

CHAPRAG BREF CHAPRAG CHAPRAG CHAPRAG CHAPRAG CHAPRAG

ISSN 0758-1858

bulletin de recherches sur l'emploi et la formation N°5
édité par le CEREQ novembre-décembre 1983

editorial

Le développement des effectifs de techniciens donne lieu à des interprétations contradictoires : constitue-t-il un renforcement de l'application du taylorisme participant à la dépossession des savoirs ouvriers ? S'agit-il au contraire des prémices de l'installation de nouvelles formes d'organisation du travail opposant une hiérarchie fonctionnelle des savoirs à la traditionnelle hiérarchie pyramidale des pouvoirs, définissant de nouvelles filières professionnelles mais contribuant aussi à alimenter ce que l'on appelle le malaise de la maîtrise et des cadres ? Il est très possible de défendre l'un ou l'autre de ces points de vue, voire les deux simultanément, et cela n'est pas étonnant si l'on prend en considération la diversité de ce que l'on peut appeler le « phénomène technicien » : diversité des caractéristiques personnelles des individus qui correspondent à cette classification, mais également diversité des conditions d'accès aux emplois, des contenus de ces emplois, des secteurs dans lesquels ils sont représentés.

Toutefois, au-delà de cette diversité, on constate l'émergence et la reconnaissance d'un savoir technicien qui ne correspond ni au corpus théorique

d'une science, ni au savoir-faire engendré par les pratiques concrètes de fabrication. Savoir technicien disons-nous, plutôt que savoir technique, dans la mesure où les compétences mobilisées font appel à la fois à des connaissances des technologies de production, des principes d'organisation et des modes de gestion des entreprises. Ceci prouve, au passage, l'illusion qu'il y aurait à vouloir expliquer l'apparition d'une nouvelle catégorie professionnelle par la sophistication accrue des processus, indépendamment d'un développement de la complexité sociale des collectifs de travail.

Cette apparition d'un nouveau rôle dans l'organisation du travail, cette existence de filières de formation spécifiques ont entraîné non seulement la constitution d'une catégorie professionnelle reconnue dans les conventions collectives, mais aussi d'une catégorie socio-professionnelle avec des associations de défense de la profession, et la constitution d'un système de valeurs. Il y a là ce que Philippe ROQUEPLO appellerait une « empreinte » forte correspondant à « l'accaparement croissant de la vérité par la pensée objective et technocratique aux dépens d'une conception soit instinctive et contemplative, soit dialectique » : On peut alors parler d'un mode de pensée tech-

nique, qui est un fait culturel. Cette considération peut paraître éloignée des préoccupations du CEREQ, mais aborder la relation formation-emploi nécessite obligatoirement la prise en compte du mode de relation entre l'homme et son environnement sur le plan de la connaissance et sur celui de l'action.

SOMMAIRE

UNE CATÉGORIE SPÉCIFIQUE :
LES TECHNICIENS

2

AU SUJET DES TECHNICIENS
ADMINISTRATIFS

4

LES FORMATIONS
DES TECHNICIENS

5

DEVENIR PROFESSIONNEL
DES JEUNES ISSUS
DES FORMATIONS AUX
PROFESSIONS SOCIALES

6

DÉFRICHONS LES CHIFFRES
LES TECHNICIENS EMPLOYÉS
DANS LES SECTEURS
INDUSTRIELS

7

Le CEREQ publie
Fréquence BREF

8

UNE CATÉGORIE SPÉCIFIQUE : LES TECHNICIENS

Entre 1954 et 1975, d'après les données du recensement, les techniciens ont été multipliés par 4,35 avec un rythme annuel de croissance de 6,2 % entre 1962 et 1975. La progression a été ralentie entre 1975 et 1980 (+ 1,5 % par an) mais s'est maintenue à contre-courant de l'évolution globale des emplois industriels.

En 1980 on comptait 759.000 agents techniques et techniciens, soit 3,5 % de la population active. Si on ajoute les 138.000 dessinateurs industriels, ils représentent 897.000 salariés soit 4,1 % de la population active.

Les techniciens sont les plus nombreux dans l'énergie, les biens d'équipement et les biens intermédiaires.

1° ABOUTISSEMENT D'UNE TRIPLE ÉVOLUTION

Le nombre et l'importance des techniciens dans la structure actuelle des emplois sont l'aboutissement de la triple évolution de l'organisation du travail, du système éducatif et des classifications conventionnelles.

• **Organisation du travail.** Deux mouvements ont affecté l'organisation du travail industriel. D'abord l'application cumulative et diversifiée des nouvelles technologies mécaniques, électriques, électromécaniques et électroniques. Ensuite la spécialisation et la diversification des fonctions d'études, de préparation, d'exécution et de contrôle du travail (rationalisation du travail).

• **Système éducatif.** Des la fin du siècle dernier la création des écoles pratiques de commerce et d'industrie et des écoles nationales professionnelles préfigure les futurs diplômés de techniciens.

En 1952 la création du brevet de technicien consacre en tant que telle la formation initiée des techniciens et apporte une série de créations de diplômes de niveau IV et III (baccalau-

réats de technicien, brevets de technicien supérieur et diplômes universitaires de technologie).

• **Classifications conventionnelles.** Pendant longtemps le terme de technicien a été utilisé pour désigner l'ensemble des salariés de l'industrie qui avaient des connaissances et un savoir-faire autres que ceux des ouvriers.

Une première limite par exclusion a été posée par la loi de 1934 fixant la liste des écoles et des instituts donnant lieu au titre d'ingénieur. Puis les arrêtés Parodi de 1946 ont défini la catégorie « collaborateurs » regroupant les classifications d'employés, de techniciens et d'agents de maîtrise. L'assimilation entre maîtrise et techniciens se réfère à une responsabilité de commandement ou de surveillance des personnels d'atelier et de bureau ou à une part de responsabilité équivalente sans exercice de commandement. On distinguait ainsi autorité directe et indirecte.

Au moment de la préparation d'une réforme de l'enseignement (réforme Berthoin de 1959), le Comité Sarrailh de 1954 proposait trois classifications par référence aux diplômes :

- agents techniques du niveau du brevet d'études industrielles ;
- techniciens du niveau du diplôme des écoles nationales professionnelles ;
- techniciens supérieurs du niveau du brevet de technicien (de 1952).

Les entreprises rejetaient la troisième classification qui ne fut appliquée dans la pratique conventionnelle que plusieurs années après la création des B.T.S. et des D.U.T.

2° HÉTÉROGÉNÉITÉ DES FONCTIONS

Les analyses d'emplois de techniciens permettent de recenser les fonctions qu'exercent les techniciens.

Les techniciens de l'industrie représentaient en 1979, d'après l'enquête sur la structure des emplois, 6,9 % des

emplois de l'industrie. On distinguait les techniciens de la production, les techniciens de l'organisation du travail et de la gestion de la production, les techniciens de recherche, des études, des essais et du contrôle de la production, ainsi que les dessinateurs industriels, soit respectivement : 0,8 % ; 1,7 % ; 2,9 % et 1,5 % des emplois.

On peut constater ainsi une relative concentration dans les fonctions de recherches, d'études, d'essais et de contrôle.

Un rapide survol des emplois de techniciens étudiés lors des enquêtes du Répertoire français des emplois permet de repérer la polysémie des appellations et des classifications (voir tableau).

Les fonctions d'études recouvrent une série d'activités diversifiées depuis les études générales jusqu'à la gestion des dossiers de fabrication.

De même les fonctions telles que la préparation, le suivi, le contrôle de la production : les contrôles par exemple portent aussi bien sur les opérations de production, les équipements, les produits que sur les coûts. Ils sont souvent l'occasion d'une collaboration entre les fonctions de production et les fonctions commerciales, entre la fabrication et l'entretien.

Si les rapports aux processus technologiques de la production semblent privilégiés (matières premières, produits, procédés de fabrication, équipements), notamment avec le développement des automatismes concernant les études, les méthodes, la programmation et la maintenance, ceux-ci sont inscrits dans les projets économiques, financiers, comptables et commerciaux qui apparaissent déterminants. En effet, la reorganisation des productions tend à intégrer l'organisation du travail dans le sens d'une déconcentration de la gestion mais en même temps d'une réduction des distances entre fonctions industrielles et fonctions tertiaires.

L'étude des savoirs professionnels des techniciens doit donc prendre en

APPELLATIONS ET RÉFÉRENCES DES PRINCIPAUX EMPLOIS DE TECHNICIENS D'INDUSTRIE DU RÉPERTOIRE FRANÇAIS DES EMPLOIS

Secteurs Spécialisés	Fonctions	Définition					Réalisation de la production						
		Recherche	Etudes générales	Etudes		Gestion dossiers	Préparation - Suivi			Contrôle	Entretien		
				Projet	Exécut		Méthodes Gammes Entretien	Ordonnancement Lancement Planning	Essais Mesurés		Maintenance	De panne	
Nouveaux produits Nouvelles technologies		Dessin	Prototype										
ELECTRICITE-ÉLECTRONIQUE	EL 11 Technicien de recherche	EL 25 Agent d'études de projets	EL 22 Dessinat. projecteur	EL 23 Dessinat. d'études	EL 21 Technicien d'études	EL 24 Technicien de gestion	EL 41 / EL 94 Préparateur		EL 31 Technicien d'essais	EL 62 Technicien de contrôle	EL 81 Tech. d'équipement	EL 00 Tech. de maintenance	EL 95 Technicien de dépannage
MÉCANIQUE			ME 14 Tech. de calcul	ME 13 Dessinateur			ME 22 Préparateur		ME 75 Technicien d'essai	ME 72 Contrôleur			
TEXTILE - HABILLEMENT					TH 03 Agent de bureau d'études		TH 07 Agent de préparation						
MÉTALLURGIE FONDERIE MATERIAUX DE CONSTRUCTION VERRE	MI 02 Technicien d'analyses						MI 04 Assistant technique	MI 21 Préparateur		MI 03 Technicien de contrôle			
CHIMIE	CH 04 Technicien de recherche								CH 03 Technicien de génie chimique	CH 06 Technicien d'analyses			
BOIS								BO 01 Assistant technique					
PAPIER-CARTON					PC 02 Technicien d'analyse et d'essai					PC 03 Agent technique de contrôle			
AGRO-ALIMENTAIRE	AA 02 Technicien de recherche								AA 04 Technicien d'application	AA 07 AA 08 Technicien analyse contrôle chimiste/bactériolog.			
IMPRIMERIE									IM 01 Technicien de préparation et de contrôle				
GESTION DE LA PRODUCTION (TOUS SECTEURS INDUSTRIELS)						GP 09 Gestionnaire de produit	GP 02 Agent de méthodes	GP 04 Cher de groupe d'ordonnancement GP 06 Agent d'ordonnancement GP 07 Agent lancement planning					

compte leurs rapports aux normes de production, notamment leur participation aux activités d'information, leurs activités relationnelles. Ainsi on pourra éviter une méthode techniciste et dépasser l'opposition formelle entre techniciens de gestion et autres techniciens.

Dans ce sens on pourrait distinguer :

- une phase de définition des normes de production à laquelle participent, à des degrés divers, les techniciens d'études et de recherches ;

- une phase de préparation des conditions d'application des normes de production à laquelle participent les techniciens de préparation du travail, les techniciens d'essais et mesures ;

- une phase de suivi des conditions d'application des normes de production à laquelle participent les techniciens de suivi de la production, les techniciens de contrôle, les techniciens d'entretien et de maintenance.

3^e HÉTÉROGÉNÉITÉ DES DIPLÔMES

L'âge des techniciens est variable selon les niveaux de diplômes ainsi que selon les fonctions. Les titulaires d'un diplôme de niveau III sont plus jeunes. Ils occupent des fonctions autres que celles de fabrication.

La majorité des techniciens possédaient encore en 1975 un diplôme de formation équivalent ou inférieur au C.A.P. (65 %). 24 % ont un diplôme équivalent au baccalauréat et 11 % seulement un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat (1).

Hétérogénéité des fonctions et hétérogénéité des diplômes rendent possible la coexistence de deux thèses contradictoires sur les techniciens. D'un côté, on les assimile à des cadres moyens, de l'autre, on parle du remplacement progressif des ouvriers qualifiés, notamment à l'occasion de la montée des techniciens de surveillance et de main-d'œuvre mécanique ou électrique.

C'est pourquoi l'étude du devenir des techniciens est une approche déterminante pour trancher entre ces deux thèses. L'analyse des conditions de passage à la catégorie des cadres permet de mettre l'accent sur la maîtrise de normes techniques. Elle déborde le seul champ des activités professionnelles et met en relief des modes d'acquisition et, donc, de mobilisation de savoirs plus socio-culturels.

Roland GUILLON

(1) Résultats sur le groupe 31 du code PJ du recensement regroupant techniciens et petits entrepreneurs.

Bibliographie.

Le CEREQ en a parlé.

A. Lacourrière. - « L'évolution sur moyenne période (1970 à 1979) des emplois de techniciens dans l'industrie. » Document interne au CEREQ, décembre 1981.

Le CEREQ en parlera.

F. Meylan. - « De l'école nationale professionnelle au baccalauréat de technicien ou

révolution d'une filière de l'enseignement technique » in Formation Emploi n° 4, à paraître.

On en parle ailleurs.

X. Viney. - « Les techniciens » in Economie et statistique, n° 134, juin 1981.

P. Lherbier. - « Les techniciens - catégorie professionnelle... ou socio-professionnelle » in Information SIDA, n° 159, mai 1967.

AU SUJET DES TECHNICIENS ADMINISTRATIFS

A première lecture, les deux termes peuvent apparaître **antinomiques** : l'appellation « technicien » se réfère, en effet, traditionnellement aux processus industriels, où elle est reconnue comme **catégorie socio-professionnelle** et se trouve **identifiée** dans les classifications des conventions collectives.

A **contrario**, classifications conventionnelles et nomenclatures ne **reconnaissent jusqu'à maintenant** pour les emplois tertiaires que trois situations :

- les employés ;
- la maîtrise administrative ;
- les cadres.

ALORS, POURQUOI PARLER DE TECHNICIENS ADMINISTRATIFS ?

Les observations faites dans les entreprises à l'occasion de la réalisation du Répertoire français des emplois font apparaître un lien « **classification/contenu** d'emploi » beaucoup plus **flou** dans les emplois tertiaires que dans les emplois industriels, flou lié à des **systèmes d'organisation** ou la **taylorisation** a été plus **tardive** et moins **systématique**. L'objet du Répertoire a été, sur ces emplois **mal connus** des analystes du travail, de définir de grands pôles de **regroupement** à partir de **l'analyse des activités**. Celle-ci a fait apparaître, de **façon constante** à travers tous les **groupes** d'emplois tertiaires, un **ensemble intermédiaire** entre les cadres et les employés qui se **définissait** par « autre chose » que des **responsabilités hiérarchiques** : il a été **identifié** par la prise en charge de « **cas complexes** exigeant un certain **degré d'interprétation** par rapport à des **normes et barèmes** » (assurances et banques) ou par la nature des **normes données** : « **normes à adapter** » par opposition à « **normes standard** à appliquer » dans les **Cahiers de l'administration-gestion**, du commerce-distribution, du transport et de la **manutention**. Ces **critères de responsabilité** et **autonomie** induisaient implicitement une « **technicité** » difficile à définir dans des modes **opératoires** clairement **explicités** tels que l'on peut les **reconstituer** dans la production industrielle.

La détermination de cet ensemble **privilegié** cette « **technicité** » par rapport au **critère hiérarchique**, elle ne fait pas la que reproduire les situations **observées**. En effet, on ne **trouve** pas dans le secteur **tertiaire** les distinctions nettes que l'on trouve entre **ouvriers**, agents de maîtrise et techniciens dans le **secondaire**, ceci d'autant moins que la classification « **agent de maîtrise** » ne correspond pas **forcément** à des **responsabilités hiérarchiques** mais **sanctionne souvent** la reconnaissance par l'**entreprise** de l'**expérience** professionnelle des employés.

Cet ensemble intermédiaire a **donné** lieu à la « **création** » d'appellations diverses parmi lesquelles on voit apparaître des intitulés de « **techniciens** » comme le montre le tableau joint. Il s'agissait à la fois :

- de **sortir** de l'**ambiguïté** de certaines appellations comme celle de « **comptable** » par exemple, qui **couvre** le champ de l'**aide-comptable** au **responsable** de comp-

LES TECHNICIENS ADMINISTRATIFS D'APRÈS LE RÉPERTOIRE FRANÇAIS DES EMPLOIS

Fonctions - Secteurs	Administration-Gestion				Production de services		
	Finances Comptabilité	Personnel Services périodiques	Administration Gestion commerciale	Secrétariat Dactylographie	Transports	Assurances	Banques
Prise en charge de tâches administratives impliquant une adaptation des normes données.	- Technicien de comptabilité générale FC 09. - Technicien de comptabilité analytique FC 10. - Technicien de gestion FC 11.	- Technicien au service du personnel PE 08. - Technicien comptable au service du personnel PE 09.	- Acheteur industriel CD 20. - Acheteur vendeur de commerce de gros CD 18. - Technicien d'études de devis CD 25.	- Secrétaires spécialisées SE 02, 03, 04, 05, 06, 08. - Assistante de direction non cadre SE 07.	- Tarifleur TM 46. - Agent litigeur TM 47. - Responsable de l'expédition TM 48. - Agent de transit TM 49. - Déclarateur douane TM 50.	- Rédacteur production. Bureaux particuliers AS 21. - Rédacteur de lettres BA 29. - Rédacteur d'actariat AS 22.	- Gestionnaire clientèle particuliers BA 24. - Gestionnaire de portefeuille BA 25. - Rédacteur d'actariat AS 22. - Imprimeur BA 31.
Prise en charge de tâches administratives impliquant une application des normes données.	- Aide-comptable FC 12.	- Employé à l'administration générale AG 05. - Employé au service du personnel PE 10.	- Employé libre-service CD 26. - Employé administratif du commerce CD 27. - Caisier CD 28.	- Secrétaire SE 02.	- Employé administratif du transport TM 51. - Employé de guichet TM 41.	- Rédacteur production simples AS 12. - Rédacteur assistants AS 13. - Guichetier AS 14.	- Employé de banque BA 71.
Mise en forme d'informations données d'un équipement ou d'une technique de mise en forme spécialisée.	Dactylographe-Sténodactylographe SE 01.						
Prise en charge de tâches administratives simples : enregistrement, de classement, de codification, de transmission.	Employé de bureau spécialisée FB 01 à FB 06.						

tabilité en passant par l'**expert-comptable** ;
• de **faire** apparaître la « **technicité** » dont nous venons de parler dans l'intitulé même des emplois. Cette utilisation du **terme « technicien »** par référence à un contenu et non à une **catégorie socio-professionnelle** a été **retenue** par la nouvelle nomenclature de l'**I.N.S.E.E.** dans laquelle **apparaissent** deux rubriques :

- 4613 - Maîtrise et techniciens administratifs des services **juridiques** ou de personnel.
- 4614 - Maîtrise et techniciens administratifs des autres services **administratifs**.

LES TECHNICIENS ADMINISTRATIFS ET LEUR ÉVOLUTION

Les emplois tertiaires ont été observés par le Répertoire français des emplois à une **période (années 1976 à 1980)** marquée par un double **phénomène** :

- la **diffusion** de techniques nouvelles liées aux **progres de l'économie**, des **statistiques** et des **sciences humaines** qui ont transformé les **activités d'administration** et de **gestion** dans les **entreprises** ;
- l'**informatisation** des **traitements** de masse qui - limitée à toutes les données **répétitives** et **standardisables** - a contribué à **mieux isoler** l'**ensemble intermédiaire** des techniciens administratifs : non concernés **directement** par cette **informatisation**, ils se sont **définis** comme **prenant** en charge tout ce qui ne pouvait être entre dans le **traitement automatique**, ou comme **intervenant** en aval de ce **traitement** pour l'**analyse** des données.

Qu'observe-t-on actuellement ? Les « **cas** » sur lesquels **travaillent** les techniciens administratifs, les procédures sur lesquelles ils **interviennent** font **partie intégrante** du champ d'**informatisation** des entreprises et ceci s'**accompagne** d'une **certaine** **standardisation** du travail.

Restés en dehors de la première phase d'**informatisation**, ils sont **directement** concernés au même titre que l'**ensemble** des employés par l'**automatisation** **actuelle**. Il y a, en ce sens, une certaine **homogénéisation** qui **s'opère** dans l'**ensemble** des emplois tertiaires non cadres. Mais **parallèlement**, les « **techniques** » d'**administration** et de **gestion** se **développent** en s'**appuyant** sur l'**outil informatique** et les techniciens

administratifs - **détenteurs** de ces techniques - semblent bien placés pour **s'orienter** vers une utilisation de l'**outil informatique** comme aide à l'**administration** et à la **gestion**.

De nouveaux **clivages** semblent en effet apparaître, **toujours** liés à la « **technicité** » dont nous avons **parlé**, mais surtout à la **capacité** de **développer** cette **technicité** à l'**aide** des **nouveaux outils informatiques** : **savoir rechercher** l'**information** dont on a besoin, **savoir l'analyser**, **savoir la sélectionner**, la **mettre en forme** (ou la « **programmer** »), **devenir** des **atouts importants**. Comme les autres emplois administratifs, les techniciens administratifs vont ainsi avoir à se situer dans un **environnement informationnel** nouveau ou le poids de l'**automatisation** est de **plus** en plus fort, les **circuits** de plus en plus complexes et surtout de plus en plus changeants.

Jeanine RANNOU

Bibliographie.

Le CEREQ en a parlé.

- « **Les emplois-types des assurances.** »
 - « **Les emplois-types des banques.** »
 - « **Les emplois-types de l'administration et de la gestion des entreprises.** »
 - « **Les emplois-types du commerce et de la distribution.** »
 - « **Les emplois-types des transports et de la manutention.** »
- Paris, la Documentation française. Cahiers du Répertoire français des emplois, n°s 1, 2, 4, 5, 10.

Le CEREQ en parlera.

N. Mandon, J. Rannou. - « **Vers une informatique intégrée. Modalités et impacts sur les situations individuelles. Exemple d'une entreprise de grosse mécanique.** » (Titre provisoire.) A paraître dans le n° 5 de la revue Formation Emploi.

LES FORMATIONS DES TECHNICIENS

Régulièrement, depuis des décennies, c'est un sujet qui suscite inquiétudes et réformes : le système éducatif français ne forme pas assez de personnel qualifié, au niveau « moyen » ou « intermédiaire » : appellations malencontreuses - puisque définies par défaut - mais bien révélatrices de l'intérêt marginal porté à cette large frange de cols blancs entre l'ingénieur et l'ouvrier ou l'employé qualifié. Catégorie mal définie, pour une bonne part encore composée d'autodidactes, catégorie de promotion pour les ouvriers et les employés les plus anciens, elle occupe désormais le devant de la scène en particulier - mais non exclusivement - parce que le développement technologique a fait ressortir les besoins en qualification à ce niveau.

Depuis la fin des années 1960, sous la double pression de la demande individuelle et sociale, les filières de formation qui relèvent de ce qu'il est désormais coutume d'appeler « l'enseignement supérieur technique court » représentent plus du tiers du total des sorties de l'enseignement supérieur. La place limitée qui nous est impartie ne permet guère que de présenter ces formations puis d'évoquer quelques aspects qui leur sont spécifiques.

Nous rappellerons donc seulement que pour les seules formations relevant du ministère de l'Éducation nationale, les I.U.T. scolarisaient, en 1982-83, plus de 55.000 étudiants (moins de 2.000 en 1966-67) et les sections publiques de techniciens supérieurs plus de 45.000. Si l'on ajoute à cela les quelques 29.000 élèves inscrits la même année dans les S.T.S. privées, on aura ainsi un aperçu du flux non négligeable de jeunes bacheliers qui s'orientent vers les formations de techniciens. Enfin, si l'on tient compte des quelques dizaines de milliers d'élèves inscrits dans les formations paramédicales et sociales du ministère de la Santé et de quelques milliers de places offertes dans les S.T.S. agricoles du ministère de l'Agriculture, on aura un aperçu général de l'importance respective de ces filières d'enseignement.

Limitant notre propos aux seules formations relevant du ministère de l'Éducation nationale, les I.U.T. et les S.T.S., qui fournissent le gros du contingent des diplômés, nous nous arrêterons sur trois aspects qui leur sont spécifiques : le caractère démocratique de leur recrutement ; la carte

de leurs implantations et l'éventail des spécialités offertes.

- A l'heure où se pose le problème de la démocratisation de l'accès aux enseignements supérieurs, il peut être intéressant de noter que ces deux filières présentent la caractéristique d'avoir le recrutement qui reflète le mieux la répartition des diverses catégories sociales dans la population française, ceci étant une tendance lourde de leur fonctionnement et ce, depuis leur création. Les raisons en sont multiples : pour les sections de techniciens supérieurs, petites-filles des Ecoles nationales professionnelles (E.N.P.), ce peut être le maintien de la tradition promotionnelle de « l'élite de la classe ouvrière ». Mais, plus exactement, il convient d'y voir (et ceci est également valable pour les I.U.T.) une optimisation du choix des classes moyennes et populaires dans l'investissement éducatif de leurs enfants : diplôme aisément négociable sur le marché du travail, face à une impréparation à affronter les concours d'entrée dans les filières prestigieuses et à une évidente perplexité devant le foisonnement des U.V. (unités de valeur) des enseignements universitaires.

- L'idée selon laquelle une offre de formation décentralisée serait en elle-même un gage de démocratisation de l'accès aux études supérieures ne semble guère pouvoir perdurer à l'examen de la carte des implantations des I.U.T. et des S.T.S. : celles-ci, plus nombreuses que celles-là en raison de leur appartenance à des établissements secondaires dont elles constituent le fleuron, n'ont pas, globalement, de recrutement plus populaire ; la composition sociale des flux d'entrée dans chacune des deux filières, examinée sur longue période, est strictement identique mais se distingue par contre assez nettement de celle des S.T.S. privées, dont le recrutement se situe dans les catégories socio-professionnelles plus élevées : les stratégies éducatives des familles semblent ainsi moins sensibles au compteur kilométrique qu'au budget du ménage.

- Mais il n'est guère possible de traiter les problèmes afférents à la localisation des formations sans du même coup évoquer la nature des spécialités qui y sont enseignées. Si les études réalisées au CEREQ ou ailleurs ont bien montré la spécificité de chacune des deux filières sur certaines spécialités (secrétariat en S.T.S., informatique

en I.U.T. par exemple) elles ont également contribué à souligner l'existence de « doublons » à la fois dans les implantations et les spécialités enseignées - l'appartenance, jusqu'à une date très récente, à des tutelles distinctes (ministère des Universités pour les I.U.T., ministère de l'Éducation pour les S.T.S.) ne pouvant, seule, expliquer cette situation. La pression des collectivités locales semble à cet égard une réalité incontournable : la création d'un I.U.T., ou à défaut d'un département d'études est investie d'une force de prestige comparable, peut-être, à ce qu'a pu être autrefois la mise en place des écoles normales d'instituteurs (autre enseignement supérieur court), à la différence pres - et elle est de taille - qu'elle se situe dorénavant au niveau de toutes les villes de plus de 10.000 habitants. On est encore loin d'une telle situation dont l'effet pervers serait une incitation des bacheliers les plus modestes à limiter leurs choix d'orientation.

Jean LAMOURE

Bibliographie.

Le CEREQ en a parlé.

J. Lamoure, X. Viney. - « L'entrée dans la vie active des jeunes sortant d'I. U. T. ou de S. T. S. » Paris, la Documentation française, 1982. Cahier de l'Observatoire national des entrées dans la vie active du CEREQ, n° 8.

J. Lamoure, X. Viney. - « Accès à l'emploi à l'issue des S. T. S. » Paris, la Documentation française, 1980. Cahier de l'Observatoire national des entrées dans la vie active du CEREQ, n° 4.

On en parle ailleurs.

« Emploi : les 40 D. U. T. et B. T. S. les plus sûrs » in Le Monde de l'éducation, n° 90, Janvier 1983.

X. Viney. - « Les techniciens » in Economie et statistique, n° 134, juin 1981.

J. Lamoure. - « Les I. U. T. en France. » Amsterdam, Fondation européenne de la culture, Institut de l'éducation, 1981.

J.-J. Paul. - « Contribution à l'analyse des relations entre système éducatif et système productif. » Dijon, Université de Dijon, 1978.

Devenir professionnel des jeunes issus des formations aux professions sociales

Depuis quelques décennies, les travailleurs sociaux se sont organisés en professions dont la carrière s'est précisée au cours du temps, le statut s'est conforté, le mode d'accès a été réglementé : dans la majorité des cas, il faut deux à trois années d'études après le baccalauréat dans des écoles spécialisées pour obtenir le diplôme nécessaire à l'exercice de la profession.

A la demande du ministère des Affaires sociales et de la Solidarité nationale, une enquête a été réalisée en 1982 auprès des jeunes diplômés de 1980 dans les formations aux professions d'assistant de service social, éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé et moniteur-éducateur.

Elle permet de répondre à quelques questions centrées sur ces formations : quelle est l'origine des jeunes qui vont assurer le renouvellement de ces professions ? Les diplômés accèdent-ils tous et dans quelles conditions à la profession pour laquelle ils ont été formés ?

QUATRE FORMATIONS SOCIALES : QUATRE POPULATIONS D'ORIGINE ET D'ITINÉRAIRE DIFFÉRENTS

Le recrutement des candidats n'est pas homogène d'une profession à l'autre.

L'assistant de service social (A.S.S.), et l'éducateur des jeunes enfants (E.J.E.) ont un recrutement essentiellement féminin (93,5 % et 97,7 % des diplômés en 1980), d'un haut niveau de formation (92 % et 83 % de titulaires d'un baccalauréat). Ils sont le plus souvent jeunes (respectivement 83,6 % et 93,5 % ont moins de 24 ans à l'entrée en formation) et sans expérience professionnelle antérieure à la formation (respectivement 11 % et 5 % de candidats ont exercé une activité professionnelle avant l'entrée en formation).

Ces jeunes n'entrent pas pour autant dans la formation directement après l'obtention du baccalauréat, une forte proportion d'entre eux (respectivement 54,9 % et 35,3 %) ont passé une ou plusieurs années dans un établissement d'enseignement supérieur (universités en sciences humaines, I.U.T., S.T.S., etc.) ; mais peu ont été jusqu'à obtenir un niveau supérieur au baccalauréat (D.U.T., D.E.U.G., licence, etc. : 14,6 % des futurs A.S.S. et 6,1 % des E.J.E.). De l'autre côté, les diplômés en 1980 comprennent 61,6 % de femmes parmi les éducateurs spécialisés (E.S.) et 73,5 % parmi les moniteurs-éducateurs (M.E.). Ces diplômés ont, avant leur entrée à la préparation du diplôme social, un niveau de formation inférieur aux populations précédentes (55 % de bacheliers chez les E.S. et 24 % chez les M.E.) (1).

Les diplômés E.S. et M.E. constituent deux populations très hétérogènes dans leur recrutement. En effet, 30 % des E.S. et 26 % des M.E. ont exercé avant d'entrer en formation un emploi social (moniteur-éducateur diplômé ou non, aide médico-psychologique, etc.) ; ils sont plus souvent masculins, âgés de plus de 25 ans avec un niveau scolaire inférieur à la moyenne. Un deuxième groupe comprend 16 % des E.S. et 20 % des M.E. qui ont été recrutés d'abord comme préstagiaire pendant un an environ avant d'entrer en formation ; c'est un groupe jeune, avec un niveau de formation scolaire moyen.

Un troisième groupe plus âgé concernant 5 % des E.S. et 7 % des M.E. est venu chercher dans la profession sociale une réorientation professionnelle après une expérience de plusieurs années dans des professions diverses (enseignants...).

Enfin, 48 % des E.S. et 46 % des M.E. accèdent à la formation sociale peu de temps après avoir quitté l'école ou l'université : la majorité d'entre eux ont un niveau de formation scolaire supérieur ou égal au baccalauréat. Ce dernier groupe plus féminin que les précédents (68 % au lieu de 54 % pour le premier groupe par exemple) a un profil de formation scolaire et de mode d'accès à la formation qui ressemble le plus à celui des formations d'assistant de service social ou d'éducateur de jeunes enfants.

(1) Bien que 24 % soit une proportion élevée pour les formations en M.E. qui recrutent théorique-

ment à partir de la classe de troisième.

(2) La réalité est sans doute très supérieure à ces chiffres car 27,6 % des E.S. et 34,6 % des M.E. n'ont pas précisé s'ils exerçaient en internat, externat ou autre.

QUATRE FORMATIONS SOCIALES : QUATRE TYPES D'ITINÉRAIRE PROFESSIONNEL

Le tableau I fournit une série d'indicateurs permettant d'apprécier l'importance et la nature des difficultés que cette cohorte de diplômés a rencontrées au cours des deux premières années de vie active. Il est facile de voir que même si la situation à l'enquête est loin d'être stabilisée, les rythmes et la qualité de l'insertion professionnelle en cours sont très différents d'une formation à l'autre.

La plus ou moins grande importance du chômage permet d'abord de distinguer :

- d'une part, les assistants de service social (hommes et femmes) et les hommes des autres formations, dont le taux de chômage est inférieur à 2,5 % ;
- d'autre part, la population féminine des autres formations, dont le taux de chômage est supérieur à 5,9 %, et atteint 12,4 % pour les moniteurs-éducateurs.

Mais cet indicateur ne rend pas compte de la nature du chômage (court et répétitif ou long et concentré sur une sous-population) et ne renseigne pas sur la nature des emplois. Il faut seulement noter qu'il s'agit principalement de chute en chômage et non d'un chômage de recherche de l'emploi depuis l'obtention du diplôme.

Le taux d'instabilité se réfère à la situation à la date de l'enquête des diplômés qui ont occupé un premier emploi depuis leur sortie de formation ; il comprend :

- la proportion de diplômés occupés sur des emplois précaires (vacation ou contrat à durée limitée) ;
- la proportion de diplômés tombés en chômage ;
- la proportion de diplômés ayant quitté leur emploi et qui se déclarent inactifs.

Ce taux varie du simple au triple : 12,8 % pour les assistants de service social (le niveau de chômage très bas ne doit pas cacher qu'une partie de cette population n'a pas encore trouvé un statut stabilisé) à 36,3 % pour les éducateurs de jeunes enfants.

Les éducateurs spécialisés et les moniteurs-éducateurs ont des taux d'instabilité de 10,5 % et 18,7 %. Si l'on ne considère que les diplômés sans expérience professionnelle antérieure à l'entrée en formation sociale (donc les sous-populations plus proches des assistants de service social ou éducateurs de jeunes enfants), ces taux passent à 15 % et 23,4 %.

Un indicateur complémentaire permet d'interpréter les forts écarts de taux de chômage et d'instabilité entre éducateurs spécialisés et moniteurs-éducateurs : la proportion de diplômés de chaque profession touchés par une période de chômage est pratiquement identique (8,3 % et 8,7 %) : les moniteurs-éducateurs sont même moins nombreux à avoir changé d'employeur (19 % au lieu de 23 %). L'écart provient donc pour une part d'une durée de chômage supérieure et d'autre part de retours à l'inactivité (notamment reprises d'études) plus fréquents chez les moniteurs-éducateurs.

DES EMPLOIS CORRESPONDANT À LA FORMATION RECUE

Plus de 95 % des diplômés d'A.S.S., E.S., M.E. (83 % pour les E.J.E.) occupent au moment de l'enquête des emplois correspondant à la formation reçue. Les premières mobilités qui ont eu lieu au cours de la période se sont opérées dans le sens d'un renforcement de cette tendance (les diplômés E.J.E. passent ainsi de 76 % au premier emploi à 83 % d'emploi correspondant à la formation au moment de l'enquête). Sauf chez les E.J.E., la stabilité professionnelle prévaut dans les autres professions sociales (76 % des A.S.S. n'ont eu qu'un seul employeur). La majorité des E.S. et M.E. n'ont eu qu'un employeur qu'ils aient ou non suivi une formation en cours d'emploi. La plupart de ces premiers emplois sont pris en internat : plus de 50 % des E.S. et 60 % des

TABLEAU I : INDICATEURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FORMATIONS SOCIALES (DIPLÔMÉS EN 1980)

Tableau en %.	Assistant de service social	Educateur spécialisé	Moniteur-éducateur	Educateur de jeunes enfants
Taux de chômage à l'enquête (mars 1982) un an et neuf mois après la sortie de formation :				
femmes	1,6	4,2	9,6	7,8
hommes	1,4	2,5	2,5	2,5
hommes femmes	1,6	5,9	12,4	7,8
Proportion de diplômés n'ayant jamais eu d'emploi depuis la sortie de formation	1,8	3,1	8,7	6,4
Taux d'instabilité à l'enquête	12,8	10,5	18,7	36,3
dont : - chute en chômage	1,4	3,1	6,0	7,2
- inactivité	1,0	1,0	4,3	3,2
- emploi précaire	10,4	6,4	8,4	25,9
Taux d'instabilité l'enquête diplômés n'ayant eu aucune expérience professionnelle antérieure à la formation		15	23,4	
Proportion de diplômés touchés par une période de chômage entre la sortie de formation et l'enquête	5,3	8,3	8,7	19
Proportion de diplômés ayant eu un seul employeur au cours de la période d'observation	76	74	72	54
Taux d'emploi correspondant à la formation reçue (en mars 1982)	97	97	95	83

Bibliographie.

Le CEREQ en a parlé

F. Pottier. - « Devenir professionnel des jeunes issus des formations aux professions sociales. » Document ronéoté, CEREQ, Juin 1983.

« Les emplois-types des activités sociales, socio-culturelles et de conseil. » Paris, la Documentation française, Cahier du Répertoire français des emplois, 1978.

M.E. (2) vivaient toujours en internat au moment de l'enquête.

Ces informations contribuent à donner à ces professions une image dont tous les plans ne correspondent pas forcément à l'idée qu'elles se font d'elles-mêmes. Il reste à faire une comparaison entre les caractéristiques des jeunes diplômés et celles des personnes en activité afin de voir comment ces professions vont évoluer. Enfin une nouvelle enquête d'ici deux à trois ans sur cette même cohorte de diplômés permettrait de nuancer les constats portés sur le processus d'insertion qu'on a observé au cours des 21 premiers mois de leur vie dans la profession sociale.

François POTTIER

Défrichons les chiffres: les techniciens employés dans les secteurs industriels

UNE CROISSANCE IMPORTANTE DE CES EMPLOIS SUR LA QUINCADE 1975-1980 :

A contre-courant de l'évolution générale des effectifs de l'industrie qui subissent une forte réduction, l'ensemble des emplois de techniciens occupés dans l'industrie continuent à augmenter en valeur absolue et relative (à un rythme moindre cependant que durant la période 1968-1975). Le dynamisme de cette catégorie d'emplois est le résultat d'un double mouvement : progression des techniciens des services de production mais aussi de l'organisation et du contrôle du travail et surtout des services d'études et de recherche, et simultanément net fléchissement des emplois de dessinateurs (cf. graphique I).

UNE CATÉGORIE D'EMPLOIS INTERMÉDIAIRES OCCUPÉE PAR DES ACTIFS AYANT DES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES BIEN PARTICULIÈRES :

Les populations occupant ces emplois sont relativement jeunes, cependant si l'on procède à un examen plus approfondi des caractéristiques de leurs titulaires, il apparaît que ceux-ci sont fortement typés suivant leur niveau de formation initiale, la spécialité de l'emploi occupé dans un même service fonctionnel et surtout suivant l'âge des salariés exerçant ces emplois.

En fait, il apparaît nécessaire de distinguer deux grands groupes d'actifs exerçant ces activités. D'une part, une population relativement homogène formée de jeunes techniciens, bénéficiant d'une formation technique élevée, employés dans les services d'études, de recherche et les laboratoires d'essais et de contrôle.

D'autre part, une population hétérogène, en majorité plus âgée, ayant une formation technique de niveau moyen, s'orientant vers l'encadrement et la surveillance de la production (cf. graphique II).

UN RECOURS INÉGAL SUIVANT LES SECTEURS :

On remarque que les secteurs employant une forte proportion de techniciens ont en général une main-d'œuvre à statut et sont des secteurs leaders de la croissance, largement ouverts à la concurrence internationale (cf. graphique III).

Il existe une étroite liaison entre le volume des moyens financiers affectés par les entreprises de ces secteurs aux dépenses de recherche et de développement pour créer de nouveaux produits et le nombre de techniciens employés par celles-ci.

EN GUISE DE CONCLUSION :

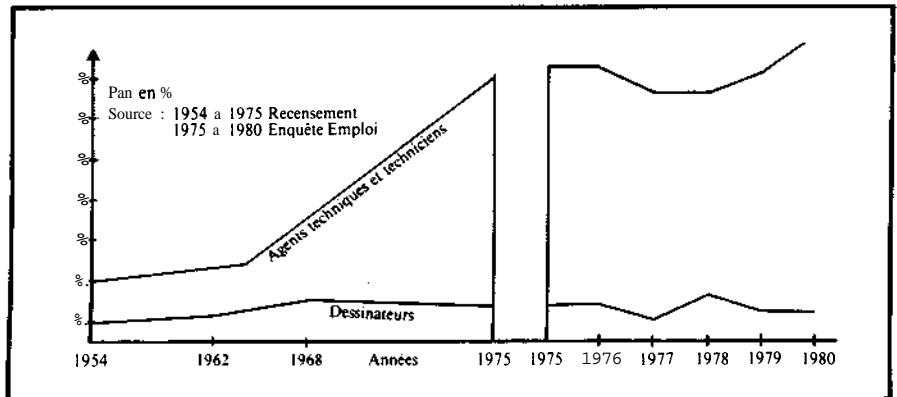
Les emplois de techniciens constituent une catégorie charnière dans la hiérarchie des emplois qualifiés dont la croissance structurelle à moyen terme sous-tend et accompagne l'introduction et la généralisation de nouvelles conditions socio-techniques de production.

La logique de développement et le constat d'un recours inégal selon les secteurs à ces catégories d'emplois n'est compréhensible que si l'on prend en compte les mutations technologiques et organisationnelles propres à chacun des secteurs de l'industrie.

Alain LACOURRÈGE

Graphique I

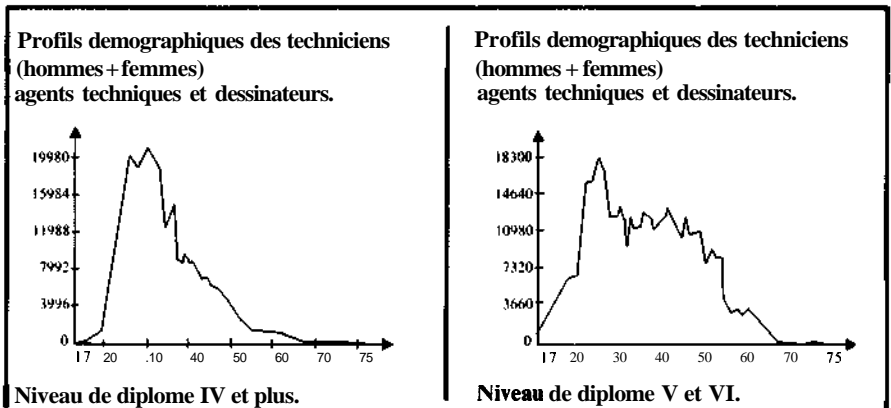
Evolution comparée de 1954 à 1980 de la part dans la population active totale (au sens du R.P.) de agents techniques ou techniciens et des dessinateurs.



Graphique II

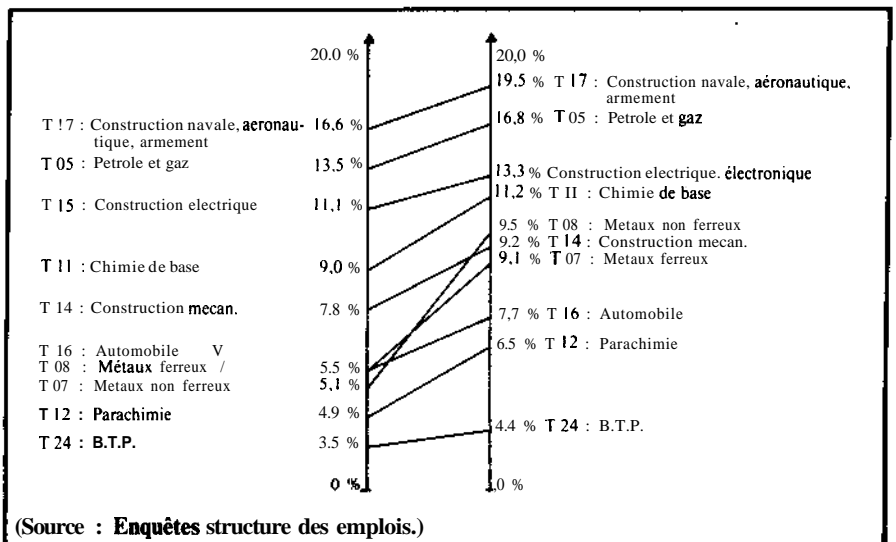
Profils démographiques des techniciens suivant le niveau de diplôme le plus élevé obtenu.

(Source : Recensement 1975.)



Graphique III

Evolution de 1970 à 1979 du poids relatif des techniciens dans chacun des secteurs industriels détaillés.



(Source : Enquêtes structure des emplois.)

LE CEREQ PUBLIE

Collection des études n° 4.

Nouvelles perspectives de l'informatisation dans les banques et les assurances.

C. Cossalter, L. Hézard.

Les secteurs des banques et des assurances ont fait et font encore figure de pionniers en matière de traitement automatisé de l'information. Telle ou telle entreprise de l'un ou l'autre des secteurs briguera en toute légitimité le titre d'une « première » en : introduction de l'ordinateur, application du temps réel, croissance du réseau informatique (multiplication du nombre de terminaux), connexion des moyens informatiques et bureautiques, etc. Ces secteurs par leur riche passé offrent ainsi un terrain privilégié pour l'observation et la compréhension du développement de l'informatisation.

L'étude des nouvelles perspectives de l'informatisation dans les banques et les assurances, dont le volume n° 4 de la Collection des études consigne les résultats, a eu pour objet, à partir d'enquêtes dans dix-neuf entreprises, de comprendre l'évolution des modes d'informatisation en liaison avec la nouvelle phase de développement que connaissent les entreprises de ces secteurs compte tenu du contexte économique général au sein duquel elles s'insèrent. Cette phase de développement se traduit en particulier par une modification des modes de gestion des entreprises (au sens large des

moyens humains et matériels). C'est particulièrement sur l'interrelation entre objectifs et modes de gestion d'un côté, modes d'informatisation de l'autre - interrelation supposant de s'intéresser à la dimension organisation - que cette étude est centrée.

Ainsi une première partie du rapport porte tant sur les évolutions économiques, les mutations en cours en termes de structuration des secteurs et des entreprises que sur les modes d'informatisation qui y sont pratiqués. Dans cette perspective le développement technologique est appréhendé dans un ensemble de dimensions.

Une seconde partie explicite les transformations relatives au travail dans les nouvelles organisations associées aux processus de traitement automatisé. Sont analysées les transformations dans les formes de travail (structures, organisations, postes) en liaison avec l'utilisation généralisée de l'informatique. Sont formalisées les diverses pratiques émergentes actuellement dans le domaine du développement des ressources humaines au sein des entreprises enquêtées.

De façon générale, en conclusion, les auteurs s'efforcent, d'une part, de reconsidérer les résultats de l'étude selon un aspect méthodologique, d'autre part, de manière prospective d'aborder les transformations des banques et des assurances selon la tendance à leur « industrialisation » et de définir

des hypothèses d'évolution pour le travail et l'emploi, de formuler les problèmes qui peuvent se poser en termes de formation.

Ce document est édité par le CEREQ et communiqué sur demande.

LES ÉQUIPES ASSOCIÉES AUSSI...

F. Abillama. - « L'insertion professionnelle des jeunes de niveau V en Franche-Comté en 1980. » Centre interregional associé au CEREQ. Institut de recherche sur l'économie de l'éducation.

Cette étude traite les données recueillies dans le cadre de l'Observatoire des entrées dans la vie active auprès des jeunes Francs-Comtois sortis d'année terminale, de C.A.P. ou de B.E.P. au cours de l'année 1978-1979, et ayant quitté le système éducatif. Elle fait apparaître l'hétérogénéité des conditions d'insertion selon la filière d'origine, la spécialité, le sexe, et la possession ou non du diplôme.

Document ronéoté, disponible à l'I.R.E.D.U. Université de Dijon - B.P. 138 - Faculté des sciences Mirande - 21004 Dijon Cedex.

A. Giffard, C. Lacaille, J.-J. Paul. - « Analyse d'un système régional de formation professionnelle continue - le cas de la Bourgogne. »

Les deux premières parties de cet ouvrage sont consacrées à l'analyse de l'appareil de formation continue, d'une part à travers la prise en compte des activités de l'ensemble de cet appareil tant privé que public, et d'autre part au niveau de la nature des relations financières entre l'appareil et les entreprises. La troisième partie cherche à situer les problèmes actuels que rencontre la formation continue et à esquisser une perspective de reorganisation de la politique régionale.

Cahier de l'I.R.E.D.U., n° 36, mars 1983. Université de Dijon - bâtiment Mirande - B.P. 138 - Faculté des sciences Mirande - 21004 Dijon Cedex.

« L'innovation, vers une nouvelle révolution technologique. »

Cet ouvrage a été réalisé par le Bureau d'économie théorique et appliquée de l'université Louis-Pasteur de Strasbourg, sous la coordination de Régis Larue de Tournemire. Il propose une description et des schémas explicatifs des processus par lesquels les innovations sont développées, commercialisées, diffusées et adaptées... Il montre en quoi l'évolution technologique et l'innovation modifient en profondeur non seulement nos structures industrielles, mais également notre culture, nos modes de vie et nos structures sociales.

Paris, la Documentation française, 1983.

fréquence BREF

LES CHEMINS DE LA LECTURE

Changer pour survivre. L. Marty. Atelier ethno-histoire et culture ouvrière - Fédération Leo Lagrange. - Reconstitution de la vie de travail et de la vie culturelle qu'ont connues des dizaines de milliers d'ouvriers roubaisiens au siècle passé et à l'aube du XX^e siècle, à partir de textes de chansons, d'entretiens réalisés avec d'anciens ouvriers ainsi que des sources traditionnelles (presse, archives...).

Le triomphe des corporations. A. Cotta. Editions Grasset. - Vaste réflexion sur les relations du travail avec le savoir scientifique débouchant sur le problème de la maîtrise sociale de ce savoir.

Les styles de vie des cadres et des entreprises « Portraits de famille ». M. Burke. Interéditions. - L'auteur décrit les styles de vie des organisations et des personnes qui les dirigent. C'est un livre sur la survie, l'adaptation, la disparition et la réussite des entreprises dans les dix prochaines années.

Le village dans la ville. M. Young et P. Wilmott. - Par cet ouvrage, les auteurs traitent de l'un des terrains de recherche les plus féconds : l'ethnologie urbaine.

DU CÔTÉ DES EXPOS

Architecture et industrie. Passe et avenir d'un mariage de raison : le contexte historique, économique et social de l'apparition et du développement de l'industrialisation du bâtiment, de la révolution industrielle aux sociétés post-industrielles. Paris, Centre Georges-Pompidou. Jusqu'au 23 Janvier 1984.

Vers l'ergonomie... cinq siècles de physiologie du travail. Cette exposition retrace l'histoire de la physiologie du travail, au cours des cinq derniers siècles, dans une perspective débouchant sur l'ergonomie contemporaine. Elle montre comment, parallèlement à l'évolution technologique, nos ancêtres et nos contemporains ont exprimé leur souci de concevoir des conditions de travail et des produits industriels assurant la sécurité et le bien-être des hommes. Paris, Conservatoire national des Arts-et-Métiers. Du 15 novembre 1983 au 15 Janvier 1984.

PAN SUR LE BREF

- Le tableau 2 de la page 7 (le bilan Formation-Emploi 1980) du n° 4 de BREF doit être remplacé par le suivant :

Recrutements de main-d'œuvre par les employeurs (*).

2	Années	1973	1977	1978	1979	1980
	Effectifs recrutés (en milliers)	4.330	3.778	3.736	3.634	3.386
	Part des débutants dans les recrutements	12,2 %	11,9 %	11,5 %	11,4 %	11,0 %

(*). Actifs occupés (sauf apprentis) l'enquête Emploi de mars n + 1. qui ne l'étaient pas ou qui étaient occupés dans un autre établissement en mars n.

D'autre part, les résultats des différents bilans Formation-Emploi ont été publiés dans les documents suivants :

• CEREQ, I.N.S.E.E., S.E.I.S. - « Bilan Formation-Emploi 1973. » Paris, I.N.S.E.E. Collections de l'I.N.S.E.E., n° 59, série D, septembre 1978.

• CEREQ, I.N.S.E.E., S.E.I.S. - « Bilan Formation-Emploi 1977. » Paris, I.N.S.E.E. Collections de l'I.N.S.E.E., n° 78, série D, avril 1981.

• CEREQ, I.N.S.E.E., S.I.G.E.S. - « Bilans Formation-Emploi - Années 1977 à 1980. » Paris, I.N.S.E.E. Archives et Documents, n° 78, mai 1983.

Reproduction autorisée condition expresse mentionner la source. Depot legal n° 49-459.

Administration CEREQ, 9, rue Sextius-Michel, 75732 PARIS CEDEX 15. Tel. : 575-62-63.

Directeur de la publication : Paul-Pierre VALADIER. Service d'information.