèrent les stratégies des principaux partenaires. La conception traditionnelle, dominante dans l'artisanat, privilégiait l'apprentissage du métier sur le lieu de travail. La compétence y était garantie plus par l'expérience que par le diplôme. La parcellisation des tâches qui caractérisait des branches comme le textile, conduisit à créer un nouveau diplôme - le certificat de spécialité - inférieur au CAP. La métallurgie choisit de négocier un compromis qui fixait les règles de certification des formations par un diplôme public (le CAP) dont la validité était garantie par l'Etat sur tout le territoire national. Dépositaire d'une tradition

éducative humaniste qui donnait le primat aux connaissances acquises par l'individu sur les compétences requises par le poste de travail, l'enseignement technique étendit le champ d'institutionnalisation de diplômes fortement standardisés. Il rompait ainsi avec la logique du cloisonnement des formations pour les aligner sur les normes scolaires.

014 Les centres d'apprentissage de 1940 à 1960 : le temps des initiatives.

TROGER Vincent

Formation Emploi, n° 27-28, juillet-décembre 1989, pp. 147-162

Comme l'histoire de l'ensemble de l'enseignement technique, l'histoire de la création et du premier développement des centres d'apprentissage (1940-1960), devenus aujourd'hui les lycées professionnels, se situe au carrefour de plusieurs champs de la recherche historique : histoire industrielle, histoire sociale et politique, histoire culturelle. A cette difficulté inhérente à la fonction de l'enseignement technique (la formation des ouvriers et des techniciens) s'ajoute dans le cas des CA la complexité des conjonctures historiques dans lesquelles ils se sont développés : la préparation de la guerre, le gouvernement de Vichy, la Libération et la rupture de 1947.

Il apparaît ainsi que l'existence des CA renvoie à la fois à des phénomènes qui agissent sur le long terme et à des événements directement liés à une série de conjonctures exceptionnelles. Produits d'une conjonction entre les besoins de formation des industries métallurgiques et l'intervention de l'Etat, qui caractérisent l'histoire de l'enseignement technique depuis ses origines, les CA ont également été modelés par l'intensité des tensions politiques de la période 1939-1947 qui ont fait de la formation ouvrière un enjeu essentiel et ont contribué à construire l'identité des CA autour de fortes contradictions sur leurs objectifs socio-culturels. C'est donc d'abord à travers cette dialectique entre court et long terme que l'on doit s'interroger sur ce qui a conduit à élargir la scolarisation de l'apprentissage avec les CA et à aligner cette scolarisation sur les normes traditionnelles du système scolaire.

015 Les conventions Etat-patronat (1945-1961) : un régime de transition.

TANGUY Lucie

Formation Emploi, n° 27-28, juillet-décembre 1989, pp. 163-187

Cette étude porte sur un régime de conventions instituées entre le ministère de l'Education nationale et les organisations professionnelles patronales entre 1945 et 1960, et qui visait à développer la formation professionnelle ouvrière accomplie dans les établissements publics. Elle montre qu'en dépit des interventions

répétées de l'Etat pour développer des conventions, notamment en 1961 sous la poussée de l'extension de la scolarisation, celles-ci n'ont pas connu l'évolution attendue et sont restées des formes mineures, tandis que la forme scolaire est devenue, sous l'action de forces sociales conjuguées (administration scolaire locale, enseignants, parents d'élèves et syndicats ouvriers), la forme prévalente. Cette analyse des faits, reconstitués à l'échelon local et national, conduit à montrer que ces politiques n'ont pu s'inscrire dans la réalité parce qu'elles ne procédaient pas d'une demande sociale constituée et qu'elles n'étaient pas portées par les organisations sociales et politiques.

- 016 Eléments de contexte (Numéro spécial sur "l'enseignement technique et professionnel : repères dans l'histoire. 1830-1960).

GUILLON Roland

Formation Emploi, n°27-28, juillet-décembre 1989, pp. 189-192.

En guise de cadrage pour les autres articles du dossier sur l'histoire de l'enseignement technique, l'auteur rappelle les dates et les éléments-clés du développement du système éducatif français, qu'il s'agisse de l'enseignement général ou de l'enseignement technique et professionnel. Parallèlement il propose et commente une série de tableaux sur les structures de la population active, pour la période couverte, par secteur et catégorie socio-professionnelle.

- 017 Un chantier déserté : l'histoire de l'enseignement technique.

CASPARD Pierre

Formation Emploi, n° 27-28, juillet-décembre 1989, pp. 193-197.

Parent pauvre de l'appareil français de formation, l'enseignement technique et professionnel est également peu reconnu dans les préoccupations des historiens. On lui préfère souvent l'histoire des institutions politiques, des religions ou de l'armée. L'auteur examine les causes de cette désaffection, de la faiblesse des sources documentaires jusqu'aux conditions d'exercice de la recherche-même.

- 018 L'enseignement technique et professionnel : repères dans l'histoire (1830-1960).

TANGUY Lucie, CHAPOULIE Jean-Michel, BRIAND Jean-Pierre, GRELON André, LEQUIN Yves, CORNU Roger, HATZFELD Nicolas, BRUCY Guy, TROGER Vincent, GUILLON Roland, CASPARD Pierre

Formation Emploi, n° 27-28, juillet-décembre 1989, 221 p.

Ce numéro jette un regard vers le passé du système français

d'enseignement technique et professionnel et propose quelques jalons pour l'histoire assez méconnue d'un enseignement placé aujourd'hui au coeur des interrogations sur l'avenir de l'emploi et du travail. D'un côté, malgré des évolutions sensibles ces dernières années, le système éducatif français actuel reste marqué par la centralisation, la standardisation de ses "produits", le primat de la formation générale sur l'enseignement technique, de la forme scolaire sur l'alternance école-entreprise.

De l'autre, un enseignement technique et professionnel qui, à partir des années 1830-1850, se construit dans un foisonnement d'initiatives locales dans lesquelles les élites économiques, soucieuses de répondre à la crise de l'apprentissage traditionnel, jouent un rôle d'entraînement privilégié. L'absence de réglementation générale qui caractérisait le système français de formation professionnelle a, en quelque sorte, suscité une demande de mise en forme de la part de certaines organisations professionnelles, notamment les plus puissantes d'entre elles. Dans le contexte français de l'après-guerre, elle s'est traduite par une emprise croissante et bientôt systématisée de l'Etat et par une confusion entre unification et centralisation.

Cette mise en perspective historique du "modèle français" non seulement nous éclaire sur sa construction mais nous montre que sa configuration actuelle n'était pas inéluctable. Elle nous incite donc à dépassionner les débats trop souvent schématiques sur les rôles respectifs de l'école et de l'entreprise dans la construction des compétences professionnelles. Par là même, elle est un appel à l'action et à l'innovation.

- 019 **Autres histoires de transfuges ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations "masculines" de BTS et DUT industriels.**

DAUNE-RICHARD Anne-Marie, MARRY Catherine

Formation Emploi, n° 29, janvier-mars 1990, pp. 35-50

Qui sont les jeunes filles qui suivent des formations de technicien supérieur dans des domaines "réservés" aux garçons, ceux des "nouvelles technologies"(BTS et DUT en automatismes, productique, électronique...) ? Comment et pourquoi sont-elles entrées dans ces filières et spécialités de formation ? Peut-on les considérer comme des doubles "transfuges" à leur sexe et à leur classe ?

Cet article propose des éléments de réponse à ces questions, à partir d'une enquête menée auprès de la quasi-totalité des jeunes filles inscrites dans ces formations en 1985-1986, dans l'Académie d'Aix-Marseille. Trois "logiques", définies ici comme des enchaînements de pratiques et de représentations examinés au regard d'enjeux sociaux spécifiés, semblent se combiner dans l'engendrement des trajectoires atypiques observées.

020 La formation en alternance intégrée à la production.

BROCHIER Damien, FROMENT Jean-Pierre, IRIBARNE Alain d'

Formation Emploi, n° 30, avril-juin 1990, pp. 3-19

Dans l'évolution récente du système français de formation professionnelle, le développement des formations en alternance marque incontestablement un tournant dans le mode de production de la qualification professionnelle, ceux-ci procédant d'une part de la dynamique pédagogique de l'appareil éducatif initial et d'autre part du fonctionnement productif des entreprises.

L'analyse présentée examine précisément les problèmes rencontrés dans la mise en oeuvre récente d'un dispositif d'alternance sur un site industriel. Une telle opération constitue un cadre particulièrement pertinent pour une évaluation des conditions à réunir afin d'instaurer dans les années à venir une réplique "à la française" du modèle allemand de formation duale. Elle souligne les difficultés, dans le cadre institutionnel et gestionnaire français, à dégager des formes appropriées d'articulation entre des apprentissages pratiques de travail et des formations académiques, car venant se heurter aux constructions sociales préexistantes.

Plus largement, elle conduit à s'interroger sur la place de l'alternance comme élément moteur d'un nouveau rapport des salariés à la compétence professionnelle. Elle révèle ainsi l'importance que l'entreprise doit accorder aux formes d'appropriation collective des effets de la formation pour devenir un lieu de production d'autonomie professionnelle et un milieu formatif, tant pour ses salariés que pour des jeunes à faible niveau de scolarité initiale dont elle accepterait de prendre la formation en charge.

021 La croissance de la dépense publique d'éducation en France : 1815-1987.

FONTVIEILLE Louis

Formation Emploi, n° 31, juillet-septembre 1990, pp. 61-71

Cet article repose sur la production d'une série statistique représentative de la dépense publique d'éducation concernant la période 1815-1987. Dans une première partie, l'auteur compare l'évolution de cette série avec les prix, la population potentiellement scolarisable (5-24 ans), la population scolarisée et le produit intérieur brut. Par delà la croissance très élevée (4,42 % Tmag à prix constants), l'auteur met en évidence l'existence d'une fluctuation longue de type Kondratieff. Pour les trois premiers cycles observés, les phases sont inversées par rapport aux phases de prospérité et de dépression du cycle long avec croissance rapide pendant les phases de difficulté économique. Elles sont de même sens pour le dernier cycle (1945-47...).

Dans la deuxième partie, l'auteur rend compte de cette évolution à partir de la théorie de la régulation. La croissance en phase de

dépression serait le reflet de transformations structurelles du système productif, transformations allant dans le sens d'un développement qualitatif de la force de travail.

En conclusion, l'auteur pose de nouvelles hypothèses sur les transformations du processus de régulation lui-même, susceptibles de rendre compte de l'inversion observée à partir du quatrième Kondratieff.

3) Collection des études

- 022 Les relations entre les établissements scolaires du second degré et l'environnement.

BIRET Jean

Collection des études, n° 41, octobre 1988

On s'efforce d'analyser dans ce rapport les relations que les établissements du second degré (collèges, lycées d'enseignement général, lycées professionnels, lycées technologiques) nouent avec l'environnement (entreprises, services, organismes d'études...) quelles qu'en soient les modalités. Les différentes initiatives prises s'inscrivent souvent dans le cadre de mesures institutionnelles : séquences éducatives, jumelages école-entreprise, mais parfois elles se situent en dehors, les partenaires ne jugeant pas nécessaire de les formaliser (cas notamment de certaines actions de production). L'étude repose sur une enquête réalisée dans une vingtaine d'établissements auprès des chefs d'établissement et des chefs de travaux.

- 023 L'après-bac. Itinéraires et réussite après trois ans d'études.

CHARLOT Alain, PIGELET Jean-Luc

Collection des études, n° 52, octobre 1989

L'enquête réalisée en 1986 auprès des inscrits au baccalauréat général et technique en 1983 dresse un bilan sur trois années du devenir scolaire d'une cohorte de bacheliers qui ont entrepris des études supérieures immédiatement après l'obtention du baccalauréat. Cette analyse a été menée selon deux perspectives distinctes et complémentaires.

- La première s'est attachée à rapporter les itinéraires suivis par les étudiants à leur origine scolaire, en l'occurrence la série du baccalauréat. Il apparaît alors que si le baccalauréat constitue la voie d'accès privilégiée à l'enseignement supérieur, il ne s'ensuit pas pour autant que les bacheliers disposent tous, leur diplôme obtenu, des mêmes possibilités. De même, les probabilités de réussite dans les premières années d'études se différencient fortement à la fois selon les établissements d'études et les types et séries du baccalauréat.

- La deuxième perspective considère séparément quelques-unes des principales institutions qui composent l'enseignement supérieur. On constate entre autres que le premier cycle universitaire a un double rôle de sélection et d'orientation.

4) Documents de travail

024 L'apprentissage en France.

COMBES Marie-Christine

Documents de travail, n° 33, mars 1988

L'apprentissage français présente des caractéristiques contradictoires. D'un côté, c'est un mode de formation important par le nombre d'élèves qu'il concerne (plus de 200 000 jeunes) et de l'autre, il conserve un statut relativement marginal et quelquefois dévalorisé parce qu'il était cantonné, jusqu'à une date très récente, à la préparation du CAP. Il est présent dans un nombre limité de secteurs d'activité : principalement le bâtiment, la réparation automobile, l'alimentation, le commerce de détail et les soins personnels. Mais sa place secondaire dans la hiérarchie des formations s'explique aussi par l'existence parallèle d'une formation à temps plein, préparant au même diplôme et recrutant de meilleurs élèves. L'apprentissage a pour lui d'être une formation en alternance. Il jouit pour cela aujourd'hui de la faveur des professionnels concernés et de l'intérêt des gouvernants qui y voient le moyen d'une meilleure insertion professionnelle des jeunes et éventuellement d'une formation professionnelle mieux adaptée aux emplois.

025 La substitution des non-diplômés par les diplômés dans les secteurs : 1983-1987, un éclairage.

BONNEAU Monique, LACOURREGE Alain

Documents de travail, n° 47, juin 1989

A l'heure où la politique éducative se donne des objectifs ambitieux - faire accéder 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat - pour relever les défis technologiques et de compétitivité de la fin du siècle, à l'heure où l'effort de formation continue augmente, que dire du niveau actuel de la population active occupée et des transformations intervenues entre 1983 et 1987 ? Le présent rapport

s'efforce de répondre à cette question en précisant, dans une première partie, le cadre général de l'évolution du niveau de diplôme dans la population active occupée en tenant compte des critères de sexe, d'âge et de catégorie socio-professionnelle. Dans les deuxième et troisième parties est analysée l'évolution du niveau de formation initiale dans les différents secteurs d'activité. Dans la quatrième partie, le rapport présente une typologie des secteurs selon le ou les niveaux de formation qu'ils mobilisent.



3

*Insertion
professionnelle*



1) CEREQ-BREF

026 Emploi, chômage, "mesures jeunes" à l'issue de l'enseignement secondaire.

DECLERCY Brigitte

CEREQ-BREF, n° 33, juin 1988

Ce numéro fait le point sur la situation des jeunes à la sortie de l'enseignement secondaire, telle qu'elle apparaît dans l'enquête décentralisée réalisée par le CEREQ et la DEP du Ministère de l'Education nationale en janvier 1986. Par rapport aux années 70, la situation s'est détériorée : baisse des recrutements dans l'ensemble des secteurs d'activité, difficultés rencontrées par les jeunes issus des formations tertiaires quels que soient leur spécialité ou leur niveau de formation. Les mesures jeunes semblent avoir joué pour tous les niveaux. Enfin, le chômage touche essentiellement les titulaires de CAP-BEP pour lesquels l'entrée en apprentissage est très faible. Il concerne beaucoup moins les niveaux VI et Vbis, qui sont largement accueillis en apprentissage.

027 L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur.

CHARLOT Alain, POTTIER François, CHEVALIER Luc (collab.), DUBOIS Mireille (collab.)

CEREQ-BREF, n° 36, octobre 1988

Les diplômés de l'enseignement supérieur ayant quitté l'université en 1984 ont accédé rapidement à un premier emploi : neuf étudiants sur dix ont trouvé leur premier emploi en moins d'un an. Dès le premier emploi, 59 % des diplômés ont un statut stable (contrat à durée non limitée, fonctionnaire,...) et 22 % trouvent en moins de deux ans un emploi stable après passage par une situation précaire (contrat à durée limitée, auxiliaire ou vacataire,...). Ces résultats sont issus de l'enquête 1987 du CEREQ. Elle confirme les tendances observées entre 1976 et 1983. La structure des emplois occupés par les jeunes diplômés évolue très lentement, sans augmentation significative des déclassements. Ce constat optimiste ne doit pas cacher l'existence de réelles difficultés d'insertion professionnelle pour un petit nombre de diplômés : 6,7 % des diplômés sont restés au chômage pendant plus d'un an (entre juin 1984 et mars 1987). Mais cette proportion varie de 0 à 15 % selon les spécialités de formation et les diplômes.

- 028 Les sorties de l'enseignement secondaire en juin 1986. Deux ans après, où en sont-ils ?

COMBES Marie-Christine, ZILBERMAN Serge

CEREQ-BREF, n° 37, novembre 1988

Environ 300 000 jeunes sont sortis de l'enseignement secondaire en juin 1986 sans poursuivre d'études par la voie de l'apprentissage. De juin 1986 à juin 1988, les deux tiers sont passés par l'une des mesures du dispositif pour l'emploi des jeunes (contrats de qualification et d'adaptation, travaux d'utilité collective, stages d'initiation à la vie professionnelle, stages de formation). Ce dispositif est donc devenu un passage presque obligé, notamment pour les jeunes filles. Au bout de deux ans, on ne peut considérer comme inséré qu'un tiers de la promotion. Une bonne moitié (53%) sont encore en situation d'attente, mais 15% semblent en danger d'exclusion du marché du travail.

- 029 En sortant de l'école, qu'ont-ils rencontré ? (Bilan 1976-1988).

LOCHET Jean-François, GRELET Yvette

CEREQ-BREF, n° 47, octobre 1989

Moins d'emploi, mais aussi moins de chômage grâce aux "mesures jeunes"... Plus de jeunes poursuivent plus longtemps leurs études, mais, à même niveau, ils sont plus nombreux à sortir non diplômés... Voici quelques caractéristiques de la situation des jeunes observée quelques mois après leur sortie du lycée ou du collège depuis 1976. Avec le resserrement des emplois, les embauches deviennent de plus en plus sélectives sur les profils de formation. Les différences se creusent entre qualifications scolaires. Jouent : la classe de sortie, les diplômés et, sans doute encore davantage, la spécialité de formation. On voit que, globalement, les filières techniques industrielles conduisent plus directement à un emploi - surtout si elles sont sanctionnées par un diplôme - que les filières tertiaires.

- 030 La première promotion des bacheliers professionnels : leur situation professionnelle deux ans après.

GUILLIET Béatrice, POTTIER François

CEREQ-BREF, n° 50, janvier 1990

Ce sont des pionniers ; peut-être sans le vouloir ! Environ 1 100 se sont présentés en 1987 au baccalauréat professionnel. Un peu plus de 800 l'ont obtenu. Deux ans après où en sont-ils ? Que sont devenus les non-diplômés ? L'enquête téléphonique du CEREQ menée en octobre 1989 auprès de l'ensemble de cette cohorte fait le point sur leur devenir scolaire et professionnel. 30% des diplômés ont entrepris des

études supérieures mais peu y ont réussi et beaucoup ont abandonné en cours de route. L'insertion professionnelle de ceux qui sont entrés directement dans la vie active a été très rapide et permet de dresser un bilan plutôt positif si l'on compare la situation de ces jeunes avec celle des diplômés des baccalauréats technologiques. A peine un quart des non-diplômés ont redoublé le baccalauréat professionnel ; les autres se sont insérés rapidement dans la vie active mais connaissent une évolution moins favorable que celle des diplômés.

031 CAP et BEP : basses qualifications ou qualifications de base ?

CAMPINOS-DUBERNET Myriam, KIRSCH Jean-Louis

CEREQ-BREF, n° 53, avril 1990

Y a-t-il un avenir pour les jeunes de niveau V ou moins ? Le Groupe des enseignements technologiques montre l'éclatement de ce niveau selon qu'il s'agit de filles ou de garçons, diplômés ou non diplômés, dans l'industrie ou les services. Les diplômés de niveau V conservent leur importance comme points d'insertion dans le système productif et la développent comme points d'origine de filières scolaires et professionnelles. Le souci d'assurer à tous une certification minimale doit s'inscrire dans le respect de cette double finalité.

032 La difficile insertion professionnelle des jeunes.

POTTIER François, ZILBERMAN Serge

CEREQ-BREF, n° 58, octobre 1990

Chaque année, entre 650 000 et 700 000 jeunes quittent le système éducatif ou l'apprentissage et se présentent sur le marché du travail. En mars de l'année suivante, 400 000 occupent un emploi (y compris TUC ou SIVP...). Cet écart persiste depuis le début des années 80. Si les jeunes sortis de l'enseignement supérieur accèdent rapidement à un emploi stable, le passage par l'emploi précaire pendant une période qui s'allonge devient la règle pour ceux dont la formation est inférieure au baccalauréat. Cette situation concerne en particulier les moins diplômés (CAP, BEP) et les non-diplômés. A des moments de fort chômage, les plus diplômés n'hésitent pas à commencer leur vie par des emplois moins qualifiés que ceux auxquels ils se destinaient. L'insertion professionnelle restera donc difficile durant cette décennie même si la reprise des embauches par les entreprises se poursuit.

2) Formation Emploi

- 033 Mobilités et qualifications en début de vie active : le cas des BTn industriels.

BERET Pierre

Formation Emploi, n° 21, janvier-mars 1988, pp. 45-60

Le processus d'accès au marché du travail est très complexe. Le choix d'une population homogène de jeunes hommes sortis en 1977 d'un BTn industriel et interrogés en 1982 permet d'approfondir tout particulièrement l'aspect dynamique de l'insertion professionnelle. L'examen des marchés interne et externe met en évidence les formes de mobilités particulières constitutives des qualifications finalement occupées. En particulier, il est alors possible de véritablement prendre en compte les situations de non-emploi, le temps passé dans les différentes situations et les périodes où ces temps ont été accumulés. Il est aussi possible de situer temporellement les diverses mobilités qui structurent le marché du travail.

- 034 Peut-on encore parler de l'insertion pour les jeunes sans formation ?

CHEVALIER Luc, ZILBERMAN Serge

Formation Emploi, n° 23, juillet-septembre 1988, pp. 74-78

Si le flux annuel des jeunes sortant sans formation de l'enseignement secondaire a considérablement diminué au cours des dix dernières années, leur situation s'est fortement dégradée, l'accès à un emploi "ordinaire" quelques mois après la sortie de scolarité étant devenu exceptionnel. Ce sont l'apprentissage et les diverses mesures publiques en faveur de l'insertion professionnelle qui vont constituer la principale destination de quatre jeunes sur cinq. Quant à ceux qui n'empruntent ni l'une ni l'autre de ces voies, leur situation est caractérisée par un chômage qui touche en particulier les trois quarts des filles.

- 035 L'insertion professionnelle des jeunes après le bac.

PIGELET Jean-Luc

Formation Emploi, n° 24, octobre-décembre 1988, pp. 3-10.

Les jeunes sortis au niveau IV de formation constituent une population très diversifiée tant du point de vue de l'origine scolaire (série du baccalauréat) que du niveau de formation atteint (possession ou non du baccalauréat, poursuite ou non d'études postsecondaires). Cette diversité, qui ne paraît pas se refléter dans celle des processus d'accès à l'emploi, relativement homogènes d'une

population à l'autre, se reconnaît en revanche dans celle des emplois occupés. On peut ainsi mettre en évidence des relations plus ou moins fortes selon la série entre la spécialité de la formation et celle de l'emploi occupé : emplois industriels pour les jeunes issus des séries industrielles et, dans une moindre mesure, pour ceux des séries scientifiques, emplois tertiaires (administratifs ou à dimension plus "relationnelle": enseignement, soins, commerce...) pour ceux des séries tertiaires et générales. D'autre part, le fait d'avoir séjourné quelque temps au sein de l'enseignement supérieur ou, plus généralement, postsecondaire, accroît sensiblement la probabilité d'occuper des emplois de niveau intermédiaire (enseignants notamment).

036 Dix ans d'insertion des diplômés universitaires.

CHARLOT Alain, POTTIER François

Formation Emploi, n° 25, janvier-mars 1989, pp. 3-18

Les diplômés de l'enseignement universitaire ayant quitté les études en 1984 ont accédé rapidement à un premier emploi : près de neuf étudiants sur dix ont trouvé un premier emploi en moins d'un an. Dès le premier emploi, ce sont 58 % d'entre eux qui ont accédé à un emploi avec un statut stable (contrat à durée indéterminée, fonctionnaire), 20 % y accédant après un passage de moins de deux ans par un emploi précaire (contrat à durée déterminée, vacataire...). Ces résultats, issus de l'enquête menée en 1987 dans le cadre de l'Observatoire EVA (Entrées dans la vie active) du CEREQ, confirment les tendances observées dans les précédentes enquêtes entre 1976 et 1983. Cette situation favorable s'explique à la fois par la croissance des débouchés "naturels" de l'université (enseignants et cadres supérieurs) et par l'évolution interne des formations universitaires.

Ce bilan optimiste ne doit pas cependant dissimuler l'existence de quelques difficultés réelles d'insertion professionnelle pour un petit nombre de diplômés : 8 % des diplômés ont en effet connu une ou plusieurs périodes de chômage d'une durée totale supérieure à un an entre 1984 et 1987.

037 Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées.

GARONNA Paolo, RYAN Paul

Formation Emploi, n° 25, janvier-mars 1989, pp. 78-90

L'article cherche à élucider les rapports entre l'emploi des jeunes, les systèmes de relations professionnelles et la structure du marché du travail. En particulier, il insiste sur le fait que les problèmes d'emploi des jeunes dans les économies avancées concernent en profondeur le système des relations professionnelles.

Plusieurs types de systèmes nationaux de régulation de l'entrée des jeunes sur le marché du travail sont présentés pour l'Allemagne fédérale, la France, la Grande-Bretagne et l'Italie. Sont ensuite discutés les objectifs et les stratégies des principaux acteurs au sein de ces systèmes de régulation : les employeurs, les syndicats, l'Etat et les jeunes. L'article s'achève sur les contraintes et les difficultés que rencontrent les Etats dans leur politique sociale envers les jeunes.

038 Perspectives récentes sur l'insertion des diplômés des IUT et des STS.

PIGELET Jean-Luc

Formation Emploi, n° 26, avril-juin 1989, pp. 22-36

Les récentes données du CEREQ sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur court (IUT-STS), confirment que celui-ci répond bien, dans l'ensemble, aux objectifs qui lui ont été assignés. Qu'il s'agisse du rythme d'entrée dans la vie active, des points d'accès sur le marché du travail, de la correspondance entre le niveau ou la spécialité de la formation et le niveau ou la spécialité de l'emploi, tout indique que les IUT comme les STS continuent de bénéficier d'une situation relativement privilégiée, particulièrement si l'on compare cette situation à celle des jeunes issus de filières d'un niveau immédiatement inférieur (baccalauréat). On notera pourtant la persistance, à travers les années, pour quelques spécialités secondaires mais surtout tertiaires, de difficultés qui se traduisent par une prise d'emploi moins rapide, une durée de chômage plus longue, un phénomène de précarisation et de sous-classification des emplois. Ces difficultés montrent que l'enseignement supérieur court ne forme pas un ensemble parfaitement homogène mais comporte ses propres zones de fragilité.

039 Le DUT "gestion des entreprises et des administrations" : des études à l'emploi.

BESTION Francis, HERMEN Jean-Louis

Formation Emploi, n° 26, avril-juin 1989, pp. 37-45

Que deviennent les diplômés du département GEA d'IUT ? Une enquête auprès des diplômés des quarante-quatre départements GEA en 1982 donne divers résultats. La formation visant la délivrance d'un diplôme terminal professionnel est de plus en plus utilisée comme moyen d'intégrer des filières longues d'enseignement. Pour les titulaires du seul DUT, le début professionnel est marqué par la déqualification. Par la suite, on observe une forte mobilité professionnelle ascendante. A l'enquête, plus de neuf individus sur dix occupent un emploi. Un sur quatre est déqualifié, mais il est pratiquement toujours considéré comme un emploi définitif.

- 040 Jeunes : de l'emploi aux modes de vie. Point de vue sur un champ de recherche.

BOUFFARTIGUE Paul, LAGREE Jean-Charles, ROSE José

Formation Emploi, n° 26, avril-juin 1989, pp. 63-78

A partir d'un bilan des recherches françaises des dix dernières années dans le champ de l'emploi et des modes de vie des jeunes, du point de vue notamment de leur capacité à traiter des rapports entre ces deux domaines, on s'efforce de saisir les promesses dont sont porteuses de nouvelles orientations de recherche.

Au schéma d'adéquation emploi-formation s'est substitué celui d'un processus dynamique de durée croissante au travers duquel s'opèrent des tris qui contribuent à l'éclatement de la catégorie "jeunesse". Des notions comme celles de "cheminement professionnel" ou de "transition professionnelle" connaissent un succès croissant. Malgré le faible ancrage théorique explicite de la plupart des enquêtes, l'influence des paradigmes de la reproduction, de la segmentation, peut être aisément repérée. Le développement d'approches longitudinales de l'entrée dans la vie adulte apparaît être un des axes les plus prometteurs pour dépasser les limites de ces paradigmes et restituer toute leur épaisseur aux pratiques sociales au travers desquelles les jeunes contribuent aux transformations sociales en cours.

- 041 Secteurs d'activité économique et emploi des jeunes à la sortie du système éducatif.

AUDIER Florence

Formation Emploi, n° 31, juillet-septembre 1990, pp. 46-60

Cet article porte sur les aspects sectoriels de l'insertion professionnelle des jeunes quelques mois après leur sortie du système éducatif. A partir des données relatives aux années 1985 à 1987, traitées suivant la méthodologie des bilans Formation-Emploi, l'auteur met en évidence la place de ces jeunes gens et jeunes filles parmi l'ensemble des recrutements réalisés au sein des secteurs, ainsi que la répartition sectorielle de leurs débouchés, en spécifiant les principales différences selon le niveau de diplômes atteint. Elle s'interroge ensuite sur les affectations professionnelles de ces jeunes et met en évidence le rôle déterminant de certaines activités économiques dans les possibilités de ces jeunes.

3) Collection des études

042 Alternance et insertion professionnelle. Dossier de synthèse.

COMBES Marie-Christine

Collection des études, n° 36, mai 1988

Réalisé à la demande du Haut Comité Education-Economie, ce dossier est une synthèse des données et analyses existantes, principalement au CEREQ, sur les formations en alternance. L'objectif est d'apporter des éléments d'information sur le rôle de ces formations dans l'insertion professionnelle des jeunes. Les trois chapitres qui composent l'étude portent successivement sur : - l'articulation entreprise-centre de formation d'après l'exemple de l'apprentissage ; - les conditions d'insertion à l'issue des différentes formations en alternance (en comparant, en particulier, l'insertion à la sortie de l'apprentissage et des formations par voie scolaire); - le cheminement professionnel. On trouvera en annexe les données de base sur chaque type de formation en alternance.

043 Formation et emploi aux niveaux VI, Vbis et V.

AFFICHARD Joëlle (dir.)

Collection des études, n° 38, août 1988

Ce travail a été réalisé, à la demande du Haut Comité Education-Economie, à partir des études et données disponibles, principalement au CEREQ, à l'INSEE et au ministère de l'Education nationale (Direction de l'Evaluation et de la Prospective). Il concerne l'évolution des sorties du système éducatif, de l'insertion professionnelle et des recrutements aux niveaux VI, Vbis et V de formation, et ses conséquences sur les concurrences entre jeunes débutants sur le marché du travail. Cette mise en relief des tendances actuelles devrait aider à apprécier les effets à attendre de l'objectif de développement des sorties au niveau du baccalauréat, et plus particulièrement ses effets sur les jeunes qui ne pourront accéder à ce niveau.

044 Devenir professionnel des jeunes issus des formations aux professions sociales en 1985.

DEFRESNE Florence

Collection des études, n° 46, janvier 1989

Dans le cadre de son programme d'enquête 1987 sur l'insertion des jeunes sortis de l'enseignement supérieur, le CEREQ a étendu son champ d'observation aux diplômés 1985 des formations aux professions

sociales suivantes : éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs, assistants de service social, éducateurs de jeunes enfants. Cette enquête actualise les résultats obtenus auprès des mêmes populations diplômées en 1980 (interrogées par le CEREQ en 1982) et met en évidence certaines évolutions de leur insertion professionnelle. La richesse de l'information recueillie permet de répondre aux questions sur les caractéristiques des diplômés, sur les modalités d'accès aux formations et sur le cheminement professionnel dans les toutes premières années qui suivent l'obtention du diplôme.

045 Dossier formation et emploi. Niveau IV de formation et baccalauréats professionnels.

BEDUWE Catherine, BERCOT Régine, GUILLIET Béatrice, HILLAU Bernard, KIRSCH Jean-Louis, POTTIER François, VERDIER Eric

Collection des études, n° 49, avril 1989

Le baccalauréat professionnel a été institué en 1985. Cinq spécialités accueillent alors 1 283 inscrits en première année. En 1988, ces inscrits étaient 22 760 et l'éventail des spécialités avait quadruplé. Lorsque le plein fonctionnement sera atteint, 120 000 arrivants seront concernés chaque année. Cette formation répond au double objectif d'instituer un diplôme de niveau IV à large visée d'insertion professionnelle et d'élargir la possibilité de poursuite d'études pour des diplômés de niveau V. Il en résulte une prolifération de demandes qui n'expriment pas forcément des besoins réels et durables du marché du travail. Ceci explique qu'après la phase de lancement, les responsables sentent la nécessité de préciser les espaces de qualification auxquels destine cette filière, ainsi que le degré de spécialisation des formations y conduisant. C'est l'objet de ce dossier que de faire le point sur ces formations selon les axes suivants :

- le baccalauréat professionnel : premiers constats et perspectives de développement ;
- insertion professionnelle et recrutement des jeunes au niveau du baccalauréat ;
- les diplômés de niveau IV dans les secteurs d'activité ;
- niveau IV et professions ;
- développement du système industriel et repositionnement des ouvriers qualifiés, techniciens et agents de maîtrise.

046 L'avenir du niveau V (CAP-BEP). Filières de formation et d'emploi.

AUDIER Florence, BALUT Marie-Eve, BEDUWE Catherine, BROSSIER Christine, BRUAND Françoise, CAMPINOS Myriam, CELERIER Sylvie, GRELET Yvette, HILLAU Bernard, KIRSCH Edith, KIRSCH Jean-Louis, LACOURREGE Alain, LAZAR Anne, LEMERLE Stéphanie, LEVY Joëlle, MONTETY Roseline de, PEYRARD Catherine, PODEVIN Gérard, ROLLE Christiane, VINEY Xavier

Collection des études, n° 56, octobre 1990

A la prédiction de l'inutilité professionnelle des formés de niveau V fait suite la crainte de leur pénurie. Peut-on dépasser ces jugements immédiats et dégager des tendances fiables ?

La principale difficulté pour y parvenir provient des fortes transformations du marché du travail. Dans cet environnement instable, l'analyse des insertions et des cheminements professionnels manifeste un éclatement de la population de niveau V en fonction de trois clivages qui sont, par ordre d'importance, la distinction filles/garçons, la distinction diplômés/non-diplômés et la distinction spécialités secondaires/spécialités tertiaires. Leurs influences réciproques peuvent, selon les cas se renforcer ou se minorer.

Le recours aux diplômés de niveau V se maintient ou s'accroît partout où la notion de métier constitue une référence forte de l'identité professionnelle. Les séries statistiques (1982-1989) permettent de distinguer plus précisément les emplois où le CAP constitue le diplôme de référence, de ceux où il se trouve présent en même temps que le BEP et des diplômes de niveau IV.

Autre constat important : le rôle grandissant de la certification. La reconnaissance du diplôme est sensible dans les recrutements. Elle le devient dans les politiques de formation continue. Sa mention progresse dans les conventions collectives, le CAP y est le plus souvent cité et constitue le socle de construction des classements. Ces observations plaident pour le maintien de la finalité professionnelle des diplômés de niveau V et leur intégration dans des filières de formation pouvant se dérouler tout au long d'une vie professionnelle.

4) Documents de travail

047 Les sortants de l'enseignement technique court : leur situation sept mois après la fin de leurs études. Principaux tableaux de l'enquête décentralisée de février 1986.

GRELET Yvette, LOCHET Jean-François

Documents de travail, n° 41, décembre 1988

A l'heure actuelle, les enquêtes effectuées dans le cadre de l'Observatoire EVA (Observatoire des entrées dans la vie active)

constituent la source principale d'informations sur les débouchés des formations et l'entrée dans la vie active. Mis en place par le CEREQ en 1975, ce dispositif a été remanié en 1982, en collaboration avec la DEP (Direction de l'évaluation et de la prospective du Ministère de l'Education nationale) avec l'expérimentation d'un nouveau mode de réalisation décentralisée des enquêtes d'insertion auprès des sortants de l'enseignement secondaire. Après une première expérimentation en 1982-1983 sur l'Académie d'Amiens, cinq académies ont été concernées en 1983-1984 par ce nouveau dispositif. Le bilan très positif des premières années a conduit à étendre cette opération à la France entière en 1985-1986.

Le présent document est consacré aux sortants de l'enseignement technique court ayant quitté l'école en cours ou à l'issue de l'année scolaire 1984-1985. Il présente les principaux tableaux statistiques relatifs à leur situation au 31 janvier 1986 (emploi, secteur, statut de l'emploi, type d'entreprise).

048 Les débuts professionnels des étudiants en lettres et sciences humaines.

BRUAND Françoise

Documents de travail, n° 42, janvier 1989

Les débouchés professionnels des étudiants littéraires suscitent souvent, en termes polémiques, les plus vives inquiétudes : chômage ou déclassement, telle semble être la seule alternative qui attend, à la fin de ses études, l'étudiant qui a osé se risquer dans une université de lettres et de sciences humaines. La croissance du nombre des étudiants en lettres a-t-elle abouti à une inflation de diplômés sur le marché du travail, provoquant la dévalorisation de leurs diplômes ? La réinterrogation dans le cadre de l'Observatoire des entrées dans la vie active du CEREQ, cinq ans après leur sortie de l'université, d'une cohorte d'étudiants sortis au terme de l'année scolaire 1975-1976 (et déjà interrogés en 1977 lors d'une enquête d'insertion), fournit l'occasion de faire le point sur les difficultés rencontrées par cette population.

049 Liste d'emplois occupés par les diplômés sortant des universités.

CHEVALIER Luc

Documents de travail, n° 48, juillet 1989

Le CEREQ a réalisé en 1987 une enquête auprès des diplômés sortis en 1984 de l'enseignement supérieur. Pour obtenir une bonne connaissance des emplois occupés par ces diplômés, il leur est demandé de donner l'appellation de leur emploi, ainsi que leur fonction et statut. Ce document fournit la liste des appellations des emplois occupés au moment de l'enquête, soit deux ans et demi après la sortie de l'université (ou le dernier emploi si l'étudiant se trouve au chômage

ou en inactivité).

Ces tableaux d'intitulés d'emplois sont construits par niveau d'études (deuxième cycle, première année de troisième cycle) pour chaque discipline universitaire (Sciences, Droit et sciences économiques, Lettres et Sciences Humaines). Il faut noter que les emplois d'enseignants, débouchés "naturels" de l'université, ont été éliminés de ce répertoire. Ils représentent 39 % des emplois de l'enquête. Le document n'a donc pas pour finalité une représentativité statistique. Il doit être considéré comme une liste d'intitulés d'emplois offrant un large éventail des emplois occupés par les étudiants près de trois ans après leur sortie de l'université.

- 050 L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur en quelques chiffres.

DUBOIS Mireille, CHEVALIER Luc, POTTIER François

Documents de travail, n° 50, octobre 1989

A l'aide de quelques indicateurs, ce dossier fournit une information sur l'insertion professionnelle et les emplois occupés par les diplômés de l'enseignement supérieur au niveau le plus détaillé possible des spécialités de formation et diplômes.

Ces résultats sont issus de l'enquête du CEREQ de 1987 auprès des diplômés sortis en 1984 des Instituts universitaires de technologie, des Sections de techniciens supérieurs, des Ecoles d'ingénieurs et de commerce, des deuxièmes cycles ou des premières années de troisième cycle des universités.

- 051 Les trois premières années de vie active d'une cohorte de jeunes sortis en 1986 de l'enseignement secondaire (emploi, chômage, stages).

ZILBERMAN Serge

Documents de travail, n° 55, mai 1990

Depuis la mise en place du Premier Pacte pour l'Emploi, il y a plus de dix ans, les dispositifs publics destinés à endiguer la montée du chômage ont pesé d'un poids croissant sur les modes d'insertion des jeunes. La promotion d'élèves sortie de l'enseignement secondaire en 1986 et suivie pendant ses trois premières années de vie active a connu de ce point de vue une situation exceptionnelle : en dehors des jeunes qui ont dès leur sortie de l'école emprunté la voie de l'apprentissage, plus des deux tiers de cette population sont passés dans les mesures (contrats d'adaptation et de qualification, SIVP, TUC).

Mais ce passage a pris des formes variées et a joué des rôles très différents selon les populations qui l'ont effectué : entrée précoce suivie d'une insertion professionnelle rapide, enchaînement prolongé de plusieurs formules révélateur de difficultés d'accès à l'emploi ou encore moindre présence du dispositif dans des trajectoires dominées

par le chômage, autant de modes de recours aux mesures qui recouvrent généralement des différences de niveau de formation et sont associés à des itinéraires très typés.

- 052 Devenir scolaire et professionnel de la première promotion des bacheliers professionnels.

GUILLIET Béatrice, THIESSET Christine

Documents de travail, n° 56, mai 1990

Le baccalauréat professionnel a d'abord été conçu pour permettre une entrée directe dans la vie active, mais il autorise comme tout baccalauréat, la poursuite des études dans l'enseignement supérieur. La première promotion de bacheliers professionnels sortis en 1987 et enquêtés en septembre 1989 confirme bien la vocation première de ce diplôme : l'insertion professionnelle.

En effet, si 30 % de ces bacheliers ont entrepris des études supérieures, seuls un tiers d'entre eux ont obtenu un diplôme de niveau III (en général un BTS).

L'insertion professionnelle de ceux qui sont entrés directement dans la vie active a été très rapide : 93 % occupent un emploi en moins de six mois. Ce sont souvent des emplois précaires et peu qualifiés, mais dont la situation s'améliore rapidement.

Les spécialités de baccalauréat professionnel qui ont été étudiées sont :

- maintenance des systèmes mécaniques automatisés (MSMA),
- maintenance de l'audiovisuel électronique (MAVELEC)
- vente-représentation.

Les non-bacheliers ont une insertion professionnelle aussi rapide mais une évolution de carrière moins favorable. A la date de l'enquête, 20 % d'entre eux sont au chômage contre 7 % pour les diplômés.

5) Autres documents

- 053 Les enquêtes sur l'insertion professionnelle des anciens apprentis. Guide méthodologique.

COMBES Marie-Christine (dir.)

Depuis la loi sur la décentralisation de 1983, les régions sont devenues compétentes en matière de formation professionnelle et d'apprentissage et elles ont besoin d'informations pour gérer et développer au mieux leur système de formation professionnelle. De son côté, le CEREQ réalise des enquêtes d'insertion professionnelle depuis une quinzaine d'années et a accumulé beaucoup d'expérience en la matière. Ce guide livre ces expériences afin de faire gagner du temps et d'éviter des erreurs aux institutions et aux personnes qui, à leur tour, mènent de telles enquêtes. Il s'adresse à la fois aux

régions qui souhaitent financer des enquêtes et aux institutions locales qui les exécuteront. On ne trouvera pas ici d'informations sur l'apprentissage lui-même, mais une bibliographie en fin de volume indique quelques documents auxquels on pourra se reporter. D'une manière générale, ce guide ne prétend pas imposer un modèle, tout au plus être un outil d'information. Bien qu'il soit centré sur l'apprentissage, certaines des questions abordées peuvent être reprises, moyennant quelques adaptations, pour des enquêtes sur l'insertion professionnelle d'autres populations.



4

*Formation
professionnelle continue*



IV - 1 STATISTIQUES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

1) CEREQ-BREF

054 Où en est l'effort de formation continue des entreprises ?

GEHIN Jean-Paul, JANSOLIN Paul, VERDIER Eric

CEREQ-BREF, n° 32, mai 1988

16 ans après la promulgation de la loi sur le financement de la formation continue, les auteurs dressent un bilan : - croissance des dépenses engagées, mais faible évolution de la structure de ces dépenses; - importance croissante du rôle des institutions de formation; - accès à la formation toujours fortement différencié selon l'âge, le sexe, la catégorie socio-professionnelle, mais aussi en fonction des caractéristiques des entreprises (taille, activité...); - importance du secteur concerné : l'effort de financement demeure principalement le fait des activités industrielles (à l'inverse, on note la faiblesse des actions de FPC au niveau des PME). Le bilan général de l'étude est nuancé : "la formation continue reste encore vécue, dans de trop nombreuses entreprises, comme une obligation fiscale ou sociale, déconnectée des stratégies de développement économique".

055 Dépenses de formation continue des entreprises : 2,51 % de la masse salariale en 1987.

JANSOLIN Paul

CEREQ-BREF, n° 45, juillet 1989

Le CEREQ vient d'achever l'exploitation pour 1987 des déclarations des dépenses de formation continue, remplies obligatoirement par les entreprises ayant au moins dix salariés en application de la loi du 16 juillet 1971. L'effort des entreprises progresse fortement en 1987, en partie sous l'effet du relèvement de 1,1 à 1,2 % du taux minimum de participation. Mais les écarts restent importants entre petites et grandes entreprises, catégories de salariés, et régions, même s'ils se réduisent lentement.

056 Que dépensent réellement les entreprises pour la formation ?

DELAME Emmanuel, SERFATY Elisabeth

CEREQ-BREF, n° 54, mai 1990

Depuis 1971, la loi impose aux entreprises, de dix salariés et plus, de financer des dépenses de formation définies dans un cadre formel précis. Or, ce cadre juridique conduit à sous-estimer les dépenses réelles et ne permet qu'une connaissance imparfaite des dispositifs de formation des entreprises. Les premiers résultats de l'enquête présentée ici constituent à cet égard un apport original. Les entreprises françaises dépensent en formation, en moyenne, 20 % de plus qu'elles ne déclarent. Ce supplément provient surtout des entreprises dont on savait déjà qu'elles recouraient le plus à la formation. S'y ajoute la formation sur le tas, qui accroît encore de moitié le nombre d'heures des actions de formation déclarées. L'existence d'une fonction formation et les moyens mis à sa disposition se développent en relation avec l'effort financier consenti par les entreprises. Enfin, rares sont celles qui intègrent la formation dans leur stratégie.

057 Dépenses de formation continue des entreprises : 2,74 % de la masse salariale en 1988.

JANSOLIN Paul

CEREQ-BREF, n° 56, juillet 1990

Comme les années précédentes, l'effort de formation déclaré par les entreprises de dix salariés et plus progresse fortement en 1988, mais les disparités restent importantes entre petites et grandes entreprises, d'une catégorie de salariés ou d'une région à l'autre, même si elles se réduisent lentement. L'accès à la formation continue s'accroît : en 1988, plus d'une entreprise sur deux a envoyé au moins un de ses salariés en stage ; en 1977, année où le nombre de salariés et d'entreprises couverts par la loi du 16 juillet 1971 avait atteint son maximum, ce n'était le cas que d'une entreprise sur trois.

2) Formation Emploi

058 L'évolution de la formation continue dans les secteurs d'activité (1973-1985).

GEHIN Jean-Paul

Formation Emploi, n° 25, janvier-mars 1989, pp. 19-35

On dispose aujourd'hui de séries statistiques longues sur la participation des employeurs au financement de la formation continue.

S'appuyant sur ces données, l'auteur analyse l'évolution, sur une dizaine d'années, des politiques sectorielles de formation continue. La croissance des dépenses de formation, très nette sur la période, ne connaît pas le même rythme selon les secteurs. Les secteurs qui tirent en avant cette croissance ne sont plus les mêmes : au début, il s'agissait surtout des industries de biens de consommation et des activités commerciales ; aujourd'hui la reprise de la croissance est due à la construction électronique, à l'aéronautique, à la sidérurgie et à la chimie.

Afin d'explicitier la diversité des politiques sectorielles, l'auteur en analyse les différentes composantes : l'intensité de l'effort financier, l'accès des différentes catégories de salariés à la formation, le recours à l'extérieur ou, à l'inverse, la promotion d'une politique interne.

3) Collection des études

- 059 Quelle dynamique d'évolution de la formation professionnelle continue dans les secteurs d'activité ? (1973-1985).

GEHIN Jean-Paul, HATHOUT Adib (collab.)

Collection des études, n° 47, février 1989

Grâce au traitement, réalisé chaque année par le CEREQ, des déclarations d'employeurs retraçant leur participation au financement de la formation professionnelle continue, on dispose maintenant de séries statistiques longues. Cette étude appréhende l'évolution des comportements sectoriels.

Entre 1973 et 1985, les dépenses de formation professionnelle continue des entreprises de plus de 10 salariés assujetties, par la loi du 11 juillet 1971, à une obligation annuelle de financement, sont passées de 2,8 à 22,4 milliards de francs courants, soit une élévation du taux de participation financière de 1,35 % à 2,24 % de la masse salariale. Cette progression est particulièrement diversifiée selon les activités et s'est réalisée selon trois grandes phases d'évolution (croissance sensible jusqu'en 1977, quasi-stagnation entre 1977 et 1982, puis reprise de la croissance de l'effort des entreprises à partir de 1982).

4) Ouvrages

- 060 Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises. (Traitement des déclarations d'employeurs n° 2483). Années 1985-1986. Décembre 1987.

JANSOLIN Paul, CHAUSSEPIED Kalthoum, GROSS Edgar, WIELKI André

Paris, La Documentation française, 1988

Résultats de l'exploitation annuelle des déclarations d'employeurs soumis à l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue (déclaration 2483). Après un rappel de la méthode d'enquête, cette étude mesure les comportements différenciés des entreprises en fonction de différents critères : taille, secteur d'activité économique, catégories professionnelles concernées, etc... et ceci au plan national et régional. Il en ressort une évolution très faible des principaux indicateurs synthétiques, à la hausse en ce qui concerne le pourcentage de la masse salariale affectée aux dépenses de formation continue et la proportion de stagiaires parmi les effectifs salariés des entreprises, à la baisse pour la durée des formations. L'augmentation du taux de participation financière, ainsi que celle du taux de stagiaires ne sont observées que dans les grandes entreprises; en revanche, la diminution de la durée des stages est générale quelle que soit la taille de l'entreprise.

- 061 Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises. (Traitement des déclarations d'employeurs n° 2483). Années 1986-1987. Décembre 1988.

JANSOLIN Paul, CHAUSSEPIED Kalthoum, GROSS Edgar, WIELKI André
Paris, La Documentation française, 1989

Pour la seizième année, à la demande et avec un financement des instances de la Formation professionnelle, le CEREQ a procédé à l'exploitation des déclarations des employeurs soumis à l'obligation de participation au financement de la formation professionnelle continue. Cette exploitation constitue la source, sinon unique, du moins de très loin la plus complète et la plus détaillée, d'informations sur l'effort de formation continue des entreprises et les populations bénéficiaires.

On trouvera dans le présent ouvrage les principaux résultats statistiques détaillés selon le plan suivant :

- * présentation générale du traitement des déclarations d'employeurs ;*
- * les données nationales globales (données financières, structure des dépenses de formation, les entreprises ayant eu des stagiaires, les stagiaires) ;*
- * analyse géographique ;*
- * analyse sectorielle ;*
- * synthèse intersectorielle.*

- 062 Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises. (Traitement des déclarations d'employeurs n° 2483). Années 1987-1988. Décembre 1989.

JANSOLIN Paul, CHAUSSEPIED Kalthoum, GROSS Edgar
Paris, La Documentation française, 1990

Pour la dix-septième année, à la demande et avec un financement des instances de la Formation professionnelle, le CEREQ a procédé à l'exploitation des déclarations des employeurs soumis à l'obligation de participation au financement de la formation professionnelle continue. Cette exploitation constitue la source, sinon unique, du moins de très loin la plus complète et la plus détaillée, d'informations sur l'effort de formation continue des entreprises et les populations bénéficiaires.

On trouvera dans le présent ouvrage les principaux résultats statistiques détaillés selon le plan suivant :

- * présentation générale du traitement des déclarations d'employeurs ;*
- * les données nationales globales (données financières, structure des dépenses de formation, les entreprises ayant eu des stagiaires, les stagiaires) ;*
- * analyse géographique ;*
- * analyse sectorielle ;*
- * synthèse intersectorielle.*

IV - 2 USAGES DE LA FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE

1) CEREQ-BREF

063 La formation continue dans les transformations d'entreprises.

VERDIER Eric

CEREQ-BREF, n° 39, janvier 1989

Quel rôle joue la formation continue dans les entreprises dans cette seconde moitié des années 80 ? Des études antérieures ont montré que le recours à la formation continue est d'autant plus intense que l'entreprise est de grande taille, qu'elle appartient à un secteur capitalistique, qu'elle dispose d'une main-d'oeuvre qualifiée et qu'elle jouit d'une position dominante dans sa filière (les sous-traitants forment moins que leurs donneurs d'ordre). En outre, le personnel d'exécution bénéficie beaucoup moins de la formation continue que les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres. Cependant, le rappel de ces caractéristiques structurelles, guère nouvelles, ne saurait clore le débat sur le rôle de la formation continue comme le montrent les résultats du programme POETE développé par le CEREQ et les centres qui lui sont associés. En une période où nombre d'entreprises sont confrontées à des mutations technologiques majeures, à une concurrence aigüe et à des pertes de compétitivité importantes, les politiques de main-d'oeuvre prennent un caractère stratégique de plus en plus affirmé, au stade des intentions tout au moins.

- 064 Les innovations en formation : des entreprises qui éduquent, des formations qui organisent.

MEHAUT Philippe

CEREQ-BREF, n° 49, décembre 1989

On sait par divers indicateurs macro-statistiques que, depuis 1982, les entreprises dépensent plus pour la formation de leurs salariés. Mais quel est le contenu des politiques de formation mises en oeuvre ? S'articulent-elles plus aux stratégies économiques et sociales actuelles ? Quelle est leur contribution aux recompositions du travail et de l'emploi, à la constitution de nouveaux groupes professionnels et de nouvelles identités salariales ? Au-delà du discours sur "l'investissement formation", les résultats présentés ci-dessous laissent à penser que ces politiques de formation dessinent progressivement les contours d'un nouveau rôle de la formation (continue mais aussi initiale) dans la structuration et le fonctionnement des marchés du travail.

- 065 Formation et promotion en France depuis vingt ans.

DUBAR Claude, PODEVIN Gérard

CEREQ-BREF, n° 59, novembre 1990

Les entreprises dépensent de plus en plus pour la formation d'une part croissante de leur personnel, mais les promotions ne suivent plus. Voilà ce qui ressort des déclarations d'employeurs traitées par le CEREQ. Résultats confirmés par les enquêtes successives Formation Qualification Professionnelle de l'INSEE. La formation continue, même lorsqu'elle se rapproche de la forme scolaire, s'accompagne de moins en moins souvent d'une mobilité ascendante. Pourtant les secteurs économiques les plus compétitifs et leurs entreprises les plus innovantes sont ceux qui ont à la fois les plus forts taux de salariés en formation et les taux de promotion les plus élevés. La coexistence de ces deux évolutions permet de comprendre les transformations essentielles qu'a connues la formation professionnelle continue en France depuis vingt ans.

- 066 L'entreprise formatrice.

KIRSCH Edith

CEREQ-BREF, n° 60, décembre 1990

Après avoir privilégié une conception de la qualification ouvrière fondée sur l'expérience professionnelle, le discours des entreprises valorise aujourd'hui les diplômes, censés garantir un niveau de connaissances et une capacité d'adaptation. La substitution de jeunes diplômés à la main-d'oeuvre en place apporte de nouvelles compétences

mais appauvrit la mémoire technique des équipes, risque d'en briser la cohésion sociale et pose de difficiles problèmes de gestion des carrières. Les entreprises dont il sera question ici se sont engagées dans une voie différente, combinant expérience professionnelle et formation pour requalifier leurs ouvriers. Elles font de la formation un temps fort qui s'inscrit dans une dynamique englobant toute l'organisation et les relations sociales de l'entreprise. Elles ont bénéficié d'une aide publique et signé une convention de Formation-Prévention du Fonds national de l'Emploi (FNE).

2) Formation Emploi

- 067 La construction sociale des offres de formation dans une institution de formation professionnelle.

MAROY Christian

Formation Emploi, n° 26, avril-juin 1989, pp. 46-62

La construction des offres de formation dans une institution de formation professionnelle n'est pas le simple reflet des évolutions économiques et sociales extérieures. Le propos du présent article est de montrer que les besoins de formation pris en compte par une institution de formation ne sont pas compréhensibles sans prendre en considération les stratégies des acteurs qui composent ou contrôlent cette institution.

Ainsi, en Belgique francophone, au sein de la Formation Professionnelle des adultes de l'Office national de l'Emploi - une institution fortement marquée par une tradition de formation technique -, un programme développant une formation à une "qualification sociale" a pu voir le jour parce qu'une partie des professionnels de l'institution ont trouvé dans la construction de ce curriculum une façon de défendre et de valoriser leurs compétences et pratiques de formation. Cette stratégie est située par rapport aux transactions qui s'opèrent entre patronat et syndicats au sommet de l'institution.

- 068 La construction d'actions de formation aux nouvelles technologies.

MERCHIERS Jacques

Formation Emploi, n° 29, janvier-mars 1990, pp. 51-65

Lorsqu'on aborde la question de la définition des formations, on se trouve souvent confronté à une vision quelque peu mécaniste de la relation entre la formation et l'emploi. Or, dans le vaste domaine de la formation professionnelle continue (FPC), les médiations entre les organismes de formation et le monde du travail sont à la fois multiples, mal connues et fort hétérogènes. Le développement des actions de formation aux nouvelles technologies accroît sans cesse

cette diversité. Cet article analyse le rôle particulier des formateurs dans la création d'actions de formation pour des stagiaires destinés à occuper des emplois de technicien.

- 069 Les déterminants de la politique de formation continue d'un groupe : caractéristiques économiques et histoire des sites.

BEL Maï'ten, GEHIN Jean-Paul

Formation Emploi, n° 31, juillet-septembre 1990, pp. 5-16

Les résultats présentés ici montrent comment la politique de formation professionnelle continue est une des variables actives dans les mutations technico-organisationnelles d'un groupe. Mais les modalités de définition et de mise en oeuvre de cette politique se "déclinent" de façon spécifique à chacun des établissements.

Dans le cadre de la définition d'une nouvelle stratégie industrielle de groupe, les deux établissements sont confrontés à des transformations similaires. Il s'agit à la fois de resserrer les effectifs, moderniser les équipements, élever les compétences de l'ensemble du personnel, estomper les clivages internes entre services et ateliers, améliorer la qualité.

Les politiques de formation, qui s'accompagnent d'un effort financier important, se différencient fortement au niveau des sites. Plusieurs facteurs expliquent ces différences : l'histoire, le "métier" de chaque établissement, l'implantation géographique et enfin les traditions de lutte sociale. La politique de formation résulte donc d'une construction sociale spécifique pour chacun des sites.

- 070 Pourquoi des entreprises mettent-elles en oeuvre des formations continues diplômantes ?

VERDIER Eric

Formation Emploi, n° 32, octobre-décembre 1990, pp. 3-6.

Présentation commentée du dossier sur "Entreprise et formation", publié dans ce même numéro de "Formation Emploi". Il met en relief le caractère novateur des expériences de formations diplômantes relatées dans les différents articles, mais s'interroge également sur la pérennité de ces formules dans des contextes organisationnels en évolution.

- 071 Les CAP par unités capitalisables dans la sidérurgie : une conversion réussie.

KIRSCH Edith

Formation Emploi, n° 32, octobre-décembre 1990, pp. 7-18

Les CAP par unités capitalisables sont un des instruments de requalification des ouvriers de la sidérurgie. L'expérience montre la part active que peuvent prendre les employeurs dans la définition du contenu des diplômes. Elle confirme la fonction de concertation des commissions professionnelles consultatives : de confrontation en compromis, les partenaires sociaux et l'Education nationale se sont mis d'accord pour élargir le champ de référence des formations. Le respect des objectifs nationaux du diplôme n'est pas synonyme de rigidité : les entreprises recherchent en permanence, en collaboration avec les enseignants, la pédagogie la plus adaptée à leur situation et aux caractéristiques de leur main-d'oeuvre. L'implication des responsables opérationnels, la forte solidarité des salariés en formation expliquent que l'impact de l'expérience soit à la fois individuel et collectif. La répartition du travail dans les équipes change, l'autonomie acquise par les ouvriers modifiant l'activité de la maîtrise dont la fonction formatrice se formalise. La prise en compte de ces évolutions et la perspective du retour de la sidérurgie au droit commun en matière de retraites conduit à mettre au point des filières ouvrières plaçant le diplôme au niveau de la compétence professionnelle dans les critères de classement.

- 072 Un CAP par unités capitalisables pour gérer dans l'incertitude : le cas d'un établissement de textile synthétique.

CELERIER Sylvie

Formation Emploi, n° 32, octobre-décembre 1990, pp. 19-27

Un établissement de textile synthétique organise pour ses ouvriers une formation préparant au CAP par unités capitalisables. Cette formation donne l'occasion de s'interroger sur les usages de la certification dans la gestion interne d'une unité. Ceux-ci s'appliquent d'abord à la requalification de la main-d'oeuvre ouvrière. L'originalité étant que cette requalification n'est pas directement liée à une transformation industrielle précise. La certification permet de desserrer les contraintes qui pèsent sur la gestion de la main-d'oeuvre ouvrière et joue un rôle central dans l'anticipation et l'apaisement des conflits sociaux larvés que connaît l'établissement. Plus globalement, celui-ci utilise la certification comme repère et garantie pour préparer une période de transformations à venir dont il ne connaît pas encore précisément le contenu.

- 073 Le cas d'une formation homologuée pour une action de reconversion.

BALUT Marie-Eve

Formation Emploi, n° 32, octobre-décembre 1990, pp. 28-36

L'entreprise, filiale d'un groupe de l'électricité-électronique, est composée à plus de 50 % d'ouvriers spécialisés dans des tâches en

voie de disparition ou d'automatisation, d'où la nécessité de procéder à une reconversion interne de sa main-d'oeuvre. La formation homologuée est l'instrument de cette mutation. Les contraintes d'organisation de l'activité productive ont pesé sur les conditions de mise en oeuvre de la formation et de sélection des stagiaires. La certification constitue un enjeu de négociation majeur au sein de l'entreprise. Elle constitue une contrepartie donnée aux salariés qui acceptent de s'engager dans l'action lourde de formation (630 heures réparties sur trois ans) conçue par l'employeur. Cette formation fournit la main-d'oeuvre qualifiée dont l'entreprise a besoin et contribue à éviter des licenciements. Elle n'entraîne une promotion que si le salarié accède à un poste plus qualifié.

074 Formation et remaniements identitaires.

BRODA Jacques

Formation Emploi, n° 32, octobre-décembre 1990, pp. 37-49

Les entreprises des industries agro-alimentaires (IAA) connaissent depuis plus de dix ans des mutations technologiques et organisationnelles qui ne peuvent être efficaces qu'en intégrant la formation dans les politiques de gestion.

Pour le personnel ouvrier des ateliers de conditionnement, l'inscription dans un processus formatif lourd est anxiogène, il doit résoudre rapidement des questions complexes en termes d'apprentissage et de remaniement identitaire. L'absence de clarté dans les objectifs, les finalités et les modes de reconnaissances est un frein à l'investissement salarial.

Si les entreprises élaborent des plans plus ou moins innovants à partir d'expériences socialisées par les GRETA, elles ont du mal à saisir ce qui se joue au plus fin d'une vécu salarial souvent dramatique.

075 Former pour modifier l'organisation productive.

HELLIET Roger, COMBES Marie-Christine (propos recueillis par)

Formation Emploi, n° 32, octobre-décembre 1990, pp. 50-54

En 1980, le Groupe Péchiney est en difficulté. Nommé responsable de formation de la Société Aluminium-Péchiney, l'une des filiales, Roger Helliet arrive avec huit années d'expérience de formation derrière lui dont cinq de travail avec un collaborateur de Bertrand Schwartz qui expérimente alors les CAP par unités capitalisables. L'outil de formation qu'il a construit pendant ces années devient, sous la pression des événements, un moyen d'élever le niveau général des qualifications et, à terme, de changer l'entreprise.

3) Collection des études

- 076 Formateurs et formations. La définition des actions de formation aux nouvelles technologies.

MERCHERS Jacques

Collection des études, n° 44, novembre 1988

Si la formation apparaît aujourd'hui comme l'une des ressources importantes de l'adaptation aux nouvelles technologies, elle est, par ailleurs, souvent critiquée pour le caractère général, voire dépassé, des connaissances qu'elle délivre. La formation, qu'elle soit initiale ou continue, doit elle-même être transformée et adaptée aux objectifs qu'on lui affecte. Cette étude analyse les activités des formateurs qui visent à la création de nouvelles formations dans le domaine de la formation professionnelle aux nouvelles technologies, particulièrement la robotique, l'informatique industrielle et les automatismes. L'activité des formateurs s'exerce dans des contextes très différents selon le type d'organismes qui représentent chacun de façon exemplaire un mode d'articulation entre l'école et l'entreprise : les organismes de l'Education Nationale (GRETA), les organismes de la sphère consulaire et enfin les services formation des grandes entreprises.

- 077 Formation continue et compétitivité économique.

PODEVIN Gérard, VERDIER Eric

Collection des études, n° 51, septembre 1989

Il est devenu courant aujourd'hui de considérer la formation continue comme un puissant déterminant de la compétitivité des entreprises et du même coup de porter les actions visant à son développement au rang d'investissement. Toutefois, une telle équation ne va pas de soi si l'on admet que les liens qui rapprochent volume des dépenses de formation et résultats économiques ne sont pas des liens directs, et qu'il existe au contraire un ensemble de contraintes et de modalités de mise en oeuvre, dont la maîtrise et l'agencement, tant au niveau "macro" que "micro", créent seuls les conditions de la réussite des politiques de formation. C'est à un éclairage de ces relations complexes entre qualification, formation du personnel et performances économiques que s'est attaché le présent rapport à partir de trois niveaux d'analyse : macro-économique, sectoriel et micro-économique. Après avoir formulé des recommandations sur le statut, l'organisation et la mise en oeuvre d'une politique de formation qui oeuvre pour des organisations plus efficaces, les auteurs concluent par une série de propositions d'études. Ce rapport est le résultat de la mission d'étude confiée à Eric VERDIER, adjoint au Directeur du CEREQ, par André LAIGNEL, Secrétaire d'Etat chargé de la Formation Professionnelle.

4) Documents de travail

- 078 Prévoir et former. Suivi de l'expérimentation d'une aide à la formation gérée par le FNE dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi.

KIRSCH Edith

Documents de travail, n° 49, juin 1989

D'avril 1988 à mars 1989, la Délégation à l'Emploi a expérimenté une aide à la formation destinée à encourager des pratiques de gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications : les conventions de Formation Prévention.

Les principales conditions d'accès à la nouvelle aide sont satisfaites par la moitié, au moins, des sociétés. Les critères les plus fréquemment remplis sont ceux qui caractérisent à la fois la situation de l'entreprise et l'intervention du FNE. Ils résument l'essentiel des problèmes posés par les mutations économiques. Les conditions relatives aux nouvelles pratiques que veulent impulser les conventions de Formation Prévention semblent les plus difficiles à remplir. Trois catégories d'entreprises peuvent être distinguées selon qu'elles se rapprochent plus ou moins des objectifs du FNE-Prévention :

- celles qui anticipent en intégrant les préoccupations sociales dans l'élaboration de leur plan de développement ;
- celles où ces préoccupations ont été prises en compte tardivement et où une pédagogie de la gestion prévisionnelle est à développer ;
- celles où la prévision semble en échec.

Face à cette diversité de situations, les Services Extérieurs du Travail et de l'Emploi semblent avoir évalué les demandes des entreprises en termes de potentialités plutôt qu'en se référant de façon stricte aux critères d'éligibilité à la nouvelle aide.

- 079 Les engagements de développement de la formation, modalités de mise en oeuvre.

VESPERINI Fabienne

Documents de travail, n° 58, juin 1990

Initiée en 1988, cette étude est intervenue à un moment où les mesures des engagements de développement de la formation (EDDF), conclus entre l'Etat d'une part, une entreprise ou un regroupement d'employeurs d'autre part, ont commencé à prendre une ampleur significative. Dans ce contexte, sa finalité a été de produire un premier repérage des modalités de la mise en oeuvre de ces mesures à partir d'un large échantillon d'entreprises ayant passé un EDDF durant la période charnière comprise entre 1985 et 1987. Les conclusions de cette étude ont été remises à la Délégation à la Formation professionnelle à l'automne 1989.

L'analyse de ces données a tout d'abord montré que la ratification d'un EDDF impliquait l'existence d'une assez grande disparité d'acteurs et de niveaux de négociation. Elle a également permis de souligner l'hétérogénéité des firmes signataires qui se caractérise entre autres par la nette prédominance des petites et moyennes entreprises.

Grace à des enquêtes monographiques réalisées en 1989, un certain nombre d'enseignements ont pu ensuite être tirés sur les pratiques concrètes de formation continue.



5

*Reconversion
et mobilité*



1) CEREQ-BREF

- 080 Recomposition des structures d'emplois, mobilité interne et formation continue dans l'industrie.

PODEVIN Gérard

CEREQ-BREF, n° 41, mars 1989

Depuis une quinzaine d'années, l'industrie française a perdu de nombreux emplois : 1 350 000 entre 1974 et 1987, soit une baisse de près de 22 %. Cette évolution a été différenciée selon les niveaux de qualification : 20 % des emplois ouvriers ont été supprimés sur la même période, 35 % pour les seuls ouvriers non qualifiés, tandis que les ingénieurs et cadres voyaient leurs effectifs progresser de 33 %. Mais ce phénomène bien connu de recomposition des structures d'emplois résulte de mouvements plus complexes faisant intervenir le marché externe, à travers notamment le jeu combiné des recrutements et des licenciements, et le marché interne dans sa logique promotionnelle. Il est alors du plus grand intérêt de pouvoir distinguer la contribution respective de chacun de ces marchés au solde net global.

- 081 Reconversions et mobilités.

VILLEVAL Marie-Claire

CEREQ-BREF, n° 55, juin 1990

Les politiques françaises de reconversion se distinguent par le rôle déterminant qu'y a joué l'Etat en créant ou impulsant des dispositifs institutionnels variés et en engageant des moyens financiers conséquents. Les réductions d'emploi ont été plus tardives et massives que dans d'autres pays européens. Les salariés touchés ont subi une profonde transformation de leurs statuts et de leurs identités professionnelles : des grandes entreprises qui privilégiaient l'intégration collective de leur personnel, ils sont passés massivement à des PME connaissant des formes de gestion plus concurrentielles et plus individualisées.

Il reste que les trajectoires individuelles de reconversion se différencient fortement selon la filière institutionnelle empruntée. La formation y tient souvent un rôle ambigu. Ces caractéristiques éclairent le débat actuel sur la substitution ou la complémentarité entre reconversion interne et reconversion externe de la main-d'oeuvre.

2) Formation Emploi

- 082 La contribution de la mobilité interne à la déformation des structures de l'emploi dans l'industrie.

PODEVIN Gérard

Formation Emploi, n° 25, janvier-mars 1989, pp. 39-55

De la théorie de la segmentation, on retient généralement l'opposition marché interne/marché externe, définie le plus souvent par l'opposition stabilité/instabilité. Cependant, plus que l'intensité de la rotation externe de la main-d'oeuvre, il semble que le degré de mobilité interne fonde de manière effective cette opposition.

L'absence de données statistiques se rapportant directement à ce phénomène de mobilité interne conduit alors à proposer une méthodologie flux/stock originale, basée sur le rapprochement par secteur des mouvements externes de main-d'oeuvre et de l'évolution des structures d'emploi. Cette méthode est basée sur une combinaison des enquêtes DMMO (Déclarations des mouvements de main-d'oeuvre) et ESE (Enquête structure des emplois). L'ensemble des secteurs industriels dans quinze régions, entre 1984 et 1986, a été ainsi étudié.

Cette méthodologie permet d'apprécier indirectement, par catégorie socioprofessionnelle, la contribution du marché interne promotionnel à cette évolution des structures d'emploi à travers les déformations qui ne sont pas imputables aux mouvements externes d'entrées et de sortie de chaque catégorie d'emploi.

- 083 La reconversion de la main-d'oeuvre. Bibliographie sélective (1950-1988).

VILLEVAL Marie-Claire, ENCLOS Philippe, MARRAUD Catherine, CHASSEY Francis de, DUPUIS Pierre-André, FATH Gérard, HIGELE Pierre

Formation Emploi, n° 29, janvier-mars 1990, pp. 82-92

Nombreux sont les secteurs touchés par les restructurations industrielles et donc concernés par les mesures assurant la reconversion professionnelle de leur main-d'oeuvre. Indépendamment des textes législatifs s'y rapportant, la littérature sur les problèmes de reconversion est abondante et diversifiée par ses sources. Paradoxalement, malgré le grand intérêt que soulève cette question, il n'existait pas de recension de ces textes et publications. Cette bibliographie commentée comble ce manque. Elle s'ordonne autour des thèmes suivants :

- le droit de la reconversion
- politique de reconversion et mobilité des salariés
- reconversion et formation
- reconversion des salariés et restructuration industrielle.



6

Gestion d'entreprise



1) CEREQ-BREF

084 Les sous-traitants de l'industrie dans la reprise économique.

GOMEL Bernard, GORGEU Armelle, MATHIEU René, BONNEAU Monique,
GARDES Cristina, ROCHARD Marie-Béatrice

CEREQ-BREF, n° 48, novembre 1989

Les PMI sous-traitantes seraient enfermées dans des ajustements de court terme ? Des plans de charge incertains rendraient difficile toute stratégie d'investissement et d'élévation de la qualification par la formation ?

L'enquête du CEE (Centre d'études de l'emploi) et du CEREQ en donne une autre image. Elle nous apprend tout d'abord que la dépendance à l'égard des donneurs d'ordres est moins forte qu'on ne le supposait. Elle nous montre ensuite que ces PMI industrielles ont su profiter de la reprise, augmenter leur effort de formation et amorcer leur propre transformation. Elles jouent un rôle important dans l'amélioration de la qualité des produits et des procédés. Cependant le recours important aux formes précaires d'emploi rappelle le poids de la flexibilité de court terme.

2) Formation Emploi

085 L'utopie et la nécessité, ou des conditions de travail dans les coopératives ouvrières de production.

AUVERGNON Philippe

Formation Emploi, n° 23, juillet-septembre 1988, pp. 3-18

Née au milieu du XIX^e siècle, notamment en réaction aux conditions de travail existant dans les entreprises capitalistes classiques, la coopérative ouvrière de production s'est perpétuée si ce n'est dans la clandestinité, du moins loin des feux de l'actualité. La crise économique, l'accroissement des difficultés d'entreprise et la recherche de solutions industrielles ont, au cours des années 80, attiré à nouveau l'attention des acteurs économiques et sociaux sur cette libre entreprise collective. Au 30 avril 1988, il existait en France 1356 sociétés coopératives ouvrières de production employant 32 817 salariés, un peu plus de 65 % d'entre eux étant en même temps sociétaires. Les coopératives de production restent donc

économiquement marginales. Pourtant, force est de constater l'exemplarité renouvelée de ce type d'entreprises. En effet, si elles se proposent toujours comme une alternative aux conditions d'emploi et de travail classiques, les coopératives ouvrières sont aujourd'hui bien souvent des lieux d'expérimentation des plus variables. Le projet humain mais aussi les spécificités du statut juridique de l'entreprise et de ses membres ne sont pas étrangers à de telles capacités d'adaptation des conditions de travail.

3) Collection des études

- 086 L'insertion d'une petite entreprise de main-d'oeuvre dans un grand groupe industriel (Le cas d'une PME de la construction électrique).

RYCHENER Frédérique

Collection des études, n° 40.1, septembre 1988

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE). L'insertion de cette PME dans un groupe s'accompagne d'une formalisation croissante de sa gestion et d'un resserrement de son champ d'activité. Ce processus engendre de fortes tensions avec son mode de fonctionnement antérieur fondé notamment sur des capacités d'initiative très personnalisées.

- 087 La difficile mutation des industries traditionnelles (Le cas d'une société verrière).

KIRSCH Edith

Collection des études, n°40.10, septembre 1988

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE). En 1985, toute la stratégie de cette entreprise était au service d'un seul objectif : rétablir sa rentabilité. Depuis plus de dix ans, la hausse des coûts de production et la récession de ses principaux débouchés dans un marché très concurrentiel aggravaient son déficit. Fermeture des ateliers les moins rentables, faiblesse des investissements, baisse des effectifs, austérité salariale ne lui avaient pas permis de retrouver l'équilibre. Autres enjeux pour l'avenir dans ce contexte incertain : moderniser son appareil productif, renouveler les compétences de son personnel et transformer son système de relations sociales.

- 088 Une modernisation à mi-chemin ? (Le cas d'une grande entreprise de l'industrie des biens intermédiaires).

SERFATY Elisabeth

Collection des études, n° 40.11, octobre 1988

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE). Confrontée à un marché peu dynamique et à une compétitivité dégradée, cette entreprise répond par des ajustements immédiats (baisse importante des effectifs) et une stratégie de plus long terme fondée sur des investissements lourds et une réorganisation partielle du travail et des efforts de formation. Elle tente de développer les compétences d'une main-d'oeuvre globalement peu formée et relativement vieillie.

- 089 L'automatisation comme substitut au travail ouvrier non qualifié (Le cas d'une entreprise de la construction électrique).

ABILLAMA Fadi

Collection des études, n° 40.2, octobre 1988

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE). Cette entreprise fabrique un produit banal et peu évolutif. Confrontée à de sérieuses difficultés économiques, elle a engagé une profonde recomposition de ses structures et de son fonctionnement. Une organisation taylorienne cède progressivement la place à un processus plus automatisé et à une association du personnel pour la résolution des problèmes de qualité.

- 090 Une PME en forte croissance (Le cas d'une entreprise de l'électronique professionnelle).

AGACHE Christine, AGNES Michel, SUEUR Michel

Collection des études, n° 40.3, octobre 1988

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE). Cette entreprise se caractérise par une forte croissance de ses effectifs (ingénieurs et cadres en particulier) et encore plus de son activité. Le taux d'investissement est très fort, la recherche active, les qualifications s'élèvent. La conjugaison des "investissements" inclut également un renforcement de la fonction technico-commerciale qui devient prééminente.

- 091 Une SCOP en cours de modernisation accélérée (Le cas d'une entreprise de l'ameublement).
- LHOTEL Hervé, GERARDIN Frédéric (collab.)
- Collection des études, n° 40.4, octobre 1988
- Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE).*
D'ores et déjà, cette entreprise se caractérise par sa bonne santé dans un secteur en déclin. La poursuite de la modernisation se fonde sur des investissements matériels (équipements) et immatériels (marque, réseau de distribution) importants. En outre, l'organisation du travail est en profonde évolution.
- 092 La restructuration tardive d'une entreprise commerciale (Le cas d'une entreprise de la distribution).
- ROCHARD Marie-Béatrice
- Collection des études, n° 40.5, septembre 1988
- Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE).*
Cette entreprise connaît des difficultés financières et économiques persistantes liées d'abord à un rétrécissement de ses débouchés. Elle n'arrive que lentement à dégager un projet homogène de nature à pallier les conséquences négatives de relations internes problématiques et de rapports avec les fournisseurs fondés sur des prix bas, mais qui ont pour conséquence une qualité insuffisante des produits achetés.
- 093 Faire d'un institut une entreprise ? (Le cas d'un établissement public à caractère industriel et commercial).
- BARTHE Marie-Annick
- Collection des études, n° 40.6, octobre 1988
- Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE).*
- Cet institut est investi de missions de service public visant en particulier à la constitution d'un patrimoine. Dans un contexte où la réglementation a fortement évolué, l'EPIC s'est engagé partiellement dans une logique d'exploitation marchande. Quel compromis s'établira entre ces diverses logiques ?*

- 094 Le passage de la jeunesse à la maturité d'une entreprise "high tech" (Le cas d'une entreprise de l'électronique professionnelle).

FARIA DE OLIVEIRA Fernando

Collection des études, n° 40.7, septembre 1988

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE).

De création récente, cette entreprise s'est appuyée sur un "esprit maison" fort, autorisant une grande souplesse de fonctionnement, des rapports sociaux peu formalisés, des relations intenses avec son environnement, des prises de risque nombreuses. Mais la croissance de l'entreprise l'oblige progressivement à formaliser ses modes de gestion.

- 095 Des commandes publiques au marché (Le cas d'une entreprise de la pyrotechnie).

DUPUY Yves, OURTAU Maurice

Collection des études, n° 40.8, septembre 1988

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE).

Une réorientation des marchés, des produits nouveaux, un fort investissement ont permis à cette entreprise de faire face à une réduction des commandes publiques et de maintenir la croissance de ses effectifs. Mais la logique commerciale, dominante dans l'entreprise, pose des problèmes particuliers d'organisation et de composition de la main-d'oeuvre.

- 096 Les impacts de la concurrence : négoce ou production ? (Le cas d'une entreprise de composants électroniques).

BALUT Marie-Eve, BONNEAU Monique

Collection des études, n°40.9, septembre 1988

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE).

Cette entreprise, à l'origine située sur des marchés captifs, s'est fortement contractée avec la montée de la concurrence faute de ressources autres que son savoir-faire productif. Le développement de l'activité de négoce, encouragé par le groupe auquel appartient l'entreprise, n'apportera sans doute pas les compensations suffisantes. L'autre voie possible - la valorisation du savoir-faire par l'élargissement de la gamme des produits - pourra-t-elle s'appuyer sur les moyens adéquats ?

- 097 Stratégie de groupe et éclatement d'une entreprise industrielle (Le cas d'une entreprise de mini-informatique).

MARGIRIER Gilles

Collection des études, n° 48.1, février 1989

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE). L'entreprise étudiée se caractérise par un potentiel de recherche important, une gestion des ressources humaines active, des investissements non négligeables, mais pourtant par un échec industriel au moins relatif. Les tribulations de cette entreprise dans les stratégies successives de grands groupes français reflètent les incertitudes et le manque de compétitivité de certaines composantes de l'industrie de pointe française.

- 098 La tertiarisation d'une entreprise industrielle (Le cas d'une entreprise du secteur imprimerie-presse-édition).

BARTHE Marie-Annick

Collection des études, n° 48.2, février 1989

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE). Rationalisation de la production, affirmation d'une stratégie et professionnalisation de la main-d'oeuvre : la stratégie (en cours) de cette entreprise, fortement marquée par un engagement confessionnel, s'est appuyée sur une gestion du personnel anticipatrice et se traduit par un net redressement de la situation économique.

- 099 La réussite d'une stratégie fondée sur le renforcement de la fonction commerciale (Le cas d'une entreprise du bâtiment).

FARIA DE OLIVEIRA Fernando

Collection des études, n° 48.3, février 1989

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE). Confrontée à une variabilité et une hétérogénéité aiguës de sa demande, cette entreprise n'a cessé de renforcer les effectifs et le rôle de la fonction commerciale. Les innovations de produits et d'organisation concourent à la mise en place d'une gestion à la commande. L'exigence de flexibilité pousse à la constitution d'une politique du personnel beaucoup plus motivante mais limitée en matière de formation continue.

- 100 Déréglementation et accentuation de la concurrence : quelle adaptation ? (Le cas d'une grande entreprise professionnelle).

LENEVEU Christine

Collection des études, n° 48.4, février 1989

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE). A compter de 1984, l'entreprise subit le contrecoup de la réduction des commandes militaires et de la déréglementation des autres marchés publics. Des ajustements de court terme sont d'abord privilégiés afin de réduire les coûts. Une transformation structurelle s'amorce.

- 101 Réduction sensible des effectifs et déaylorisation de l'organisation (Le cas d'une entreprise brassicole).

HERAN Frédéric

Collection des études, n° 48.5, février 1989

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE). De longue date, cette entreprise a mené une politique de l'emploi innovante. Un plan ambitieux, liant modernisation économique et modernisation sociale, a été confronté à une contraction de marchés plus marquée que prévu. L'accélération des réductions d'effectifs s'avèrera-t-elle compatible avec la participation du personnel qu'appelle le projet de "déaylorisation" et le recours systématique à la formation continue qui accompagne celle-ci ?

- 102 Ajustements de court terme ou flexibilité stratégique d'une PME : un compromis délicat (Le cas d'une société de services rendus aux entreprises).

DUPUY Yves, OURTAU Maurice

Collection des études, n° 48.6, février 1989

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE). Cette entreprise connaît une croissance sensible qui résulte d'activités de sous-traitance fortement fluctuantes. La rapidité des ajustements a largement conditionné l'obtention de bons résultats économiques. Leur poursuite nécessite de constituer une compétence professionnelle stable et reconnue. Un délicat compromis reste à construire.

- 103 L'insertion d'un établissement dans une stratégie de groupe (Le cas d'une entreprise de fils et fibres synthétiques).

CELERIER Sylvie

Collection des études, n° 48.7, février 1989

Monographie réalisée dans le cadre du Programme d'observation de l'emploi et du travail dans les entreprises (POETE). Cette entreprise est le fruit d'une restructuration des activités textiles de son groupe. Trois transformations majeures, suivies dans le principal établissement, ont été menées de front : recentrage de l'activité sur des produits à forte valeur ajoutée, rénovation complète des équipements, fort renouvellement de la main-d'oeuvre. Le redressement des résultats économiques a facilité le passage d'une gestion "adaptative" à une gestion "anticipatrice".



7

Mutations technologiques



1) Formation Emploi

104 Automatisation et travail : le cas de la machine-outil.

ADLER Paul S., BORYS Bryan

Formation Emploi, n° 21, janvier-mars 1988, pp. 5-25

Bien que le changement de rôle de l'opérateur lié à l'introduction des machines-outils à commande numérique soit souvent cité comme l'exemple même de la déqualification, un examen des données disponibles montre que la déqualification n'est pas un phénomène étendu et "rentable" à long terme pour l'entreprise. Les auteurs critiquent et confrontent les différentes approches exprimées depuis une trentaine d'années, depuis la "job evaluation" jusqu'à la "construction sociale des compétences" en passant par la "déqualification". Cet examen critique permet aux auteurs : d'affirmer leur propre point de vue et de préciser la notion d'automatisation; de mettre en lumière la relation entre les compétences et les caractéristiques de la production; de repenser le concept de compétence; de réévaluer l'impact de la spécialisation des tâches sur les compétences et de réintroduire la distinction fondamentale entre court terme et long terme.

105 Automatisation et travail : la nécessité de construire une dynamique du changement.

IRIBARNE Alain d'

Formation Emploi, n° 21, janvier-mars 1988, pp. 26-29

Réponse de Alain d'Iribarne à l'article de P. Adler et B. Borys : "Automatisation et travail : le cas de la machine-outil", paru dans le même numéro de "Formation Emploi". Son commentaire porte sur la conception de l'objet d'analyse et la possibilité de dégager une tendance générale d'évolution, ainsi que sur certains points particuliers tels que les relations entre les compétences et les salaires, la redécouverte du métier, le maintien des compétences de base de l'usineur. Plus précisément, A. d'Iribarne plaide en faveur d'une approche du problème moins statique, plus construite, qui retienne comme objet d'analyse non pas "l'automatisation et le travail", mais "l'entreprise représentée comme système d'acteurs et de structures conçu en interdépendance avec d'autres acteurs et d'autres structures qui constituent son environnement (...)". Il prend comme exemple les relations entre compétences et salaires pour souligner l'intérêt d'une prise en compte des interdépendances entre les aspects techniques et économiques d'une part, et les aspects techniques et sociologiques de l'autre. En s'appuyant sur l'analyse des modifications qui interviennent dans la répartition des tâches et

dans la prescription du travail, l'auteur estime en conclusion que "le capitalisme n'est pas immuablement voué à une tendance à la déqualification".

106 La forêt et ses arbres.

ADLER Paul S., BORYS Bryan

Formation Emploi, n° 21, janvier-mars 1988, pp. 30-31

Réponse au commentaire d'Alain d'Iribarne à propos de l'article des deux auteurs : "Automatisation et travail : le cas de la machine-outil" paru dans le même numéro de "Formation Emploi". S'ils s'accordent avec A. d'Iribarne lorsque celui-ci écrit que "le capitalisme n'est pas immuablement voué à une tendance à la déqualification", P. Adler et B. Borys vont plus loin et affirment leur thèse selon laquelle "le capitalisme est bel et bien immuablement voué ... à la requalification tendancielle de la force de travail". Ils en voient la preuve dans le fait que les salaires des opérateurs sur MOCN (issus du rang des opérateurs sur machine conventionnelle) sont en moyenne supérieurs à ceux des opérateurs classiques et qu'une nouvelle catégorie de travailleurs plus qualifiés, les programmeurs, a vu le jour.

107 PAO et composition typographique : la restructuration des métiers typographiques.

MARSHALL Alan

Formation Emploi, n° 23, juillet-septembre 1988, pp. 38-56

La publication assistée par ordinateur (PAO) constitue-t-elle une menace pour les métiers traditionnels de composition typographique ? Un bref historique du développement des techniques de composition et de production de documents montre que le rôle de l'ouvrier qualifié a été remis en cause à chaque étape de mécanisation et d'informatisation . Pour analyser l'impact de l'informatisation sur les activités typographiques, il est nécessaire de tenir compte de la nature à la fois des produits typographiques et des modèles de production mis en oeuvre. Malgré des changements importants dans la répartition des tâches de composition entre les secteurs industriel et administratif, peu de fonctions typographiques ont été supprimées par l'informatisation. Après une première période durant laquelle les savoir-faire de l'ouvrier qualifié furent remis en cause, on constate aujourd'hui une reprise de conscience de l'importance des connaissances typographiques dans la mise en oeuvre des systèmes informatisés. L'auteur suggère qu'étant donné la diversité des produits et des modèles de production, il est probable qu'on assistera dans les années à venir à un renouveau des métiers typographiques adaptés aux conditions sociales et technologiques actuelles.

- 108 L'automatisation de la flexibilité : réflexions sur les conditions d'utilisation des MOCN.

STROOBANTS Marcelle

Formation Emploi, n° 24, octobre-décembre 1988, pp. 57-73

Les modalités d'utilisation des MOCN, étudiées dans deux firmes belges du secteur des fabrications métalliques, invitent à relativiser la généralité et la nouveauté de certaines interprétations des relations technologie-emploi-travail. Du point de vue de l'approche, la thèse de la "reprofessionnalisation du travail" ne se démarque pas fondamentalement de celle de la déqualification : l'une et l'autre trouvent dans les types de compétences ouvrières le sens d'une évolution globale de la qualification. Or, les critères de valorisation des compétences s'avèrent largement structurés par les représentations de la technique qui s'affrontent et s'imposent localement, en vertu d'un processus expérimental où se jouent des rapports de force entre catégories socio-professionnelles. Cette analyse révèle aussi des affinités entre les modèles rencontrés sur le terrain et les modèles d'interprétation des sociologues et, plus encore, les similitudes de principes qui oeuvrent par-delà la diversité des situations des entreprises. Du point de vue des tendances, les pratiques rencontrées ne présentent pas le caractère d'une remise en question radicale des principes du taylorisme et de l'organisation de la production. En définitive, les différentes formes de flexibilité, dont la convergence entretient l'apparence d'un changement de régime, se laissent interpréter comme autant de moyens d'optimiser la stratégie classique d'automatisation.

- 109 L'automatisation : des connaissances plus abstraites.

MERCHIEERS Jacques

Formation Emploi, n° 32, octobre-décembre 1990, pp.55-65

L'analyse du travail utilise beaucoup la notion de connaissance sans jamais l'examiner pour elle-même. Cet article tente d'établir que l'opposition entre connaissance abstraite et savoir-faire concret ne rend pas compte de l'évolution des connaissances lorsqu'on passe de la production traditionnelle à la production automatisée. Il s'intéresse plus particulièrement au cas de l'usinage sur machine-outil et montre que les connaissances requises par la commande numérique ne sont pas d'une nature différente des connaissances techniques habituelles. Les difficultés rencontrées lors de l'introduction de ce type de machine proviennent surtout d'un mode de distribution des connaissances particulier et les recherches comparatives France-Japon que cet article mentionne montre que l'on ne retrouve pas ce mode de distribution au Japon. On ne peut dès lors exclure l'existence, à côté de connaissances techniques, de

connaissances d'une autre nature, susceptibles de fonder les compétences que l'on observe dans les systèmes de production automatisés.

2) Documents de travail

110 L'informatisation dans les collectivités locales.

LEVY Joëlle

Documents de travail, n° 43, janvier 1989

Dans le cadre de la politique de décentralisation, les 36 000 communes de France connaissent une période de changement significatif dans leurs rôle et attributions. Simultanément, l'introduction de nouvelles techniques de l'information bouleverse les procédures traditionnelles du travail administratif. Que résulte-t-il de ce double choc ?

L'analyse des textes juridiques récents, la synthèse des données statistiques et bibliographiques, la réalisation d'enquêtes sur le terrain permettent d'apporter tout un ensemble d'informations. Après un rappel du rôle, des attributions et des activités des communes, avant et après la mise en place de la décentralisation, le rapport s'articule selon les thèmes ci-dessous :

- analyse des conditions et des conséquences de l'introduction des nouvelles techniques informatiques dans les communes ;*
- analyse des conséquences de l'introduction des nouvelles techniques informatiques sur l'emploi, la qualification, la formation et le statut du personnel communal.*



8

*Analyse du travail et gestion
prévisionnelle des emplois*



1) CEREQ-BREF

111 Analyse des emplois et gestion anticipée des compétences.

MANDON Nicole

CEREQ-BREF, n° 57, septembre 1990

Anticiper la gestion des compétences apparaît de plus en plus comme un enjeu économique et social. En même temps, les évolutions brouillent les repères classiques d'identification et d'analyse des emplois : d'où la nécessité de renouveler les méthodes d'analyse qualitative et prospective des emplois pour élargir les possibilités de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, organisation qualifiante, mobilité...). L'analyse des emplois types dynamiques, élaborée de façon expérimentale au CEREQ, vise à répondre à cet objectif. Elle s'inscrit dans la double lignée du Répertoire français des emplois et des études menées sur l'impact des nouvelles technologies de l'information et, en particulier, de la bureautique.

2) Formation Emploi

112 L'analyse du travail: pratiques, concepts, enjeux.

MERCHERS Jacques, TROUSSIER Jean-François

Formation Emploi, n° 23, juillet-septembre 1988, pp. 57-70

Cet article rend compte des travaux du séminaire "Méthodologie d'analyse des qualifications individuelles et collectives" que le Programme mobilisateur Technologie, Emploi, Travail a organisé en 1986 et 1987. Ce séminaire était justifié par un double constat : d'une part il est très difficile d'analyser le travail et, d'autre part, les partenaires sociaux sont plus que jamais confrontés à la nécessité d'analyser le travail du fait des enjeux liés aux mutations sociales, économiques et techniques. Cependant, le travail ne se laisse pas facilement enfermer dans des catégories et les différentes manières de l'analyser dépendent des objectifs poursuivis. On peut, à cet égard, parler de pratiques d'analyse du travail utilisant différentes techniques de collecte d'information et produisant des descriptions et formulations de nature très différente si bien que leur confrontation met en lumière les intérêts et les limites de chacune d'entre elles. Si l'on constate empiriquement que la qualification acquiert des dimensions nouvelles dans la plupart des secteurs d'activité, il reste à fournir un cadre d'analyse pour caractériser et évaluer des changements. Certaines disciplines s'orientent vers l'étude de la complexité, soit au niveau des systèmes, décrits comme ensembles d'éléments variés, hiérarchisés et soumis à dysfonctionnement, soit au niveau de la tâche et des

capacités d'évaluation et d'anticipation des évènements. Cependant l'analyse systémique aussi bien que l'analyse centrée sur la démarche mentale doivent également veiller à ne pas s'abstraire d'un contexte économique et social plus large qui contribue souvent à préciser ou à instaurer des modèles généraux des activités professionnelles.

- 113 Comment penser l'évolution du travail et sa reconnaissance sociale.

HENRY Claude

Formation Emploi, n° 23, juillet-septembre 1988, pp. 71-73

Voir le résumé de l'article de Jacques MERCHIERS et Jean-François TROUSSIER : "L'analyse du travail : pratique, concepts, enjeux" (même numéro de "Formation Emploi").

- 114 Gestion prévisionnelle de l'emploi et des ressources humaines : de nouveaux outils d'apprentissage du changement.

MALLET Louis

Formation Emploi, n° 25, janvier-mars 1989, pp. 66-77

Le renouveau d'intérêt constaté ces dernières années en faveur des approches prévisionnelles de l'emploi dans l'entreprise peut être expliqué par plusieurs facteurs : la croissance des incertitudes conduit paradoxalement certains dirigeants à rechercher des moyens d'explorer les avènements probables ; les changements techniques incitent à réfléchir sur l'organisation du travail ; le déclin des modèles tayloriens remet en avant la question de la motivation des salariés. Par ailleurs, les années de crise ont souvent eu pour conséquence un arrêt de l'embauche et les responsables s'inquiètent des déformations qui apparaissent dans la structure de leur personnel. Enfin le développement de la micro-informatique donne des opportunités nouvelles dans la conception et le traitement de l'information.

Ces divers éléments expliquent aussi l'évolution des méthodes de GPE. Quatre exemples sont proposés : certaines approches se préoccupent de l'évolution du contenu et de la structure des emplois, et plus seulement de prévisions quantitatives. La recherche d'une meilleure participation des salariés amène à utiliser la gestion prévisionnelle comme un outil de mobilisation autour d'un projet et plus seulement comme un outil de décision. L'analyse des potentiels manifeste la préoccupation de gérer l'évolution professionnelle des salariés. Enfin l'intégration des ressources humaines comme domaine essentiel du management amène à développer des approches prévisionnelles hors des lieux qui lui étaient traditionnellement réservés.

- 115 Vieillessement de la main-d'oeuvre et adéquation prévisionnelle des postes : le cas des ouvriers du montage dans l'automobile.

SAILLY Michel, VOLKOFF Serge

Formation Emploi, n° 29, janvier-mars 1990, pp. 66-81

Suite aux réductions d'effectifs de ces dernières années, la Régie Renault se trouve confrontée, comme de nombreuses entreprises, aux problèmes que pose le vieillissement de sa main-d'oeuvre.

Pour "prévoir" ce vieillissement, et pour en tenir compte dans la conception des futurs postes de travail, le service Ergonomie de Renault a mené en parallèle une évaluation des exigences physiques des postes sur chaînes de montage, et une évaluation des aptitudes des agents de production, avec une classification globale en une vingtaine de catégories.

Quoique sommaire, cette classification a permis une première description des aptitudes probables de ces agents dans quelques années, compte tenu de leur vieillissement, et une confrontation de ces aptitudes avec les exigences des postes définis dans les projets industriels.

- 116 Modes de qualification des personnes et changements dans la production.

BUREAU Marie-Christine, NIVOLLE Patrick

Formation Emploi, n° 30, avril-juin 1990, pp. 38-54

Pour rendre compte de la diversité des pratiques de qualifications en présence dans les entreprises industrielles et saisir les évolutions en cours, les auteurs ont construit quatre modes de définition du travail (professionnel, gestionnaire, technicien ou simple) auxquels est associé un principe de qualification. A l'aide de ces catégories, les auteurs tentent de comprendre la manière dont les personnes sont rémunérées, sélectionnées, affectées à un poste, donc de saisir l'opération par laquelle chaque salarié se voit attribuer une valeur sociale dans l'entreprise.

S'intéressant surtout aux entreprises industrielles qui connaissent des changements affectant la définition du travail et des qualifications, ils cherchent à mettre à jour certains effets d'une redéfinition technicienne et gestionnaire de l'activité sur les processus de sélection et de hiérarchisation de la main-d'oeuvre, là où l'activité de production restait encore majoritairement qualifiée comme travail professionnel et/ou simple.

Ces redéfinitions risquent d'engendrer certains processus d'exclusion : par exemple, menaces d'exclusion de personnes en situation d'échec scolaire, mais aussi de celles dont l'expérience professionnelle est difficilement transférable car trop liée à un produit ou à un type d'équipement, menace d'exclusion d'une main-d'oeuvre trop spécialisée dans l'impossibilité de s'adapter aux fluctuations de la demande.

117 Les analyses du travail. Enjeux et formes.

DADOY M., HENRY C., HILLAU B., TERSSAC G. de, TROUSSIER J.-F.,
WEILL-FASSINA A. (dir.)

Collection des études, n° 54, mars 1990

Cet ouvrage est le bilan d'un séminaire sur les méthodologies d'analyse des qualifications individuelles et collectives mis en place sous l'égide du ministère de la Recherche et de la Technologie dans le cadre du programme mobilisateur Technologie-Emploi-Travail de février 1986 à juin 1988.

Si l'analyse du travail est l'un des moyens pour aborder les qualifications, c'est bien parce que cette méthode a pour objectif de révéler toutes les "qualités" mises en jeu dans le travail mais aussi implicitement de modifier le processus de reconnaissance de ces qualités. Les différentes contributions présentées illustrent bien cette double fonction de l'analyse du travail : d'un côté, elle produit des connaissances sur le fonctionnement réel des situations de travail grâce aux modèles et aux méthodes qu'elle met en jeu. De l'autre, elle donne lieu à des pratiques visant la résolution des problèmes concrets dans des domaines aussi variés que la gestion de l'embauche, la classification, la formation, l'organisation du travail, la conception des installations, etc. Cet ouvrage tente de restituer cette double fonction de l'analyse du travail dans la diversité de ses formes et de ses enjeux.

118 La gestion prévisionnelle des compétences. La méthode ETED.

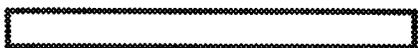
MANDON Nicole

Collection des études, n° 57, décembre 1990

Pour répondre aux conditions actuelles d'évolution et aux problèmes de gestion anticipée des ressources humaines, l'auteur propose une méthode d'analyse des emplois qui tient compte de la diversité des situations de travail. Celle-ci reflète les contraintes locales liées à l'environnement, les choix d'organisation, la capacité des individus à modeler leur emploi.

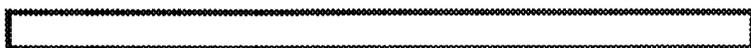
L'unité ETED (emploi-type étudié dans sa dynamique) retenue pour regrouper les situations de travail est fondée sur l'analyse des compétences comprises comme qualités, capacités et connaissances en action. Elle éclaire ainsi le rapport entre l'organisation (postes) et les hommes (savoirs) et en respecte les dynamiques propres. Elle permet de raisonner de façon anticipée en termes d'emplois et de faire le lien avec la gestion des personnes.

La méthode ETED cumule les apports du Répertoire Français des Emplois, de nombreuses études de l'impact des nouvelles technologies sur les emplois, et le suivi des problèmes posés par les gestionnaires en ressources humaines. Elaborée de façon expérimentale, elle est exposée, à son stade actuel, avec ses concepts, ses notions de base et les différentes étapes de la démarche. Appelée à être appliquée sur des terrains diversifiés et changeants, elle ne pourra s'affiner et s'auto-actualiser qu'en maintenant l'esprit d'expérimentation et de collaboration avec les opérationnels qui lui est inhérent.



9

Catégories socio-professionnelles



1) CEREQ-BREF

- 119 Ouvriers, maîtrise et techniciens, acteurs du changement industriel.

ZARIFIAN Philippe

CEREQ-BREF, n° 35, septembre 1988

Résultats d'une étude menée conjointement par cinq équipes de recherche sous la responsabilité du CEREQ. Réalisée en 1986 et 1987, elle a principalement porté sur les branches de l'automobile, de l'ameublement, de la sidérurgie et de la chimie. Elle se propose d'analyser le rôle des ouvriers qualifiés, de la maîtrise et des techniciens de production dans des situations de changement industriel. Elle tente de cerner les savoirs effectivement mis en oeuvre et les conséquences pour les politiques de formation. Il en ressort une nette revalorisation du rôle de l'atelier : elle correspond à un approfondissement et un élargissement de la professionnalité du personnel d'atelier sous une forme qui rend de plus en plus floue la distinction entre ouvrier et technicien de production et induit une crise profonde de la maîtrise. Elle est conditionnée par une transformation dans la nature même des savoirs.

- 120 Le comportement des techniciens au travail : l'interaction entre les projets individuels et les pratiques de gestion du personnel.

BONNAFOS Géraldine de

CEREQ-BREF, n° 43, mai 1989

Motiver le personnel, l'amener à participer aux innovations sont aujourd'hui au premier rang des préoccupations des chefs d'entreprise. Le comportement des individus au travail n'est pas indépendant de la possibilité qui leur est offerte de réaliser un projet d'évolution professionnelle ou sociale. Or, ces projets ne résultent pas exclusivement des caractéristiques individuelles, milieu social d'origine ou niveau de formation ; ils ne sont pas intangibles et se construisent aussi dans l'entreprise, en réaction à la politique de gestion des ressources humaines qui y est conduite. Le cas des techniciens est développé ici.

- 121 La place des techniciens dans le système d'emploi.

GUILLON Roland

CEREQ-BREF, n° 46, septembre 1989

Dans une société où l'évolution technologique est constante,

l'importance croissante des techniciens semble aller de soi. Pourtant l'identité de cette catégorie intermédiaire entre les ouvriers et les employés d'une part, les cadres et les ingénieurs d'autre part, reste encore incertaine. Deux questions se posent en particulier à ce sujet : occupent-ils des fonctions qui leur sont spécifiques, notamment si l'on se réfère à l'émergence d'"ouvriers-techniciens" ? Leurs emplois sont-ils destinés à être alimentés par une ou plusieurs filières de formation particulières ?

2) Formation Emploi

122 BTS et DUT tertiaires : un profil de gestionnaire.

GUILLON Roland

Formation Emploi, n° 23, juillet-septembre 1988, pp. 30-37

Les titulaires d'un BTS ou DUT tertiaire ont des classifications et des fonctions variables dans la hiérarchie des emplois selon les secteurs. Les relations qu'on peut décrire entre l'offre et la demande de ces diplômés montrent que les contenus de formation et d'activité en gestion sont un enjeu de leur ajustement.

123 Le renouvellement des artisans et des petits commerçants.

LOCHET Jean-François

Formation Emploi, n° 24, octobre-décembre 1988, pp. 28-34.

Inversant le mouvement de déclin des "Trente Glorieuses", le nombre des artisans et des petits commerçants a tendance, ces dernières années, à se maintenir, voire à progresser légèrement. Ce renouvellement s'opère au prix de fortes rotations d'effectifs et va dans le sens d'un rajeunissement et d'une élévation du niveau de formation. Toutefois, son influence sur les caractéristiques de la population des artisans et des petits commerçants reste faible. Ainsi, malgré l'importance relative des jeunes parmi les nouveaux venus à l'installation, les pyramides des âges restent celles de populations âgées. Par ailleurs, si les commerçants, traditionnellement très peu diplômés, bénéficient fortement aujourd'hui d'une élévation de leur niveau moyen de formation, les nouveaux venus dans l'artisanat apparaissent par contre moins diplômés que les artisans en place. En fait, aux cheminements "traditionnels" d'accès à l'installation (expérience professionnelle avérée, formation sanctionnée par un diplôme) s'ajoutent des itinéraires d'accès fragilisant l'installation, dont l'exclusion du marché du travail pourrait constituer la cause déterminante. Le volume des "mises à son compte" de courte durée relativise l'impact d'un renouvellement qu'un strict dénombrement statistique tendait, au départ, à présenter élevé.

124 Travail indépendant et formation.

AMAT Françoise, BERTRAND Olivier

Formation Emploi, n° 24, octobre-décembre 1988, pp. 35-39

Depuis quelques années, le travail indépendant paraît offrir une meilleure résistance à la crise que le travail salarié, mais une observation fine du renouvellement de sa population fait apparaître des problèmes quant à la qualification d'un certain nombre de nouveaux artisans et commerçants et à la pérennité de leurs installations. C'est à la détection de certaines des causes de défaillances d'entreprises nouvellement créées que les auteurs se sont attachés : isolement du créateur, analyse insuffisante du marché, sous-estimation des délais et des coûts nécessaires au démarrage, erreurs de gestion dans les premières années renvoient, entre autres causes, à l'insuffisance de certaines compétences du créateur pour démarrer son activité. Si tous les remèdes ne sont pas à chercher du côté de la formation, il n'en reste pas moins que celle-ci peut, au cours de la vie active mais aussi dès l'école, fournir des éléments de connaissance précieux en droit, en gestion et en commercialisation, permettant aux futurs dirigeants de faire face à la montée des fonctions tertiaires, perceptible actuellement jusque dans les très petites unités, et dont la maîtrise apparaît de plus en plus décisive dans le processus de sélection des entreprises.

125 La gestion des classifications des techniciens.

EYRAUD François, JOBERT Annette, ROZENBLATT Patrick, TALLARD Michèle

Formation Emploi, n° 26, avril-juin 1989, pp. 3-21

L'article présente pour une catégorie particulière - les techniciens - les différentes formes auxquelles la gestion des classifications donne lieu dans les entreprises industrielles. L'analyse des embauches et des carrières montre d'abord la distance qui sépare la grille nationale de sa transcription dans l'entreprise. Le second résultat est que l'agencement spécifique des classifications dans l'entreprise traduit des compromis sur la façon dont les entreprises mobilisent leur main-d'oeuvre. Ces compromis vont définir la manière dont l'entreprise va se saisir de son environnement, des qualités générales des individus sur le marché, notamment de leur diplôme et de leur expérience.

Dans une deuxième partie, les auteurs montrent la cohérence qui existe entre la politique de classification et la politique de

salaires dans la résolution des tensions qui surgissent dans les conditions de mobilisation de la main-d'oeuvre. Les politiques de salaires viennent renforcer ou aménager les compromis définis autour des classifications.

Enfin la troisième partie s'attache aux évolutions des formes de gestion et aux différentes logiques qui les sous-tendent.

126 Les identités sociales des techniciens.

BONNAFOS Géraldine de

Formation Emploi, n° 30, avril-juin 1990, pp. 55-67

Les individus construisent leur identité sociale non seulement en fonction de leur formation initiale mais aussi de leur cursus professionnel, des représentations qu'ils ont de l'entreprise et des politiques dont ils ont fait l'objet. La population étudiée est celle des techniciens d'une entreprise sidérurgique.

Interrogés sur le déroulement de leur cursus, depuis leur formation initiale jusqu'à leur emploi actuel, le discours des techniciens fait apparaître deux représentations de l'entreprise :

- un système social dans lequel une évolution est possible. Ces techniciens s'attribuent une marge d'autonomie importante et voient leur itinéraire comme un itinéraire social et non professionnel. Ils projettent leur identité sociale dans le groupe des ingénieurs quand ils ont l'avenir devant eux, dans le groupe des contremaîtres quand leur évolution sociale a déjà eu lieu ;

- un système social dans lequel on reste à sa place. Ce sont alors les thèmes du blocage qui dominent et l'itinéraire est conçu comme professionnel et non social. Leurs identités sociales - collaborateurs d'ingénieurs, maîtrise "proche des ouvriers" ou techniciens-techniciens - dépend des services dans lesquels ils travaillent.

La politique suivie à l'égard des titulaires de différents diplômes - les techniciens supérieurs et les autres -, le moment de l'entrée dans l'entreprise, le réseau des relations sociales dans lequel est inséré l'individu contribuent à la construction des identités sociales. Les techniciens ne sont pas un groupe unifié de ce point de vue, ce qui pose le problème général de l'intégration conjointe de toutes les catégories de techniciens.

127 Les ingénieurs CESI.

BAPTISTE Florence, BERNOUX Philippe

Formation Emploi, n° 30, avril-juin 1990, pp. 68-76

L'ingénieur CESI occupe une place à part dans la panoplie des ingénieurs français. On entre au CESI après cinq à quinze ans de vie professionnelle avec, pour la plupart des candidats, un niveau BTS. La formation dure deux ans et elle comporte une part importante

d'enseignement en sciences humaines. Le Centre a été créé il y a trente ans par un groupe de grandes entreprises qui voulaient promouvoir leurs salariés, techniciens ou membres de l'encadrement supérieur. Depuis, la population entrante s'est diversifiée avec des salariés en congé individuel de formation et des demandeurs d'emploi. Les entreprises où travaillent les diplômés se sont également diversifiées, beaucoup faisant carrière aujourd'hui dans les PME. Mais l'ingénieur CESI reste fondamentalement un ingénieur de production ou ayant des fonctions proches de la production. Beaucoup d'observateurs s'alarment aujourd'hui d'un déficit d'ingénieurs de ce profil y voyant une source du déséquilibre industriel français. La formation CESI est un moyen de répondre à ce manque.

3) Collection des études

128 B.T.S. et D.U.T. tertiaires : quelle professionnalisation ?

GUILLON Roland

Collection des études, n° 35, avril 1988

Enquête menée auprès des enseignants et des entreprises afin de cerner les spécificités des B.T.S et D.U.T. tertiaires de diverses spécialités (gestion, comptabilité, commerce) et d'étudier la façon dont ils s'insèrent dans les entreprises de plusieurs secteurs d'activité (industrie, banque, distribution, expertise comptable ...). A l'inverse de l'étude similaire menée prédominamment sur les B.T.S. et D.U.T. industriels (Collection des études n°28), qui avait révélé chez ceux-ci une double compétence technologique ainsi que l'existence d'une homogénéité dans les statuts, fonctions et filières de mobilité professionnelle, les résultats de la présente étude ne font apparaître aucun espace professionnel comparable. Selon l'auteur, "plutôt qu'une double compétence technologique, ces B.T.S. et D.U.T. acquièrent en formation une polyvalence caractérisée par une formation générale plus ou moins approfondie en gestion et une formation plus spécialisée de comptabilité ou commerciale, avec une capacité d'utilisateur des outils informatiques". L'étude conclut à la nécessité, pour les titulaires de ces diplômes, de faire leurs preuves, notamment en acquérant une formation complémentaire.

129 Dossier formation et emploi. Travail indépendant et formation.

AMAT Françoise, BERTRAND Olivier, COMBES Marie-Christine, LOCHET Jean-François

Collection des études, n° 42, octobre 1988

Depuis quelques années, le travail indépendant semble offrir une meilleure résistance à la crise que le travail salarié et donc d'éventuels débouchés pour les jeunes. Or, face à cela, les réponses

de l'enseignement technologique sont très limitées, voire inexistantes : pas de diplômes spécifiques préparant à ces activités et, dans les formations professionnelles existantes, des connaissances en gestion et en économie insuffisantes. On peut se demander s'il n'y a pas là des lacunes à combler au niveau de la formation initiale, encore très orientée vers la préparation au travail salarié. Mais ceci suppose une double investigation, que développe ce dossier : 1) apprécier s'il existe effectivement des perspectives d'emploi pour les jeunes dans la sphère du travail indépendant et s'interroger notamment sur l'ampleur et les causes des défaillances des entreprises nouvellement créées; -2) déterminer si les réponses à apporter relèvent de la formation initiale, repérer quelles formes et quels contenus leur donner en fonction des nouvelles exigences qui apparaissent nécessaires au pilotage des petites entreprises.

- 130 Ouvriers qualifiés, maîtrise et techniciens de production dans les industries en cours d'automatisation. Volume I : synthèse générale.

BERCOT Régine, CAPDEVIELLE Philippe, HERAN Frédéric, HILLAU Bernard, LHOTEL Hervé, MOUY Philippe, PEYRARD Catherine, SUEUR Michel, ZARIFIAN Philippe

Collection des études, n° 43, octobre 1988

A partir d'enquêtes dans des entreprises appartenant à des secteurs industriels différents, cette étude a pour objet l'analyse de l'évolution des rôles des catégories d'ouvriers qualifiés, techniciens et agents de maîtrise dans un contexte d'automatisation. Elle met l'accent sur le développement de nouveaux profils professionnels en relation avec les changements techniques et organisationnels. On constate une revalorisation du rôle de l'atelier qui correspond à un approfondissement et un élargissement de la professionnalité du personnel de l'atelier, sous une forme qui rend la distinction entre ouvriers et techniciens de production de plus en plus floue et qui induit une crise de la maîtrise.

- 131 Ouvriers qualifiés, maîtrise et techniciens de production dans les industries en cours d'automatisation. Volume II.

BERCOT Régine, CAPDEVIELLE Philippe, HERAN Frédéric, MOUY Philippe, SUEUR Michel, ZARIFIAN Philippe

Collection des études, n° 43, avril 1989

Second volume de l'étude qui visait à cerner l'évolution des rôles des catégories ouvriers qualifiés, techniciens et agents de maîtrise dans un contexte d'automatisation. Il rassemble les contributions suivantes :

- Automatisation et restructuration des activités dans la production (Philippe CAPDEVIELLE et Frédéric HERAN) ;

- *L'enjeu de la qualification ouvrière dans les modifications de la gestion industrielle : le cas de l'ameublement (Philippe ZARIFIAN) ;*
- *Mode de constitution, gestion des spécialités et transformation des groupes socioprofessionnels (Régine BERCOT) ;*
- *Ouvriers, agents de maîtrise et techniciens face à l'automatisation (Michel SUEUR) ;*
- *L'organisation de la fonction de vigilance dans la chimie : un modèle pour l'économie de la fluidité ? (Philippe MOUY).*

132 Techniciens dans l'entreprise : des identités sociales différentes.

BONNAFOS Géraldine de

Collection des études, n° 45, décembre 1988

L'objet de cette étude est double. Il est d'abord de cerner l'hétérogénéité des identités sociales des techniciens. Il est également de mettre en évidence les facteurs organisationnels et sociaux internes à l'entreprise, qui jouent un rôle dans la constitution de cette hétérogénéité. Ainsi, les techniciens n'apparaissent comme groupe unifié ni dans les représentations et les pratiques de gestion des responsables, ni dans les définitions que les techniciens se donnent d'eux-mêmes. Si l'on peut faire le constat de différences importantes entre les titulaires d'une formation de niveau III et de niveau IV, celles-ci paraissent être davantage la conséquence de la différence des pratiques qui leur sont appliquées que de leur niveau de formation initiale. Le résultat le plus important de cette étude est l'impossibilité à laquelle on se trouve confronté de parvenir à une vision tranchée des sous-groupes qui existent parmi eux. Le terme de technicien n'a pas de contenu objectif : il ne désigne ni une fonction spécifique ni, en corollaire, une population aux caractéristiques clairement établies.

4) Documents de travail

133 Lectures d'un entretien. Itinéraire de technicien.

BELBENOIT Béatrice, CELERIER Sylvie, BONNAFOS Géraldine de, KIRSCH Jean-Louis, LEROLLE Anne, MERCHIERS Jacques, PHARO Patrick, ROLLE Christiane

Documents de travail, n° 38, novembre 1988

L'analyse des activités et cheminements professionnels est au centre des travaux du CEREQ. Dans la collecte du matériel nécessaire à ces recherches, l'entretien occupe une place prépondérante, mais son utilisation soulève de nombreux problèmes. Un groupe de chargés d'études a entrepris un examen de ces problèmes. Son travail a principalement porté sur la nature du matériel recueilli et sur les conditions de sa production dans une situation d'échanges langagiers.

Il a consisté à confronter plusieurs analyses d'un même entretien, celui d'un technicien du bureau d'études.

- 134 Deux catégories socioprofessionnelles en mutation. Un bilan sur l'activité des techniciens et agents de maîtrise.

GUILLON Roland, BERREUR Christian

Documents de travail, n° 52, mars 1990

Cette étude porte sur deux catégories intermédiaires (entre les ouvriers et les cadres supérieurs). Elle compare leurs caractéristiques individuelles, leurs contenus d'activité et leur mobilité, pour vérifier la validité de l'hypothèse d'une réduction des différences entre ces deux catégories. Elle met en perspective les données de plusieurs grandes enquêtes statistiques avec celles des observations qualitatives réalisées dans les entreprises. Les résultats de l'étude concernent plusieurs thèmes de réflexion :

- le premier est d'ordre méthodologique. Il porte sur les transitions possibles entre données d'enquêtes statistiques, compte tenu des différences de champs, et de nomenclatures, et entre logique de recueil et classement statistiques et logique d'observation qualitative;*
- les autres thèmes abordent plusieurs aspects de la recomposition de la population active.*



10

*L'emploi
dans les secteurs*



1) CEREQ-BREF

- 135 Etat et collectivités locales : des employeurs particuliers.

GARDES Cristina, KIRSCH Jean-Louis, ROLLE Christiane, LEVY Joëlle

CEREQ-BREF, n° 34, juillet 1988

La gestion des ressources humaines dans la fonction publique est plus complexe et diversifiée qu'elle ne le semble à travers le cadre réglementaire et hiérarchisé qui est le sien. C'est le propos de ce numéro, consacré d'une part aux postes et aux carrières de l'administration centrale, d'autre part à la formation et à la gestion du personnel des collectivités locales, où la décentralisation a entraîné une recherche d'harmonisation statutaire mal connue.

- 136 Professions et emplois de la santé. Points de repère pour un secteur en évolution.

ACKER Françoise, DENIS Gisèle

CEREQ-BREF, n° 40, février 1989

Le secteur de la santé emploie aujourd'hui plus d'un million de personnes. La croissance des effectifs a été forte au cours des vingt dernières années (+ 38 %). Elle s'est un peu ralentie mais contraste singulièrement avec le tassement ou la réduction de l'emploi que l'on constate dans la plupart des autres secteurs d'activité. La croissance économique des dernières décennies a permis une extension numérique remarquable des professionnels de santé oeuvrant dans un système de soins élargi, rénové et diversifié, qu'il s'agisse du secteur hospitalier, public, privé, de la médecine ambulatoire, du travail, de la santé scolaire, de la protection maternelle et infantile... Parallèlement au développement d'institutions, largement traditionnelles dans leurs structures, cette période a été aussi celle des expérimentations, notamment dans les modalités de prise en charge des patients : hospitalisation à domicile, soins infirmiers aux personnes âgées, cabinets de groupe, hôpital de jour, association de malades...

- 137 L'audio-visuel, une profession en restructuration.

RANNOU Janine

CEREQ-BREF, n° 44, juin 1989

Le très fort développement de la consommation de produits audio-visuels, la place prise par le secteur audio-visuel dans la vie

sociale, incitent à s'interroger sur l'évolution des professions qui concourent à ces activités. Sont-elles en mesure d'offrir, en quantité et en qualité, des emplois à la hauteur des espérances que beaucoup y placent ? Ce secteur, dont l'histoire tant économique que professionnelle a été marquée par les rapports entre le cinéma et la télévision, saura-t-il dégager des règles de gestion de l'emploi et des qualifications cohérentes avec les changements permanents et accélérés auxquels il se trouve confronté ?

138 La grande distribution à prédominance alimentaire.

BERTRAND Olivier

CEREQ-BREF, n° 52, mars 1990

La modernisation rapide du commerce de détail français depuis 25 ans résulte de la diffusion des grandes surfaces à prédominance alimentaire, supermarchés (6400 unités au 1er janvier 1990) et hypermarchés (au nombre de 798). Ce développement évoque deux images contrastées : dynamisme et efficacité d'une part, mais aussi faibles qualifications et médiocres conditions d'emploi. Dans quelle mesure cette dualité correspond-elle à la réalité ? Quel est l'avenir des grandes surfaces et quelles en sont les conséquences possibles pour l'emploi, les qualifications et la formation ?

2) Formation Emploi

139 L'électronique professionnelle et la formation : ambivalence d'un secteur de pointe.

GRANDO Jean-Marc, VERDIER Eric

Formation Emploi, n° 21, janvier-mars 1988, pp. 33-44

L'électronique professionnelle rassemble les branches économiques produisant des biens d'équipement professionnels élaborés à partir des technologies électroniques et informatiques. Ainsi que le suggère son lien étroit avec les "technologies nouvelles", ce secteur se caractérise par un fort recours à la formation tant initiale que continue : poids des ingénieurs et techniciens dans la structure d'emploi, qualification de la population ouvrière, formation continue développée pour toutes les catégories de main-d'oeuvre. Toutefois, des polarisations apparaissent. De larges pans d'activités restent taylorisés : ils concernent des productions de série banalisées, réalisées par des personnels peu ou pas qualifiés. Ce recours différencié à la formation ne se résout pas dans les découpages sectoriels plus fins ou de types de marché. Une typologie statistique des entreprises de l'électronique professionnelle montre que le recours à la formation est médiatisé par la temporalité économique des unités de production - possibilité d'ajustements de court, moyen

ou long terme - et par le type de relations interentreprises - des accords non marchands venant se substituer aux impulsions des marchés. La mise en évidence de diverses catégories d'entreprises face à la formation permet de spécifier l'intervention de la puissance publique et de s'interroger sur son impact face à la diversité des situations.

140 **Qualité et hétérogénéité des emplois de services.**

BERTRAND Olivier

Formation Emploi, n° 23, juillet-septembre 1988, pp. 19-29

Si les créations d'emploi se situent essentiellement dans le tertiaire, ce secteur est très hétérogène et la qualité de ces emplois est discutée. Cet article propose une typologie des branches tertiaires fondée exclusivement sur les caractéristiques des emplois et de la main-d'oeuvre, conduisant à distinguer : - les branches où prédominent les emplois techniques et administratifs qualifiés et stables; - celles qui occupent surtout un personnel commercial et de service faiblement qualifié et instable; - et celles dans lesquelles demeurent de nombreux emplois ouvriers et masculins, avec des conditions d'emplois très différenciées. Sans prétendre revêtir un caractère permanent, cette typologie peut contribuer à la réflexion sur la qualité des emplois et sur la dynamique d'évolution de l'emploi et de la qualification dans les services.

141 **L'organisation, la carrière et le temps. Les chefs de bureau des ministères.**

ROLLE Christiane, KIRSCH Jean-Louis, GARDES Cristina

Formation Emploi, n° 29, janvier-mars 1990, pp. 3-20

La fonction publique emploie une main-d'oeuvre salariée. Comme employeur, ses comportements sont moins spécifiques qu'on ne le prétend d'habitude. Une étude consacrée aux emplois de chefs de bureau dans l'administration centrale des ministères permet de constater que les structures d'organisation sont plus souples qu'il n'y paraît, que la définition des statuts de fonctionnaires fixent des cadres qui laissent place à d'éventuelles distinctions. Des emplois formellement semblables diffèrent non seulement par les conditions opérationnelles qu'ils réunissent mais encore par les itinéraires professionnels de ceux qui s'y trouvent placés.

- 142 Les systèmes d'emplois tertiaires au coeur des transformations du marché du travail.

GADREY Jean

Formation Emploi, n° 29, janvier-mars 1990, pp. 21-34

L'analyse de la structuration du marché du travail à partir des caractéristiques de l'organisation productive a, jusqu'ici, privilégié les systèmes d'emplois de l'industrie manufacturière et a notamment abouti aux théories du dualisme ou de la segmentation. Or, la croissance de l'emploi tertiaire perturbe ces représentations, en raison des spécificités des emplois, des structures professionnelles et des normes institutionnelles qui s'y déploient. Il apparaît en fait que c'est d'abord dans les services qui se profilent aujourd'hui les formes de gestion de la main-d'oeuvre qui domineront vraisemblablement demain. Par ailleurs, les systèmes d'emplois tertiaires se prêtent particulièrement mal aux analyses en termes de dualisme. Leur examen conduit à diversifier les modèles de référence, en s'appuyant sur une typologie croisant les formes d'organisation et les logiques institutionnelles.

- 143 Nouveau marché, nouveau métier ? Les pilotes et l'évolution du transport aérien.

LAVOREL Lucien

Formation Emploi, n° 30, avril-juin 1990, pp. 20-37

Il y a quelques années, dans un article paru dans cette même revue, l'auteur insistait sur le caractère globalisant de la qualification des navigants techniques de l'aéronautique marchande. Son effet structurant en matière de formation et de gestion de l'emploi était mis en évidence. Un modèle, tout à fait repérable au sein des grandes compagnies, rendait compte du marché du travail fermé qui commandait largement les évolutions aux niveaux inférieurs du transport aérien. Aussi le schéma de causalité utilisable pouvait considérer la qualification comme le déterminant principal de la formation et de l'emploi.

Le renversement de conjoncture dans le transport aérien qui en fait une activité en expansion forte et continue, et les évolutions technologiques conduisent à une remise en cause - déjà suggérée - de ce type d'explication. La qualification individuelle du navigant et celle, collective de l'équipage, ont évolué sous la pression du marché et des technologies nouvelles. Le nouveau schéma explicatif se trouve quasiment inversé et plus complexe. En effet, le marché des produits génère de multiples pénuries dont celle de navigants techniques et particulièrement de pilotes. Désormais, on peut avancer que le marché du travail, dans un contexte de plus en plus concurrentiel, détermine à la fois la qualification et la formation.

- 144 L'organisation du travail et la formation dans la métallurgie : les recherches des dix dernières années.

MERCHIERES Jacques

Formation Emploi, n° 31, juillet-septembre 1990, pp. 17-32

Cet article examine les relations que l'on peut établir entre l'organisation du travail et la nature des connaissances mises en jeu dans des activités productives qui dépendent du secteur de la métallurgie. L'étude des relations entre technologie et organisation suscitée par le vaste mouvement d'automatisation qui se poursuit a donné naissance ces dix dernières années à quelques grands paradigmes. Le paradigme de l'intégration fonctionnelle qui fusionne les fonctions de fabrication, de méthodes et d'entretien en un système automatisé générateur de déqualification et de surqualification est l'un des plus anciens, de plus résistants et des plus structurés de la période étudiée. Au cours de cette période, de nombreuses études ont examiné et affaibli l'un ou l'autre des principes d'intégration et de bipolarisation des qualifications du paradigme précédent.

La fin de cette période est marquée par un retour à la centralité de l'atelier, présenté comme le lieu de la synthèse des activités productives. La pratique japonaise de la production a également fait l'objet d'études comparatives qui permettent de préciser certaines des questions que les paradigmes précédents soulevaient : comment concilier l'automatisation avec une conception non réductrice du travail humain, comment gérer l'opposition entre l'hétérogénéité provoquée par le maintien de la hiérarchie et l'homogénéité du groupe productif ?

3) Collection des études

- 145 Dossier Formation et emploi : qualification et formation dans les industries chimiques et de process.

HILLAU Bernard, KIRSCH Edith, KIRSCH Jean-Louis, MEYLAN Françoise, PESKINE Brigitte, PEYRARD Catherine, TURET Gilberte, ZARIFIAN Philippe

Collection des études, n° 33, janvier 1988

Elaboré dans le cadre des travaux du Groupe des Enseignements technologiques (Ministère de l'Education nationale), ce dossier fait le point sur la situation de l'emploi et les besoins en formation dans les industries chimiques et de process. Ces secteurs sont caractérisés par une baisse des effectifs, s'accompagnant de transformations des structures professionnelles et de la main-d'oeuvre occupée. En dépit de certaines distinctions existant d'un secteur à l'autre, une évolution générale se dégage, liée à des facteurs techniques et organisationnels (centralisation du système de

production, décloisonnement des fonctions). Celle-ci se traduit par un élargissement du champ de supervision des conducteurs d'installation ; elle tend aussi à faire de leur activité un travail de plus en plus médiatisé vis-à-vis des opérations concrètes de production. Toutefois on ne saurait parler d'un "conducteur d'installation industrielle de process" dont la compétence serait identique dans tous les secteurs, compte tenu d'un effet réel de clivages de produit, de fonction, de procédé, etc., sur les savoirs professionnels des opérateurs. Par ailleurs, la relation formation/emploi dans le secteur de la chimie est marquée par une inadéquation profonde : on rencontre d'une part, une affluence de jeunes formés en chimie et en biologie se dirigeant vers les laboratoires alors que l'offre d'emploi y diminue; d'autre part une insuffisance de candidats de niveau technicien de fabrication, domaine où l'on note paradoxalement l'émergence de nouvelles fonctions correspondantes.

- 146 Evolution du travail et des emplois dans les services administratifs et logistiques de l'hôpital.

ACKER Françoise, DENIS Gisèle

Collection des études, n° 34, février 1988

Dans le cadre plus général d'une interrogation sur le devenir des groupes professionnels et les politiques de formation dans le secteur de la santé, les auteurs ont procédé à une analyse de l'activité hospitalière afin d'évaluer les conséquences sur les emplois des évolutions techniques, économiques et socio-culturelles. La population visée occupe des postes correspondant à un niveau de formation équivalent au BEPC, BEP, CAP, soit celui qu'il est convenu d'appeler "le niveau V" ; les agents exercent leur activité dans les unités de soins mais aussi dans toutes les fonctions périphériques à l'activité médicale et soignante, celles de l'administration, de la restauration, de la blanchisserie et des services techniques.

- 147 Les chercheurs en milieu industriel.

COSSALTER Chantal

Collection des études, n° 39, août 1988

Comment peut-on définir la recherche et mieux connaître le monde des chercheurs ? C'est l'objet de cette étude qui analyse la programmation de la recherche, l'organisation des activités de recherche à travers des situations concrètes (cas de la chimie et du secteur automobile). Elle tente aussi une approche de la population des chercheurs: origine, recrutement, mobilité, carrière. La distinction entre recherche appliquée et recherche fondamentale y apparaît plus nuancée qu'on ne le croit habituellement.

- 148 Renouvellement des qualifications et de la gestion des ressources humaines dans les banques et les assurances.

COSSALTER Chantal

Collection des études, n° 53, février 1990

Depuis les années 70, les banques et assurances connaissent des évolutions importantes. La concurrence s'intensifie. Les réformes d'organisation et de gestion s'accélèrent. L'usage des nouvelles technologies de l'information se renforce. Ces mutations s'accompagnent d'une transformation des structures d'emplois, du contenu de chaque emploi, des conditions d'exercice du travail et des compétences requises. Elles conduisent à un déséquilibre entre qualifications disponibles et qualifications recherchées. Les entreprises ont à faire évoluer des populations peu qualifiées ou qualifiées dans des métiers et emplois soit en dépérissement rapide et complet, soit en obsolescence ou en profonde transformation. Les transferts par proximité d'emplois deviennent de plus en plus difficiles. Les mobilités requises sont beaucoup plus radicales que par le passé. Elles sont aussi beaucoup plus massives et reviennent à la responsabilité des entreprises. Les ajustements qui ont pu se faire sur longue période avec la mise en place d'organisations du travail polyvalentes et de formations de simple adaptation aux postes ne sont plus suffisants. Aujourd'hui, l'impératif est à la requalification. Elle passe par la gestion prévisionnelle.

4) Ouvrages

- 149 Emploi, qualification, formation dans la grande distribution alimentaire.

BEDUWE Catherine, LEVY Joëlle, PODEVIN Gérard, VESPERINI Fabienne, BIEGANSKI Richard, BRIN Elisabeth, RYCHENER Frédérique, BROSSIER Christine, BERTRAND Olivier (dir.)

Paris, La Documentation française, 1990

Centré sur la grande distribution à prédominance alimentaire, ce rapport tente d'évaluer les besoins de formation des années 90. Il vise également à proposer des orientations afin de satisfaire ces besoins. Pour ce faire, les auteurs s'intéressent à l'évolution de la structure et de l'activité du secteur, au niveau de l'emploi qui en résulte et aux transformations concernant le travail et la main-d'oeuvre.

A partir du constat de la situation actuelle, ils dégagent les tendances observées et présentent succinctement des scénarios d'extrapolation de ces tendances comportant, entre autres, des projections chiffrées sur le niveau d'activité et d'emploi à l'horizon 1995. Puis, dans l'optique d'une démarche prospective à

plus long terme et de caractère exclusivement qualitatif, sont examinées les fonctions susceptibles d'infléchir les tendances observées. Enfin, les auteurs présentent les orientations et propositions pour la formation initiale mais également pour la formation continue. En annexe : les analyses des investigations conduites à l'étranger, les analyses statistiques, les méthodologies, une bibliographie.

5) Documents de travail

- 150 Répertoire français des emplois. Cahier n° 2 : les emplois-types des banques, version actualisée 1982.

Documents de travail, n° 36, juin 1988

Ce document constitue la version actualisée en 1982 du cahier n°2 du Répertoire français des emplois (RFE) consacré aux emplois de la banque. Après une présentation générale des emplois du secteur, chaque emploi-type fait l'objet d'une fiche descriptive présentant les diverses appellations rencontrées, la définition du poste, la situation fonctionnelle, la délimitation des activités et leur description, ainsi que des informations sur la responsabilité et l'autonomie du titulaire, l'environnement, les conditions d'accès et les possibilités d'évolution à partir de l'emploi décrit.

- 151 Les besoins en formations de thermiciens dans le secteur industriel.

BELBENOIT Béatrice

Documents de travail, n° 39, novembre 1988

Comment identifier des besoins en formation énergétique à partir de l'analyse quantitative des métiers de l'énergie ? Ces métiers étant répartis de manière diffuse dans l'économie et n'apparaissant pas dans les nomenclatures à l'exception de quelques uns, une réponse directe à cette question semblait impossible. Toutefois, en utilisant de multiples sources, l'auteur a pu donner des indications sur la localisation et la nature des besoins en formations énergétiques et thermiques.

- 152 Emplois et formations des métaux et de la mécanique. Dossier préparé pour le CEDEFOP.

BERTRAND Olivier

Documents de travail, n° 51, décembre 1989

Ce dossier a été préparé à la demande du Centre pour le Développement

de la Formation Professionnelle (CEDEFOP) à Berlin, pour servir de base aux travaux sur la correspondance des qualifications entre pays européens. Il comporte la reproduction ou la synthèse de documents existants, émanant pour la plupart du CEREQ, portant sur différents aspects de la liaison formation-emploi dans le domaine de la mécanique et du travail des métaux.

Après une présentation des définitions et des différents systèmes de classification, puis des principales données statistiques sur l'emploi, le dossier contient une analyse des évolutions concernant les contenus d'emploi et compétences, des formations et de l'insertion des jeunes formés sur le marché du travail.

153 Travail et emploi dans la métallurgie.

MERCHIER Jacques

Documents de travail, n° 57, juin 1990

Les études sur l'emploi et les professions dans la métallurgie ont été très nombreuses, ces dix dernières années, en raison des transformations de l'industrie française et il a paru intéressant d'en faire un bilan susceptible de servir à la réflexion sur les problèmes et l'évolution récente du système éducatif.

Ces transformations concernent d'abord la production et les modifications du rôle et des compétences des différentes catégories de personnel sous l'effet de l'automatisation (1ère partie). Des travaux comparatifs France-Japon permettent de mieux cerner certaines des spécificités françaises de cette évolution (2ème partie). On assiste parallèlement à un mouvement de tertiarisation des emplois du fait du développement des fonctions connexes à la production, fonction commerciale et gestion de la production (3ème partie). De ce fait, les cohérences entre système éducatif et structure des emplois doivent être réexaminées pour préciser la place et, dans la mesure du possible, le devenir, des diverses professions de la métallurgie (4ème partie).

154 Dossiers bibliographiques. Volume 1 : les professions de l'informatique.

MEUNIER Françoise

Documents de travail, n° 60.1, novembre 1990

Ce dossier bibliographique consacré aux emplois de l'informatique fait partie d'une série de 12 titres réalisés par le Centre de documentation du CEREQ pour l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Leur objectif était de fournir un appui documentaire aux groupes de travail de l'Agence chargés de la refonte du Répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME). Les titres entrés depuis janvier 1988 sont accompagnés d'un résumé.

- 155 Dossiers bibliographiques. Volume 2 : le personnel de la construction électrique et électronique.

DUVAL Jean-Luc

Documents de travail, n° 60.2, novembre 1990

Ce dossier bibliographique consacré aux emplois de l'électricité-électronique fait partie d'une série de 12 titres réalisés par le Centre de documentation du CEREQ pour l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Leur objectif était de fournir un appui documentaire aux groupes de travail de l'Agence chargés de la refonte du Répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME). Les titres entrés depuis janvier 1988 sont accompagnés d'un résumé.

- 156 Dossiers bibliographiques. Volume 3 : Le personnel de type administratif.

MEUNIER Françoise

Documents de travail, n° 60.3, novembre 1990

Ce dossier bibliographique consacré aux emplois tertiaires fait partie d'une série de 12 titres réalisés par le Centre de documentation du CEREQ pour l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Leur objectif était de fournir un appui documentaire aux groupes de travail de l'Agence chargés de la refonte du Répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME). Les titres entrés depuis janvier 1988 sont accompagnés d'un résumé.

- 157 Dossiers bibliographiques. Volume 4 : le personnel du commerce.

BROSSIER Christine

Documents de travail, n° 60.4, décembre 1990

Ce dossier bibliographique consacré aux emplois du commerce et de la distribution fait partie d'une série de 12 titres réalisés par le Centre de documentation du CEREQ pour l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Leur objectif était de fournir un appui documentaire aux groupes de travail de l'Agence chargés de la refonte du Répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME). Les titres entrés depuis janvier 1988 sont accompagnés d'un résumé.

- 158 Dossiers bibliographiques. Volume 5 : les professions du bâtiment et des travaux publics.

ANSARI Françoise

Documents de travail, n° 60.5, décembre 1990

Ce dossier bibliographique consacré aux emplois du bâtiment et des travaux publics fait partie d'une série de 12 titres réalisés par le Centre de documentation du CEREQ pour l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Leur objectif était de fournir un appui documentaire aux groupes de travail de l'Agence chargés de la refonte du Répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME). Les titres entrés depuis janvier 1988 sont accompagnés d'un résumé.



11

Etudes régionales



1) Formation Emploi

159 La déformation de la structure des emplois : un exemple régional.

BELLET Michel, LE BAS Christian

Formation Emploi, n° 25, janvier-mars 1989, pp. 56-65

Les mutations économiques et technologiques en cours imposent de mieux connaître l'évolution des structures d'emploi des industries, notamment, mais pas exclusivement, afin de mieux cerner le type d'emplois nouveaux qui émerge de cette recomposition. Reconnaissant ainsi l'intérêt de l'étude de la "marge" des emplois créés mais, en même temps, les difficultés inhérentes à sa saisie statistique (parce que n'existent pas de données quantitatives sur les dénombrements des systèmes de tâches), la présente étude se propose d'éclairer certains aspects de ce renouvellement en croisant deux sources statistiques, l'Enquête structure des emplois et les Déclarations de mouvements de main-d'oeuvre, sur l'ensemble industriel métal-mécanique du département de la Loire. Sur la base d'un échantillon d'établissements, on montre qu'il est possible de calculer quelques nouveaux indicateurs pertinents pour suivre la déformation de la structure des emplois, notamment le taux de rétention (taux de sortie soustrait au taux d'entrée). L'intérêt de la méthode tient à la connaissance de la mobilité interne aux établissements, que l'on approche de façon indirecte.

2) Collection des études

160 Qui forme pour qui ? Les régions, l'enseignement supérieur et l'emploi.

CHARLOT Alain, CHEVALIER Luc, POTTIER François

Collection des études, n° 55, août 1990

Combien les régions forment-elles de diplômés de l'enseignement supérieur ? Pour qui les forment-elles ? Où les étudiants vont-ils prendre leur premier emploi après leurs études ? Si on connaît le nombre des diplômés d'enseignement supérieurs délivrés, il est en revanche difficile d'estimer la production réelle de diplômés par région.

Dans une première partie, l'enquête effectuée par le CEREQ en 1987 a permis de faire une évaluation correcte du flux de diplômés par académie (doubles comptes et poursuites d'études vers d'autres institutions exclus). Les disparités entre régions sont très importantes qu'il s'agisse du volume ou de la structure du flux de diplômés sortant de l'enseignement supérieur.

La deuxième partie s'est attachée à relier les flux de diplômés

régionaux au lieu d'exercice du premier emploi après la sortie des études. Les migrations interrégionales ainsi observées ont permis de montrer la capacité des régions à conserver leurs diplômés et à en attirer en provenance des autres régions.

3) Documents de travail

- 161 Relation formation emploi. Eléments d'exposé pour des responsables régionaux ou locaux.

PASCAUD Elisabeth

Documents de travail, n° 37, juin 1988

Ce document a été réalisé dans le cadre d'un séminaire "Connaissance de l'emploi et de la formation professionnelle" organisé en mai 1988 pour les Directeurs régionaux du travail et de l'emploi, par l'Institut national du travail à la demande de la Délégation à l'emploi. Avant tout destiné aux décideurs soucieux de comprendre le contexte dans lequel se situe leur action, ce texte se voudrait un aide-mémoire analysant quelques uns des mécanismes de "l'ajustement" formation-emploi. La première partie, correspondant au dossier préparatoire au séminaire, décrit à l'aide de quelques chiffres de moyenne nationale, la manière dont se fait le passage de la formation à l'emploi; elle s'interroge également sur la manière dont on peut se donner des objectifs de formation; elle présente enfin quelques types classiques d'approches statistiques. La seconde partie correspond aux tableaux et graphiques présentés lors du séminaire.

- 162 Groupe de travail sur l'analyse régionale de la relation Formation-Emploi. Problématique et méthodes.

Documents de travail, n° 53, mars 1990

Depuis une vingtaine d'années, et plus encore depuis la mise en place de la décentralisation, des systèmes d'aide à la décision sont demandés par les décideurs régionaux et locaux en matière de formation initiale et continue. Les Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation, prévus dans presque toutes les régions dans le cadre des contrats de Plan Etat-Région, doivent constituer un élément de réponse à cette demande.

Pour tirer les leçons des expériences passées et formuler des propositions pour le développement de ces Observatoires, le CEREQ a pris l'initiative de réunir un groupe de travail, dont les premières réflexions sont relatées ici. Il s'est rapidement dégagé que les difficultés ne se situaient pas tant du côté des sources statistiques que du côté de la problématique. Il est clair que chacun, sans trop le vouloir, continue à utiliser ces outils dans le cadre conceptuel d'une recherche d'adéquation fine entre les emplois et les

formations. Cette approche a montré ses limites, mais aucune autre problématique, aussi fortement constituée et partagée par l'ensemble des acteurs, ne s'est développée pour aborder les relations entre formation et emploi dans un cadre régional ou local. Le groupe de travail a donc mis, dans un premier temps, l'accent sur ces questions plus que sur les aspects purement instrumentaux. C'est cette phase des travaux qui est relatée dans ce rapport.

- 163 L'entrée en activité dans les régions des jeunes issus de l'enseignement du second degré.

BIRET Jean

Documents de travail, n° 54, avril 1990

Ce document est le résultat d'une étude dont l'objectif était d'analyser la diversité régionale des conditions d'entrée dans la vie active des jeunes issus de l'enseignement du second degré, selon les régions, durant la période 1975-1986. Elle a utilisé les enquêtes nationales d'insertion professionnelle des années 1976, 1979, 1980 et 1983, ainsi que l'enquête décentralisée d'insertion de 1986 et l'enquête de cheminement professionnel des jeunes sortis au niveau V en 1979.

Elle a permis d'étudier non seulement l'ampleur des variations concernant la scolarisation, l'emploi salarié, le chômage, mais aussi le jeu complexe qui s'établit entre elles et le développement des situations intermédiaires (apprentissage, stages) dans les régions. Par ailleurs, à travers le cheminement d'une promotion de jeunes de niveau V (1979-1984), les académies ont été positionnées par rapport à la croissance de l'emploi salarié, à la décroissance du chômage, au développement de l'emploi stable qui marquent les cinq premières années de vie active des jeunes.

L'analyse d'ensemble montre que sur un fond de dégradation générale de l'emploi, la différenciation spatiale des conditions d'entrée en activité des jeunes présente une assez forte stabilité.



12

*Pays étrangers et
comparaisons
internationales*



1) CEREQ-BREF

164 Formation professionnelle des ouvriers : une comparaison européenne.

CAMPINOS-DUBERNET Myriam, GRANDO Jean-Marc

CEREQ-BREF, n° 38, décembre 1988

En matière de formation initiale des ouvriers, sont fréquemment opposés les pays où celle-ci est essentiellement dispensée par l'école, comme la France, aux pays où l'intervention des entreprises est beaucoup plus développée comme la RFA. Il est vrai que cet engagement favorise fortement la formation professionnelle initiale qui jouit d'une forte autonomie et débouche sur de "bons emplois" d'ouvriers qualifiés. L'étude menée par le CEREQ dans quatre pays européens (RFA, Italie, Grande-Bretagne, France) montre, à partir du cas des formations aux métiers du bâtiment, que le partage des tâches entre l'école et les entreprises ne constitue qu'un aspect de la question. L'organisation de la formation professionnelle initiale, pour être intelligible, nécessite la prise en compte des rapports qu'elle entretient avec le reste du système éducatif et avec la structuration du marché du travail. Trois modèles de formation se dégagent en fait : le modèle professionnel concurrentiel, le modèle éducatif scolaire et le modèle éducatif professionnel.

165 Des professions forment : une confrontation France-RFA.

MÖBUS Martine, VERDIER Eric

CEREQ-BREF, n° 51, février 1990

Les banques et assurances françaises et allemandes connaissent des transformations technologiques, commerciales et organisationnelles largement communes. De plus, une fois n'est pas coutume, leurs formations professionnelles se ressemblent fortement, notamment par leur gestion, principalement assurée par la branche elle-même. Pourtant, face à une évolution des qualifications comparable, les secteurs financiers français et ouest-allemands ont privilégié au cours des quinze dernières années des voies différentes d'accès aux emplois qualifiés. Ces choix ont abouti à la remise en cause de la formation institutionnelle en France et à sa valorisation en RFA.

2) Training and Employment

- 166 Vocational Education and Training for Operatives. A Comparative Study of European Systems.

CAMPINOS-DUBERNET Myriam, GRANDO Jean-Marc

TRAINING AND EMPLOYMENT-FRENCH DIMENSIONS, a Newsletter from CEREQ and its associated Centres, n° 1, autumn 1990

Research on initial vocational education and training for operatives frequently opposes countries, such as France, where it is mainly provided by schools, to those, such as West Germany, where the firms are much more involved. It is a fact that their involvement gives additional credibility to initial vocational education and training and allows it to develop in an autonomous way, leading to good skilled jobs.

However, a recent extensive study carried out by CEREQ on the Building/Civil Engineering sector in four European countries (West Germany, Italy, United Kingdom and France) showed that the divide between school and firms is only one aspect of the question. In order to understand the organization of initial vocational education and training, it has to be related to the education system as a whole, and to labour market mechanisms as well. In fact, three training "models" emerge : the market-led industry-based model, strictly geared to short term labour market shifts, and the training-led school-based and industry-based models, which tend to anticipate both a quantitative and qualitative supply and demand for labour.

3) Formation Emploi

- 167 Formation professionnelle ouvrière : trois modèles européens.

CAMPINOS-DUBERNET Myriam, GRANDO Jean-Marc

Formation Emploi, n° 22, avril-juin 1988, pp. 5-29

La comparaison des systèmes de formation professionnelle initiale des ouvriers en France, Grande-Bretagne, Italie, et RFA révèle trois modèles de formation professionnelle relevant de deux finalités. La Grande-Bretagne et l'Italie présentent un modèle concurrentiel professionnel où la formation est faite selon les besoins immédiats, qualitatifs et quantitatifs, des activités. A l'inverse, la France et la RFA partagent une finalité éducative : la formation y est donnée dans une optique à plus long terme dégagée des fluctuations immédiates de la demande. Mais, avec un modèle professionnel éducatif, la RFA semble posséder un système plus efficace, du fait de l'implication des entreprises, que la France où le modèle scolaire éducatif est encore trop coupé de la production. Aux deux finalités correspondent des champs d'institutionnalisation variables, quel que

soit le degré d'implication des entreprises. Ce schéma d'interprétation révèle que les formations aux métiers du bâtiment sont dévalorisées dans les pays à finalité éducative.

168 RFA : le monopole du système dual.

MÖBUS Martine, GRANDO Jean-Marc

Formation Emploi, n° 22, avril-juin 1988, pp. 30-45

Partie intégrante du système dual, la formation professionnelle des ouvriers du bâtiment allemand a été réformée en 1974. La structure de la nouvelle formation, composée d'une première année de base commune à tous les métiers appris et suivie de deux niveaux de spécialisation, la généralisation des ateliers de formation interentreprise et le mode de financement adopté par le secteur en sont les caractéristiques principales. L'objectif de la réforme, revaloriser les métiers du bâtiment en améliorant la qualité de la formation et en homogénéisant les conditions dans lesquelles elle se déroule, semble avoir été atteint. Par contre, les problèmes rencontrés par le secteur pour recruter des jeunes ne sont toujours pas résolus. Ils découlent cependant davantage du fonctionnement du marché des places d'apprentissage et plus généralement du marché du travail allemand.

169 Italie : le déclin de la formation sur le tas.

MARGIRIER Gilles

Formation Emploi, n° 22, avril-juin 1988, pp. 46-57

Face à la crise, le secteur du BTP en Italie est obligé de se moderniser et est amené à revoir sa politique de formation. L'article souligne que l'apprentissage traditionnel sur le tas n'est plus satisfaisant et décrit les particularités du système éducatif italien dont il met en évidence l'immobilisme des structures éducatives étatiques, compensé en partie par les initiatives régionales, et l'importance quantitative de l'apprentissage en même temps que sa faible portée éducative. Puis l'article présente les formations spécifiques du bâtiment. Celles proposées dans le cadre de l'enseignement général n'échappent pas aux contraintes que supporte le système éducatif italien. Celles mises en oeuvre dans les régions peuvent au contraire bénéficier de dynamismes locaux et de l'intérêt accordé par les partenaires sociaux aux problèmes de formation. L'article en rend compte à propos de la province de Milan.

170 Grande-Bretagne : la mise en cause du système des métiers ?

GORDON Jean, CAMPINOS-DUBERNET Myriam

Formation Emploi, n° 22, avril-juin 1988, pp. 58-82

L'article décrit les changements survenus dans l'apprentissage aux métiers du bâtiment depuis 1945. Il démontre que les réformes successives depuis cette date jusqu'aux années 70, quoique traduisant une intervention croissante de l'Etat, ont néanmoins fermement maintenu l'ancrage de l'apprentissage dans le système des métiers. Cependant l'introduction du YTS (Youth Training Scheme) par le gouvernement Thatcher a tenté de remettre en cause les caractéristiques traditionnelles de l'apprentissage. Bien que ces réformes représentent clairement une nouvelle donne dans le système de formation initiale des ouvriers, l'article s'interroge sur leur capacité effective à bouleverser les liens qui unissent apprentissage et système des métiers en Grande-Bretagne, dans une période de fort chômage des jeunes.

171 L'évolution de l'apprentissage en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis depuis le XIX^e siècle.

ELBAUM Bernard

Formation Emploi, n° 31, juillet-septembre 1990, pp. 72-84

En Grande-Bretagne, l'apprentissage était régi par des règles coutumières très solides. Sa longue durée, et son achèvement dans la plupart des cas garantissaient une formation de qualité, reconnue par les employeurs, comme peut l'être un diplôme de nos jours. L'échange d'une formation professionnelle contre du travail productif satisfait les intérêts des employeurs et des jeunes apprentis. Ces raisons expliquent que l'apprentissage se soit maintenu jusqu'à nos jours. En revanche, ni le rôle des syndicats, ni celui d'une exploitation des jeunes par les employeurs, ni la pure et simple tradition ne sont suffisants pour expliquer une telle persistance. Aux Etats-Unis, l'apprentissage et ses règles furent importés avec les immigrants britanniques. Mais dans une société en pleine expansion, la formation en apprentissage perdit de sa valeur. Les qualifications nécessaires se trouvaient facilement grâce à l'immigration. D'autre part, l'achèvement d'un contrat d'apprentissage ne procurait pas sur le marché du travail les gains substantiels justifiant le sacrifice de salaire consenti par les apprentis. Aussi les abandons en cours d'apprentissage se multiplièrent. L'institution déclina peu à peu sans que les diverses mesures prises soit par les Etats, soit par des associations d'employeurs parviennent à empêcher cette disparition.

- 172 Apprentissage de la compétence mécatronique dans le secteur machine-outil japonais.

NOHARA Hiroatsu

Formation Emploi, n° 31, juillet-septembre 1990, pp. 33-45

Au-delà de sa dynamique industrielle, le secteur machine-outil japonais se caractérise par une certaine originalité dans son approche par rapport à la pénétration de la technologie micro-électronique. Bien qu'associé d'abord au phénomène technologique de fusion entre la mécanique et l'électronique comme le symbolise la MOCN, le concept de mécatronique, né au Japon, dépasse largement sa seule dimension technologique. Il vient précisément désigner l'émergence, au sein du secteur dominé jusque-là par la culture mécanique, d'une nouvelle identité technique, sectorielle et professionnelle. Il est indéniable que ce concept a joué - et continue à jouer - le rôle mobilisateur essentiel, pour organiser, à différents niveaux, l'apprentissage de la compétence mécatronique, sous-jacent à la construction d'une nouvelle identité.

En optant pour une approche sociétale, cet article propose de décrire la forme - spécifique au Japon - de dynamique d'apprentissage lié à la mécatronisation du secteur machine-outil. Notre démarche consiste simultanément à identifier les acteurs et leurs modes d'action, et à caractériser les espaces dans lesquels ils agissent. En particulier, nous distinguons deux espaces d'apprentissage, l'un renvoie à ce que l'on peut appeler l'espace industriel (où les entreprises structurent leurs relations à travers leurs actions de compétition et de coopération) et l'autre à l'espace de qualification dans lequel les salariés développent leur rapport à la construction de la qualification.

4) Collection des études

- 173 Les nouvelles technologies de l'information et les emplois de bureau - Comparaisons européennes.

MANDON Nicole

Collection des études, n° 37, juin 1988

Ce document rassemble et compare les résultats de dix-sept études de cas effectuées à la demande du CEDEFOP dans les différents pays de la CEE, et s'appuie largement sur une bibliographie collectée dans les états membres. Ces études ont porté sur les implications de l'introduction des nouvelles technologies de l'information dans les bureaux, entre autres sur la formation professionnelle. On a analysé la politique du personnel de grandes entreprises du secteur tertiaire afin d'établir un bilan et de permettre aux décideurs de planifier leur politique du personnel. Cet ouvrage intéressera également ceux qui ont une responsabilité en matière de formation dans ce domaine.

- 174 Ressources humaines et réussite économique. Comparaison internationale USA, Italie, Allemagne, Japon, Corée du Sud.

BERTRAND Olivier, KAISERGRUBER Danielle

Collection des études, n° 50, août 1989

Dans quelle mesure l'utilisation des ressources humaines et la formation professionnelle contribuent-elles à la réussite économique ? Alors que l'intensification de la concurrence et le recours aux nouvelles technologies sont des phénomènes mondiaux, chaque pays apporte à cette question fondamentale une réponse différente par la spécificité de ses institutions (en particulier de son système de formation) et de son contexte social (notamment du rôle des partenaires sociaux).

Pour faire avancer la réflexion sur ce sujet, le CEREQ a adopté une démarche originale : depuis la fin des années 70, il organise régulièrement des missions à l'étranger, qui présentent la particularité d'impliquer à la fois des responsables d'entreprises, d'organisations syndicales, de la recherche et de l'administration. Le groupe des participants, qui se renouvelle à partir d'un noyau stable, est ainsi en mesure d'échanger ses impressions sur ce qu'il peut observer dans des pays aussi divers que l'Italie et la Corée du Sud, les Etats-Unis, l'Allemagne fédérale et le Japon. Danielle Kaisergruber a sélectionné et présenté des extraits des rapports établis par Olivier Bertrand de 1984 à 1988 et dont la confrontation reste éclairante malgré le temps passé.

5) Documents de travail

- 175 Ressources humaines et compétitivité économique en Extrême-Orient : Corée du Sud, Japon. Rapport de mission.

BERTRAND Olivier

Documents de travail, n° 32, février 1988

Après l'Allemagne fédérale, les Etats-Unis et l'Italie, la mission tripartite constituée à l'initiative du CEREQ (composée de dirigeants d'entreprises, de responsables syndicaux et de chercheurs) s'est rendue en Corée du Sud et au Japon. Elle s'est intéressée de manière très large aux rapports entre compétitivité économique et ressources humaines. Parmi les thèmes abordés, on citera: les politiques de développement et les stratégies d'entreprise; l'emploi, le travail et les relations sociales; la formation et l'ajustement formation-emploi.

- 176 La formation continue dans les entreprises au Québec. Rapport de mission.

DAUGUET Francis, GEHIN Jean-Paul, STOECKEL Françoise

Documents de travail, n° 35, mai 1988

Réalisé à la suite d'une mission effectuée au Québec en septembre et octobre 1987, ce rapport présente les pratiques et les politiques de formation continue en entreprise qu'elles soient initiées et mises en oeuvre par les pouvoirs publics ou les entreprises elles-mêmes. Après avoir retracé les principales caractéristiques du système de formation professionnelle des adultes au Québec, ce rapport présente les politiques de formation continue et plus particulièrement celles orientées sur le développement de la formation en entreprise. En dernier lieu, il aborde les pratiques et les politiques de formation en entreprise à travers d'une part l'analyse des travaux existants et d'autre part les "impressions" recueillies lors de visites dans 4 entreprises du Québec.

- 177 Une entreprise industrielle du BTP allemand et ses apprentis : l'entreprise Philipp Holzmann. Rapport de mission.

MÖBUS Martine, GRANDO Jean-Marc, TRANCART Hervé

Documents de travail, n° 40, novembre 1988

Ce texte est le compte rendu d'une mission effectuée les 30 et 31 mai 1988. Organisée par le CEREQ à la demande de la Direction des affaires économiques et internationales du Ministère de l'Équipement et du Logement, elle avait pour objectif d'observer le déroulement concret au sein d'une entreprise de la formation aux métiers du bâtiment dans le cadre du "système dual" de formation.

- 178 Ressources humaines, formation et réformes en URSS. Compte-rendu de mission.

DUTAILLY Jean-Claude, KAISERGRUBER Danielle

Documents de travail, n° 44, février 1989

Cet ouvrage est d'abord le compte-rendu d'une mission d'étude organisée en Union Soviétique en octobre 1988 par le CEREQ pour des responsables d'entreprises et de syndicats. Mais c'est aussi, à partir des approches différentes des participants et des nombreuses études déjà publiées sur le sujet, une présentation des problèmes et des réformes en cours dans ce pays, et une réflexion sur leurs chances de succès. Comme les précédents voyages d'étude, deux thèmes ont été privilégiés : la gestion des ressources humaines et la formation.

- 179 Les grandes caractéristiques de la formation professionnelle des employés de banque et d'assurances en RFA. Rapport de mission.

MÖBUS Martine

Documents de travail, n° 45, avril 1989

Le système dual de formation professionnelle en République fédérale d'Allemagne fait actuellement l'objet en France d'une attention toute particulière du fait de la plus grande efficacité qu'il semble démontrer sur le plan de l'insertion professionnelle des jeunes. Nombreux sont ceux qui pensent en France que ces résultats sont dus à la plus grande implication des entreprises allemandes dans le déroulement de la formation professionnelle, celle-ci étant principalement assurée dans notre pays par le système scolaire. Le secteur français des banques et des assurances constitue à cet égard un cas assez particulier dans la mesure où la formation professionnelle de ses salariés lui incombe. Le facteur classique de différenciation des systèmes allemands et français - prépondérance du rôle de l'entreprise dans un cas, de l'école dans l'autre - étant a priori quasiment écarté, la comparaison de leurs résultats respectifs en semble facilitée.

Dans cette perspective, le CEREQ a entrepris l'étude de la formation professionnelle dans les secteurs des banques et des assurances en France et en RFA, et ce par l'intermédiaire d'une mission d'étude dont le présent rapport rend compte.

- 180 Les professions de santé en République fédérale d'Allemagne. Rapport de mission.

ACKER Françoise

Documents de travail, n° 46, décembre 1989

Ce rapport fait suite à un voyage effectué en République fédérale d'Allemagne en octobre 1988 et ayant pour objet une première approche des professions de santé.

La première partie présente le dispositif de formation professionnelle initiale et continue, les réflexions dont il fait l'objet, ainsi que les réorientations en cours. Il apparaît que pour l'essentiel les formations sont des formations réglementées, mais ne relèvent pas du système de formation professionnelle dominant, soit le système dual (formation alternée en entreprise et en école professionnelle).

La deuxième partie est consacrée à la situation de l'emploi. Les professions de santé, dont l'exercice n'est pas réglementé, ont connu une forte progression au cours des dernières décennies, participant ainsi largement au maintien de l'emploi. Un certain nombre d'entre elles semblent néanmoins structurellement déficitaires, les infirmières plus particulièrement.

181 Ressources humaines et dynamisme économique en Espagne : ombre et lumière.

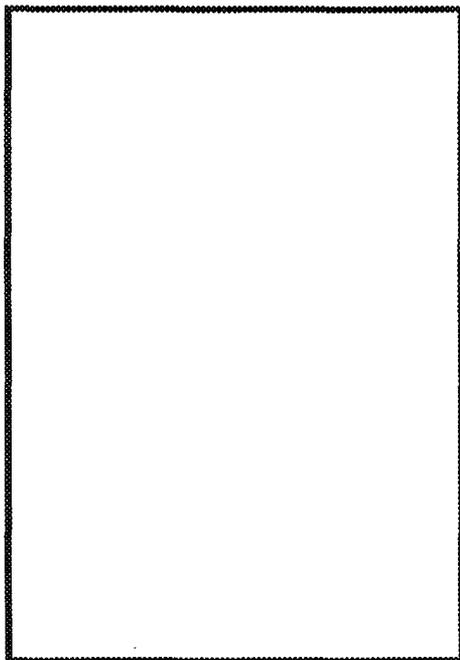
COSSALTER Chantal

Documents de travail, n° 59, octobre 1990

La mission organisée en Espagne en novembre 1989 par le CEREQ et composée d'industriels, de syndicalistes et de chercheurs a eu pour thème la formation et les ressources humaines comme lors des précédents voyages d'études. Toutefois un intérêt particulier a été porté aux diversités régionales, trait caractéristique du pays visité. C'est pourquoi la mission s'est rendue en Catalogne, au Pays Basque et à Madrid.

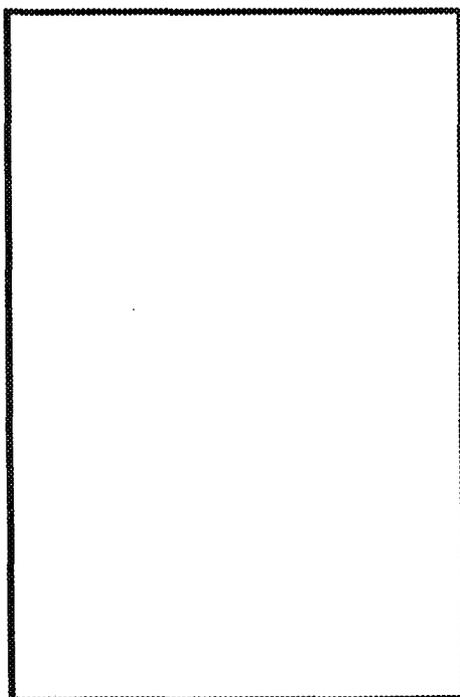
L'Espagne connaît des mutations économiques, institutionnelles et culturelles accélérées liées notamment à son entrée récente dans la Communauté européenne. Cependant si la restructuration du système productif a été rapide, elle ne s'est pas accompagnée de réaménagements conséquents et concertés de l'organisation du travail et de la gestion des ressources humaines. La légalisation du contrat à durée déterminée contourne la quasi-impossibilité de licencier et s'est traduite par une précarisation accrue de l'emploi. Dans les entreprises l'attention portée, aujourd'hui, à la déperdition des qualifications et des performances, corollaire d'une trop importante rotation des personnels, devrait amorcer un renouvellement des modes de gestion des ressources humaines.

La formation professionnelle initiale et continue est encore peu développée. Pour y remédier un projet de réforme du système d'enseignement prévoit l'allongement de la scolarité obligatoire, un renforcement de la formation professionnelle et un rapprochement école et entreprise.



DEUXIEME PARTIE

INDEX





1

Index auteurs



ABILLAMA Fadi
.089.

ACKER Françoise
.136, 146, 180.

ADLER Paul S.
.104, 106.

AFFICHARD Joëlle
.043.

AGACHE Christine
.090.

AGNES Michel
.090.

AMAT Françoise
.124, 129.

ANSARI Françoise
.158.

AUDIER Florence
.041, 046.

AUVERGNON Philippe
.085.

BALUT Marie-Eve
.046, 073, 096.

BAPTISTE Florence
.127.

BARTHE Marie-Annick
.093, 098.

BEDUWE Catherine
.045, 046, 149.

BEL Maïten
.069.

BELBENOIT Béatrice
.133, 151.

BELLETT Michel
.159.

BERCOT Régine
.045, 130, 131.

BERET Pierre
.033.

- BERNOUX Philippe
.127.
- BERREUR Christian
.134.
- BERTRAND Olivier
.124, 129, 138, 140, 149, 152, 174, 175.
- BESTION Francis
.039.
- BIEGANSKI Richard
.149.
- BIRET Jean
.022, 163.
- BONNAFOS Géraldine de
.120, 126, 132, 133.
- BONNEAU Monique
.025, 084, 096.
- BORYS Bryan
.104, 106.
- BOUFFARTIGUE Paul
.040.
- BRIAND Jean-Pierre
.008, 018.
- BRIN Elisabeth
.149.
- BROCHIER Damien
.020.
- BRODA Jacques
.074.
- BROSSIER Christine
.046, 149, 157.
- BRUAND Françoise
.046, 048.
- BRUCY Guy
.013, 018.
- BUREAU Marie-Christine
.116.
- CAMPINOS-DUBERNET Myriam
.031, 046, 164, 166, 167, 170.

CAPDEVIELLE Philippe
.130, 131.

CASPARD Pierre
.017, 018.

CELERIER Sylvie
.046, 072, 103, 133.

CHAPOULIE Jean-Michel
.007, 018.

CHARLOT Alain
.002, 006, 023, 027, 036, 160.

CHASSEY Francis de
.083.

CHAUSSEPIED Kalthoum
.060, 061, 062.

CHEVALIER Luc
.027, 034, 049, 050, 160.

COMBES Marie-Christine
.005, 024, 028, 042, 053, 075, 129.

CORNU Roger
.011, 018.

COSSALTER Chantal
.147, 148, 181.

DADOY Mireille
.117.

DAUGUET Francis
.176.

DAUNE-RICHARD Anne-Marie
.019.

DECLERCY Brigitte
.026.

DEFRESNE Florence
.044.

DELAME Emmanuel
.056.

DENIS Gisèle
.136, 146.

DUBAR Claude
.065.

DUBOIS Mireille
.027, 050.

DUPUIS Pierre-André
.083.

DUPUY Yves
.095, 102.

DUTAILLY Jean-Claude
.003, 178.

DUVAL Jean-Luc
.155.

ELBAUM Bernard
.171.

ENCLOS Philippe
.083.

EYRAUD François
.125.

FARIA DE OLIVEIRA Fernando
.094, 099.

FATH Gérard
.083.

FONTVIEILLE Louis
.021.

FROMENT Jean-Pierre
.020.

GADREY Jean
.142.

GARDES Cristina
.084, 135, 141.

GARONNA Paolo
.037.

GEHIN Jean-Paul
.054, 058, 059, 069, 176.

GERARDIN Frédéric
.091.

GOMEL Bernard
.084.

GORDON Jean
.170.

GORGEU Armelle
.084.

GRANDO Jean-Marc
.139, 164, 166, 167, 168, 177.

GRELET Yvette
.029, 046, 047.

GRELON André
.009, 018.

GROSS Edgar
.060, 061, 062.

GUILLET Béatrice
.030, 045, 052.

GUILLOLON Roland
.016, 018, 121, 122, 128, 134.

HATHOUT Adib
.059.

HATZFELD Nicolas
.012, 018.

HELLIET Roger
.075.

HENRY Claude
.113, 117.

HERAN Frédéric
.101, 130, 131.

HERMEN Jean-Louis
.039.

HIGELE Pierre
.083.

HILLAU Bernard
.045, 046, 117, 130, 145.

IRIBARNE Alain d'
.020, 105.

JANSOLIN Paul
.054, 055, 057, 060, 061, 062.

JOBERT Annette
.125.

KAISERGRUBER Danielle
.174, 178.

KIRSCH Edith
.046, 066, 071, 078, 087, 145.

KIRSCH Jean-Louis
.031, 045, 046, 133, 135, 141, 145.

LACOURREGE Alain
.025, 046.

LAGREE Jean-Charles
.040.

LAVOREL Lucien
.143.

LAZAR Anne
.046.

LE BAS Christian
.159.

LEMERLE Stéphanie
.046.

LENEVEU Christine
.100.

LEQUIN Yves
.010, 018.

LEROLLE Anne
.133.

LEVY Joëlle
.046, 110, 135, 149.

LHOTEL Hervé
.091, 130.

LOCHET Jean-François
.029, 047, 123, 129.

MALLET Louis
.114.

MANDON Nicole
.111, 118, 173.

MARGIRIER Gilles
.097, 169.

MAROY Christian
.067.

MARRAUD Catherine
.083.

MARRY Catherine
.019.

MARSHALL Alan
.107.

MATHIEU René
.084.

MEHAUT Philippe
.064.

MERCHIEERS Jacques
.068, 076, 109, 112, 133, 144, 153.

MEUNIER Françoise
.154, 156.

MEYLAN Françoise
.145.

MONTETY Roseline de
.046.

MOUY Philippe
.130, 131.

MÖBUS Martine
.165, 168, 177, 179.

NIVOLLE Patrick
.116.

NOHARA Hiroatsu
.172.

OURTAU Maurice
.095, 102.

PASCAUD Elisabeth
.161.

PESKINE Brigitte
.145.

PEYRARD Catherine
.046, 130, 145.

PHARO Patrick
.133.

PIGELET Jean-Luc
.004, 023, 035, 038.

PODEVIN Gérard
.046, 065, 077, 080, 082, 149.

- POTTIER François
.027, 030, 032, 036, 045, 050, 160.
- RANNOU Janine
.137.
- ROCHARD Marie-Béatrice
.084, 092.
- ROLLE Christiane
.046, 133, 135, 141.
- ROSE José
.040.
- ROZENBLATT Patrick
.125.
- RYAN Paul
.037.
- RYCHENER Frédérique
.086, 149.
- SAILLY Michel
.115.
- SERFATY Elisabeth
.056, 088.
- STOECKEL Françoise
.176.
- STROOBANTS Marcelle
.108.
- SUEUR Michel
.090, 130, 131.
- TALLARD Michèle
.125.
- TANGUY Lucie
.015, 018.
- TERSSAC Gilbert de
.117.
- THIESSET Christine
.052.
- TRANCART Hervé
.177.
- TROGER Vincent
.014, 018.

TROUSSIÉR Jean-François
.112, 117

TURET Gilberte
.145.

VERDIER Eric
.045, 054, 063, 070, 077, 139, 165.

VESPERINI Fabienne
.079, 149.

VILLEVAL Marie-Claire
.081, 083.

VINEY Xavier
.046.

VOLKOFF Serge
.115.

WEILL-FASSINA Annie
.117.

WIELKI André
.060, 061.

ZARIFIAN Philippe
.119, 130, 131, 145.

ZILBERMAN Serge
.028, 032, 034, 051.



2

Index
mots-clés thématiques



ABANDON DES ETUDES
.002, 030.

ACCES A L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
.002, 035.

ACTIVITE ECONOMIQUE
.174.

ACTIVITE ECONOMIQUE SECTORIELLE
.139.

AGE
.025, 082.

AGENT DE MAITRISE
.045, 066, 119, 130, 131, 134, 144, 153.

ANALYSE DU TRAVAIL
.001, 104, 105, 109, 111, 112, 113, 116, 117.

APPRENTISSAGE
.005, 008, 010, 012, 014, 018, 024, 026, 034, 042, 051, 053, 163, 164,
166, 167, 168, 170, 171.

ARTISAN
.123, 124, 129.

BACCALAUREAT
.002, 004, 006, 023, 035.

BACCALAUREAT GENERAL
.002, 004, 023, 035.

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL
.030, 045, 052.

BACCALAUREAT TECHNOLOGIQUE
.002, 004, 023, 033, 035.

BEP
.026, 029, 031, 046, 047, 146.

BESOIN EN EDUCATION
.151, 161.

BESOIN EN FPC
.066, 067, 110, 151.

BIBLIOGRAPHIE
.001, 024, 040, 046, 083, 104, 117, 145, 149, 153, 154, 155, 156, 157,
158, 173, 175.

BILAN FORMATION-EMPLOI
.041.

BIOLOGIE
.145.

BRANCHE D'ACTIVITE
.125.

BREVET
.146.

BT
.002, 004.

BTS
.006, 019, 023, 027, 038, 050, 121, 122, 128, 160.

BUREAUTIQUE
.110, 173.

CAP
.013, 018, 026, 029, 031, 046, 047, 070, 071, 072, 075, 146.

CHAMP PROFESSIONNEL
.064, 126, 128, 130, 131, 132.

CHEMINEMENT PROFESSIONNEL
.033, 042, 046, 048, 051, 071, 072, 073, 120, 122, 125, 126, 147, 163.

CHEMINEMENT SCOLAIRE
.004, 046.

CHEMINEMENT UNIVERSITAIRE
.002, 006, 023, 030, 035, 039, 052.

CHIMIE
.145.

CHOMAGE DES DIPLOMES
.027, 048.

CLASSIFICATION D'EMPLOI
.046, 049, 125, 152.

COLLOQUE
.081, 161.

COMMERCANT
.123, 124, 129.

COMPARAISON INTERNATIONALE
.001, 037, 109, 144, 153, 157, 164, 165, 166, 167, 173, 174, 175.

COMPETITIVITE ECONOMIQUE
.077, 175.

CONDITION DE TRAVAIL
.085, 115.

CONTENU DE FORMATION
.067, 068, 071, 073.

CONTRAT D'ADAPTATION
.020, 042.

CONTRAT D'ETUDE PREVISIONNELLE
.153.

CONTRAT DE QUALIFICATION
.020, 042.

COOPERATIVE DE PRODUCTION
.085, 091.

CORRESPONDANCE DE QUALIFICATION
.152.

CPGE
.023.

CREATION D'EMPLOI
.140.

CREATION D'ENTREPRISE
.124, 129.

CREATION-RENOVATION DE DIPLOME
.013, 071.

CSP
.025, 045, 057, 058, 082, 123, 124.

CULTURE D'ENTREPRISE
.069.

DEA
.036, 050.

DECENTRALISATION
.110.

DECLASSEMENT PROFESSIONNEL
.027, 039, 048.

DEQUALIFICATION
.104, 105, 106, 108, 144.

DESS
.036, 050.

DEUG
.006, 050.

DEUST
.006.

DIPLOME
.003.

DIPLOME D'INGENIEUR
.009, 050, 160.

DIPLOME DE COMMERCE
.050, 160.

DIVISION DU TRAVAIL
.108.

DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL
.019.

DUT
.006, 019, 023, 027, 038, 039, 050, 121, 122, 128, 160.

ECHEC SCOLAIRE
.004.

ECOLE D'ENTREPRISE
.012, 018.

ECONOMIE DE L'EDUCATION
.021.

EMPLOI DES JEUNES
.026, 037, 041.

EMPLOI TERTIAIRE
.098, 118, 122, 135, 140, 141, 142, 150, 156, 173.

EMPLOI-TYPE
.111, 117, 118.

EMPLOYE
.043.

EMPLOYEUR
.037.

ENCADREMENT
.119, 130.

ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT
.079.

ENQUETE
.002, 006, 011, 019, 022, 035, 039, 064, 116, 125, 127, 128, 130, 131,
176.

ENQUETE DMMO
.080, 082, 159.

ENQUETE EVA
.001, 004, 023, 026, 027, 028, 029, 030, 032, 033, 036, 038, 043, 044,
046, 047, 048, 049, 050, 051, 052, 160, 163.

ENQUETE FQP
.065.

ENQUETE POETE
.001, 063, 086, 087, 088, 089, 090, 091, 092, 093, 094, 095, 096, 097,
098, 099, 100, 101, 102, 103.

ENQUETE STRUCTURE DES EMPLOIS
.080, 082, 159.

ENQUETE SUR L'EMPLOI
.003.

ENSEIGNEMENT GENERAL
.002, 016, 018, 046.

ENSEIGNEMENT GRANDE ECOLE
.023, 050, 160.

ENSEIGNEMENT SANTE
.146.

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE
.022, 026, 032.

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE I
.028, 046, 051, 163.

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE II
.028, 029, 051, 163.

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
.032, 050, 160.

ENSEIGNEMENT TECHNIQUE-PROFESSIONNEL
.002, 007, 008, 010, 011, 012, 013, 014, 015, 016, 017, 018, 019, 022,
026, 027, 029, 038, 039, 046, 047, 050, 070, 121, 122, 128, 145, 152,
163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 177, 179, 180.

ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE
.009, 049.

ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE I
.006, 023, 027, 036, 050, 160.

ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE II
.027, 036, 049, 050, 160.

ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE III
.027, 036, 049, 050.

ERGONOMIE
.115.

ETUDE DE CAS
.066, 072, 073, 074, 075, 078, 086, 087, 088, 089, 090, 091, 092, 093,
094, 095, 096, 097, 098, 099, 100, 101, 102, 103, 169, 173, 176, 177.

ETUDE HISTORIQUE

.007, 008, 009, 010, 011, 012, 013, 014, 015, 016, 018, 021, 025, 029,
036, 058, 059, 065, 171.

EVALUATION D'EMPLOI

.111, 115, 117, 118.

EVALUATION DE LA FPC

.020.

EVOLUTION DES QUALIFICATIONS

.011, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 116, 119, 130, 131, 140, 143,
144, 145, 146, 149, 172.

EXPERIENCE

.020, 071, 072, 073, 075, 078.

FILIERE DE FORMATION

.045, 127.

FINANCE PUBLIQUE

.021.

FINANCEMENT DE LA FPC

.054, 055, 057, 058, 059, 060, 061, 062, 078, 079.

FLEXIBILITE

.099, 108.

FLUX DE SORTIE

.028, 034, 035, 043, 046, 047, 053, 160, 163.

FNE

.066, 078.

FONCTION

.117.

FONCTION COMMERCIALE

.090, 099, 153.

FONCTION FORMATION

.076.

FONCTION PRODUCTION

.020, 116.

FONCTIONNAIRE

.141.

FORMATION COMPLEMENTAIRE D'INITIATIVE LOCALE

.042.

FORMATION EN ALTERNANCE

.001, 005, 018, 020, 024, 042, 164, 167, 168, 170, 177, 179.

FORMATION INITIALE

.077, 164, 165, 167, 168, 169, 170, 175, 177, 178, 179.

FORMATION PAR UNITE CAPITALISABLE

.020, 046, 071, 072, 075.

FORMATION SUR LE TAS

.056, 169.

FPC

.076, 077, 127, 169, 170, 175, 178, 179, 180, 181.

FPC EN ENTREPRISE

.001, 054, 056, 058, 059, 062, 063, 064, 065, 066, 069, 070, 071, 072,
073, 074, 075, 077, 079, 080, 084, 139, 148, 173, 174, 176, 177, 179.

FRANCHISE

.129.

GEOGRAPHIE

.048.

GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

.077, 125, 138, 142, 149, 165.

GESTION DE LA PRODUCTION

.144, 153.

GESTION PREVISIONNELLE

.078, 098, 114, 148.

GRETA

.076.

GRH

.114, 118, 181.

GUIDE

.053.

HISTOIRE

.017, 048.

HOMOLOGATION DE DIPLOME

.046, 073.

INDIVIDUALISATION DU SALAIRE

.145.

INGENIEUR

.009, 018, 127.

INITIATIVE LOCALE POUR L'EMPLOI

.162.

INSERTION PROFESSIONNELLE

.001, 026, 027, 028, 029, 030, 031, 032, 033, 034, 035, 036, 037, 038,
039, 040, 041, 042, 043, 044, 045, 046, 047, 048, 049, 050, 051, 052,
053, 122, 127, 145, 152, 160, 161, 163.

INVESTISSEMENT EN FORMATION

.064.

JEUNE

.040.

LANGUES

.048.

LEGISLATION DE L'APPRENTISSAGE

.005, 024.

LETTRES

.048.

LICENCE

.036, 050.

MAINTENANCE

.153.

MAITRISE

.036, 050.

MARCHE DE LA FPC

.067.

MARCHE DU TRAVAIL

.142.

MARCHE LOCAL DU TRAVAIL

.162, 163.

MESURE JEUNE

.026, 028, 029, 032, 034, 042, 051, 163.

METHODOLOGIE

.082, 111, 114, 118, 159.

METHODOLOGIE D'ENQUETE

.053, 133, 134.

METIER

.010, 020, 105, 106, 117.

MOBILITE GEOGRAPHIQUE

.160.

MOBILITE PROFESSIONNELLE

.033, 046, 065, 080, 081, 082, 127, 147, 159.

MOCN

.104, 105, 106, 108, 109, 144, 153, 172.

MONOGRAPHIE

.086, 087, 088, 089, 090, 091, 092, 093, 094, 095, 096, 097, 098, 099,
100, 101, 102, 103.

MUTATION TECHNOLOGIQUE

.011, 068, 069, 076, 089, 091, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 116,
119, 130, 131, 143, 144, 145, 146, 153, 156, 172, 173, 174.

NIVEAU DE FORMATION

.003, 041, 043, 077, 121, 123, 124, 136, 139, 175.

NIVEAU I-II

.003, 027, 032, 036, 049, 050, 160.

NIVEAU III

.003, 006, 019, 023, 027, 038, 039, 050, 121, 122, 128, 132, 160.

NIVEAU IV

.002, 003, 004, 006, 023, 028, 030, 032, 033, 035, 045, 047, 051, 052,
132, 163.

NIVEAU V

.003, 005, 013, 018, 024, 026, 028, 029, 031, 032, 034, 042, 043, 046,
047, 051, 052, 053, 071, 072, 075, 146, 163, 164, 167, 170.

NIVEAU VBIS-VI

.026, 028, 031, 032, 034, 043, 046, 051, 163.

OBSERVATOIRE REGIONAL EMPLOI-FORMATION

.162.

ORGANISATION D'ENTREPRISE

.099, 139.

ORGANISATION DU TRAVAIL

.085, 091, 108, 116, 126, 130, 131, 144, 145, 153, 178.

ORGANISME DE FORMATION

.054, 058, 067, 076.

ORIGINE SCOLAIRE

.002, 006, 023, 035.

OUVRIER

.010, 043, 071, 072, 073, 074, 144, 153, 164, 167, 168, 170.

OUVRIER NON QUALIFIE

.046, 072, 073, 074, 089, 116.

OUVRIER QUALIFIE

.012, 045, 119, 130, 131, 152.

PAE

.022.

PAO

.107.

PARTENAIRES SOCIAUX

.037.

PARTENARIAT
.139.

PARTICIPATION DE L'ETAT
.014, 015, 037, 079.

PERSONNEL COMMUNAL
.110, 135.

PHILOSOPHIE
.048.

PHYSIQUE
.145.

PME-PMI
.066, 078, 084, 086, 090, 102, 129.

POLITIQUE D'ENTREPRISE
.078, 086, 087, 088, 089, 090, 091, 092, 093, 094, 095, 096, 097, 098,
099, 100, 101, 102, 103, 139, 175.

POLITIQUE DE L'EDUCATION
.014, 015.

POLITIQUE DE LA FPC
.176.

POLITIQUE INDUSTRIELLE
.139.

POLITIQUE REGIONALE DE LA FPC
.162.

POLITIQUE SOCIALE D'ENTREPRISE
.069, 101.

POLYVALENCE
.108, 111, 116, 117, 128.

POPULATION ACTIVE
.003, 025.

POSTE DE TRAVAIL
.117, 118.

PRATIQUE DE GRH
.086, 087, 088, 089, 090, 091, 092, 093, 094, 095, 096, 097, 098, 099,
100, 101, 102, 103, 111, 114, 149, 174, 175, 178.

PROCESSUS D'APPRENTISSAGE
.010, 109, 169, 177.

PRODUCTION EN CONTINU
.145.

PROFESSIONNALISATION DE L'ENSEIGNEMENT
.128.

PROFIL PROFESSIONNEL
.104, 105, 106.

PROJET DE FORMATION
.066.

PROJET PROFESSIONNEL
.120, 126.

PROJET SCOLAIRE
.019.

PROMOTION
.065, 082, 125, 159.

PROSPECTIVE D'EMPLOI
.149.

PSYCHOLOGIE
.048.

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL
.074.

QUALIFICATION
.105, 106, 112, 113, 116, 117.

QUALIFICATION COLLECTIVE
.074, 117, 143.

QUATRIEME-TROISIEME TECHNOLOGIQUE
.046.

RAPPORT D'ACTIVITE
.001.

RAPPORT DE MISSION
.077, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181.

RECALE AU BACCALAUREAT
.035, 052.

RECHERCHE-DEVELOPPEMENT
.147.

RECONVERSION INDUSTRIELLE
.083.

RECONVERSION PROFESSIONNELLE
.078, 081, 083.

RECRUTEMENT
.041, 043, 147, 161.

REFERENTIEL
.020, 071, 075, 152.

REGION .055, 057, 060, 061, 062, 159, 160, 161, 162, 163.

RELATION ECOLE-ENTREPRISE .015, 022, 042.

RELATION FORMATION-EMPLOI .040, 161, 162.

RELATIONS PROFESSIONNELLES .037, 087, 094, 174, 175.

RENDEMENT DE L'EDUCATION .006.

REPRESENTATION DE LA FORMATION .019, 074.

REPRESENTATION DU TRAVAIL .074, 085, 112, 116, 120, 126.

REPRISE D'ENTREPRISE .129.

RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE .063, 086, 087, 088, 089, 090, 091, 092, 093, 094, 095, 096, 097, 098, 099, 100, 101, 102, 103, 178.

REUSSITE SCOLAIRE .004, 006.

ROBOTIQUE .076, 108, 144.

ROTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE .082, 159.

SALAIRE .105, 106.

SAVOIR PROFESSIONNEL .010, 011, 020, 066, 104, 105, 106, 107, 109, 111, 117, 118, 119, 124, 130, 131, 145.

SCIENCE DE L'EDUCATION .048.

SCIENCE HUMAINE .048.

SECTEUR ECONOMIQUE .003, 025, 031, 041, 045, 046, 055, 057, 058, 059, 060, 061, 062, 065, 077, 082, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158.

SECTEUR INDUSTRIEL .033, 151.

SECTEUR PRIVE
.057.

SECTEUR PUBLIC
.057, 146.

SECTEUR TERTIAIRE
.041, 140, 142, 153, 173.

SECURITE D'EMPLOI
.175.

SEGMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL
.142.

SELECTION
.004.

SEQUENCE EDUCATIVE EN ENTREPRISE
.022, 042.

SERVICE NATIONAL
.028.

SEXE
.025, 031, 041, 051.

SITUATION DU MARCHE DU TRAVAIL
.142, 143.

SIVP
.032, 042.

SOCIOLOGIE
.133.

SOUS-TRAITANCE
.084, 102, 172.

STAGE DE FORMATION
.060, 061, 062, 076.

STAGIAIRE
.057, 060, 061, 062.

STATISTIQUE D'EMPLOI
.045, 121, 136, 140, 161, 180.

STATISTIQUE DE L'EDUCATION
.003, 025, 043, 045, 160, 161, 177.

STATISTIQUE DE LA FPC
.054, 056, 057, 058, 059, 060, 061, 062.

STATUT
.110.

STRUCTURE D'EMPLOI
.016, 025, 049, 080, 082, 136, 139, 140, 145, 146, 149, 151, 152, 159.

SYNDICALISME
.037.

SYSTEME ECONOMIQUE
.106.

SYSTEME EDUCATIF
.005, 016, 022, 024, 145, 164, 167, 168, 169, 170, 174, 178, 181.

TACHE
.117, 118.

TAILLE D'ENTREPRISE
.055, 057, 059, 060, 061, 062, 063.

TAYLORISME
.108.

TECHNICIEN
.038, 045, 076, 119, 120, 121, 125, 126, 130, 131, 132, 133, 134, 144,
145, 153.

TECHNICIEN SUPERIEUR
.038, 120, 126, 127, 132, 145.

THEORIE ECONOMIQUE
.104.

TRANSFERABILITE DES COMPETENCES
.010, 020.

TRANSITION PROFESSIONNELLE
.033, 040.

TRAVAIL
.112, 113.

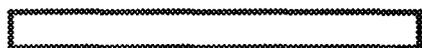
TRAVAIL INDEPENDANT
.123, 124, 129.

TRAVAILLEUR AGE
.115.

TUC
.163.

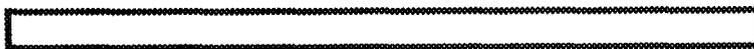
USINAGE
.109.

VALIDATION DES ACQUIS
.046, 070, 072, 073.



3

Index
secteurs d'activité



ACTIVITE DE RECHERCHE

.147.

AGRICULTURE

.116.

ASSURANCE

.148, 165, 179.

AUDIOVISUEL

.093, 137.

BANQUE

.142, 148, 165, 179.

COMMERCE-DISTRIBUTION

.092, 138, 149, 157.

CULTURE-LOISIR-SPORT

.093, 137.

ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT

.007, 014.

ETABLISSEMENT HOSPITALIER

.146.

ETUDE-CONSEIL-ASSISTANCE

.095.

FABRICATION DE MATERIEL ELECTRIQUE

.086, 096.

FABRICATION DE MATERIEL ELECTRONIQUE

.089, 094, 100.

FABRICATION DE MATERIEL INFORMATIQUE-DE BUREAU

.090, 095, 097, 154.

FONCTION PUBLIQUE

.141.

IMPRIMERIE-PRESSE-EDITION

.098.

INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE

.066, 101.

INDUSTRIE AUTOMOBILE

.115, 119, 130, 131, 147, 153.

INDUSTRIE CHIMIQUE DE BASE

.069, 103, 119, 125, 130, 131, 145, 147.

INDUSTRIE DE BIEN D'EQUIPEMENT

.086, 089, 090, 094, 095, 096, 097, 100, 115, 119, 130, 131, 139,
147, 153, 154, 155, 159, 172.

INDUSTRIE TEXTILE
.066.

LYCEE PROFESSIONNEL
.014.

MAINTENANCE
.020.

SANTE
.146.

SERVICE
.007, 014, 020, 092, 093, 095, 102, 137, 138, 141, 142, 143, 146,
147, 148, 149, 157, 165, 179.

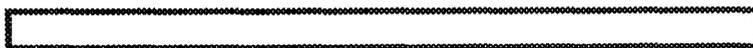
SERVICE DIVERS
.020.

TRANSPORT AERIEN
.143.

TRANSPORT-MANUTENTION
.143.

 **4**

*Index
métiers et formations*



ASSISTANT SOCIAL
.044.

CHERCHEUR
.147.

EDUCATEUR SPECIALISE
.044.

FORMATEUR
.068, 076.

METIER DE L'ACTION SOCIALE
.044.

METIER DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
.074.

METIER DE L'AUDIOVISUEL
.052, 137.

METIER DE L'AUTOMOBILE
.012, 115.

METIER DE L'ELECTRICITE-ELECTRONIQUE
.073, 139, 153, 155.

METIER DE L'EXTRACTION-ENERGIE
.010.

METIER DE L'IMPRIMERIE-EDITION-LIBRAIRIE
.107.

METIER DE L'INFORMATIQUE
.154.

METIER DE LA CERAMIQUE-MATERIAUX DE CONSTRUCTION
.116.

METIER DE LA CHIMIE
.046, 116, 145.

METIER DE LA FONCTION COMMERCIALE
.030, 052, 111, 118, 122, 128, 149, 156, 157.

METIER DE LA FONCTION FINANCIERE-COMPTABLE
.122, 128, 156.

METIER DE LA FONCTION PERSONNEL
.156.

METIER DE LA FONCTION PUBLIQUE
.135, 141.

METIER DE LA FORMATION
.068, 076.

METIER DE LA GESTION
.039, 122, 128, 149.

METIER DE LA RECHERCHE
.147.

METIER DE LA REPARATION-MAINTENANCE
.030, 052, 153.

METIER DE LA SANTE
.136, 146, 180.

METIER DE LA SIDERURGIE
.071, 126.

METIER DES BANQUES-ASSURANCES
.128, 142, 148, 150, 156, 165, 179, 181.

METIER DU BTP
.158, 164, 167, 168, 169, 170, 177.

METIER DU COMMERCE-DISTRIBUTION
.046, 129, 138, 157.

METIER DU PAPIER-CARTON
.145.

METIER DU SECRETARIAT
.111, 118, 156.

METIER DU TEXTILE
.010, 072.

METIER DU TRANSPORT-MANUTENTION
.143.

METIER DU TRAVAIL DES METAUX-MECANIQUE
.010, 011, 012, 046, 075, 104, 105, 106, 109, 115, 144, 152, 153,
172.

METIER DU VERRE
.087, 145.

OPERATEUR SUR MACHINE-OUTIL
.104, 105, 106.

PERSONNEL NAVIGANT
.143.

SECRETAIRE
.111, 118.

USINEUR
.104, 105, 106.



5

Index
pays étrangers



BELGIQUE	.067, 108, 173.
CANADA	.176.
CATALOGNE	.181.
COMMUNAUTE EUROPEENNE	.173.
COREE DU SUD	.174, 175.
DANEMARK	.173.
ESPAGNE	.173, 181.
ETATS-UNIS	.171, 174.
ITALIE	.037, 164, 166, 167, 169, 174.
JAPON	.109, 144, 153, 172, 174, 175.
PAYS-BAS	.173.
QUEBEC	.176.
RFA	.037, 164, 165, 166, 167, 168, 173, 174, 177, 179, 180.
ROYAUME-UNI	.037, 164, 166, 167, 170, 171, 173.
URSS	.178.



6

Index régions



BRETAGNE

.161.

CHAMPAGNE-ARDENNES

.161.

PACA

.019, 020.

PAYS DE LA LOIRE

.159, 161.

RHONE-ALPES

.161.

LE CEREQ PUBLIE

⇒ **CEREQ-BREF**

Bulletin mensuel donnant les premiers résultats d'une étude ou une synthèse d'étude ou une synthèse de plusieurs études sur un thème précis.

Le bulletin comporte un encart d'informations diverses sur les activités du CEREQ, les publications, les colloques...

Diffusion sur demande au CEREQ

⇒ **FORMATION EMPLOI**

Chaque trimestre, une revue consacrée à la relation formation-emploi et à l'évolution des qualifications.

Éditée et vendue par la Documentation française

⇒ **COLLECTION DES ÉTUDES - DOCUMENTS DE TRAVAIL**

Les résultats complets des études et recherches réalisées au CEREQ.

Édités et vendus par le CEREQ

(Collection des Études co-diffusée par la Documentation Française)

⇒ **CAHIERS DU RÉPERTOIRE FRANÇAIS DES EMPLOIS**

18 cahiers décrivant environ 800 emplois-types classés par domaine d'activité ont été publiés.

Édités et vendus par la Documentation française

⇒ **STATISTIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE FINANCÉE PAR LES ENTREPRISES**

Une publication annuelle des résultats d'exploitation des déclarations d'employeurs relatives à la formation professionnelle continue et à son financement.

Éditée et vendue par la Documentation française

⇒ **TRAINING AND EMPLOYMENT**

Lettre trimestrielle d'information en anglais sur les travaux du CEREQ

Diffusion sur demande au CEREQ

CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

9 rue Sextius Michel
75015 PARIS

☎ (1)45.75.62.63

Prix : 80 F