

CERREO

Bref

BULLETIN DE RECHERCHE

AVRIL 1991

SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

64

L'APPRENTISSAGE AU SEUIL DE LA DÉCENNIE 90 : DYNAMISME OU STAGNATION ?

Près de 110 000 apprentis sortent chaque année de centres de formation d'apprentis (CFA). Dans un marché du travail des jeunes détérioré depuis une dizaine d'année, quelles sont leurs chances d'insertion professionnelle ? Survivance active du compagnonnage ou filière de relégation pour les jeunes en échec scolaire, l'apprentissage procure de meilleures possibilités d'entrée dans la vie active que l'enseignement technique court. Celles-ci sont d'abord favorisées par le maintien en emploi chez le maître d'apprentissage [1] et dépendent aussi de la spécialité suivie, de la réussite au diplôme et de l'origine scolaire.

L'apprentissage est composé de sous-populations nettement différenciées. L'opposition spécialités masculines-spécialités féminines en constitue un trait dominant : la présence des filles s'affirme surtout dans les spécialités tertiaires, les garçons étant majoritairement répartis dans les formations industrielles [2]. Signe d'une progressive adaptation de l'apprentissage au mouvement de la société [3], la répartition des inscrits (tableau 1 et graphique 1) entre spécialités montre que, sur une décennie, les formations industrielles avec une majorité de garçons ont vu leurs effectifs diminuer alors que ceux des formations tertiaires, aux trois quarts féminins, se sont sensiblement accrus. Enfin, on constate (graphique 2) que le niveau de formation antérieur des futurs apprentis est bien plus élevé pour les filles, majoritairement orientées après la troisième, que pour les garçons, venant le plus souvent des classes préparatoires à l'apprentissage (CPA).

L'apprentissage est un mode de formation ancien. Du moyen-âge à la fin du XIX^{ème} siècle, il se fait exclusivement chez l'employeur. Les écoles professionnelles verront le jour avec la loi Astier de 1919, rendant obligatoire la présence d'une scolarité accompagnant la formation en atelier. L'apprentissage fait partie, depuis la loi de juillet 1971, d'un dispositif institutionnel visant à revaloriser la formation professionnelle. Les centres de formation d'apprentis font l'objet de conventions passées avec l'Etat par les collectivités locales, les chambres de métiers... et sont soumis au contrôle technique, pédagogique et financier de l'Etat (Article L 116-2 et L 116-4 du Code du travail relatif à l'apprentissage). La particularité de l'apprentissage repose sur un contrat de travail écrit dont la durée est généralement de deux ans. L'apprenti est un jeune salarié en formation ; il perçoit un salaire fixé en pourcentage du SMIC en fonction de son âge et de son ancienneté dans l'apprentissage, et bénéficie des dispositions légales que confère la législation du travail en vigueur. A l'issue de l'apprentissage, l'apprenti se présente au certificat d'aptitude professionnelle (CAP), diplôme national. Depuis quelques années, ce type de formation en alternance a été étendu à d'autres diplômes, notamment le baccalauréat professionnel. L'apprentissage reste très vivant dans les métiers artisanaux du bâtiment, du commerce et des services aux particuliers, du fait d'une forte implication des professions.

Les apprentis des deux autres spécialités sont davantage touchés par la précarité. La formation aux métiers du bois se distingue par un taux de chômage assez faible.

La relativement bonne insertion des apprentis du BTP tient d'abord à un taux d'embauche par le maître d'apprentissage particulièrement élevé (52 % contre 38 % en moyenne). En outre, le bâtiment reste un secteur d'activité où les recrutements sont régulièrement nombreux du fait d'une rotation élevée de la main-d'oeuvre. Enfin, les apprentis ont bénéficié de la conjoncture favorable au BTP au moment de la reprise des années 89-90. Elle s'est notamment traduite par la diminution du taux de précarité des emplois [4].

Tableau 2
Situation des garçons à la sortie des CFA

(en %)

| Spécialité | Taux de chômage | Taux d'emploi global | Taux d'emploi à durée indéterminée | Taux d'emploi précaire | Taux de maintien |
|--------------------------------|-----------------|----------------------|------------------------------------|------------------------|------------------|
| PRIMAIRE Agriculture | 18 | 60 | 53 | 47 | 44 |
| SECONDAIRE | | | | | |
| BTP | 18 | 71 | 62 | 38 | 52 |
| Forge, mécanique | 19 | 64 | 52 | 48 | 44 |
| Électricité, électronique | 15 | 70 | 58 | 42 | 48 |
| Boulangerie | 24 | 65 | 52 | 48 | 14 |
| Pâtisserie | 21 | 67 | 60 | 40 | 14 |
| Alimentation | 17 | 70 | 58 | 42 | 24 |
| Bois | 13 | 73 | 57 | 43 | 46 |
| Autres | 14 | 76 | 70 | 30 | 63 |
| TERTIAIRE | | | | | |
| Commerce | 20 | 66 | 59 | 41 | 52 |
| Santé, soins personnels | 19 | 47 | 40 | 60 | 36 |
| Hôtellerie, collectivité | 14 | 79 | 65 | 35 | 19 |
| Autres | 7 | 79 | 63 | 37 | 63 |
| Toutes spécialités | 18 | 68 | 57 | 43 | 38 |
| | *16 | | | *40 | |

* Taux enquête 1979

Taux de chômage = chômage/actifs

Taux d'emploi global = emploi global/actifs

Taux d'emploi à durée indéterminée = EDI/actifs occupés

Taux d'emploi précaire = EDD + MJ/actifs occupés

Taux de maintien = maintien/actifs occupés

Emploi global = EDI + EDD

Actifs occupés = EDI + EDD + MJ (mesures jeunes)

Actifs = EDI + EDD + MJ + chômage

Source : CEREO, Observatoire EVA

■ Forge-mécanique

La situation est moins favorable pour ces deux filières de formation. La première se distingue par un taux faible d'emploi à durée indéterminée et par un taux de chômage important. Une des raisons tient certainement à la moindre réussite au diplôme puisque 41,5 % des apprentis de forge-chaudronnerie obtiennent un CAP complet, contre 48 % pour l'ensemble de la cohorte. Le taux de maintien chez le maître d'apprentissage n'est que de 44 %. La situation n'est pas nouvelle et confirme l'idée que cette filière accueille des jeunes en état d'échec scolaire.

■ Boulangerie

Le cas de la boulangerie est plus atypique. A la sortie du CFA, malgré une bonne réussite au diplôme, les appren-

tis boulangers connaissent davantage de chômage et de précarité. En fait, 73 % d'entre eux quittent leur maître après les deux années de formation. Cette instabilité correspond à une logique de métier inscrite dans la tradition de la boulangerie. En acceptant la mobilité, les individus formés à la profession multiplient les expériences et accumulent leur capital de savoirs, gage de compétence pour les artisans boulangers qui les recruteront. Mais le développement de la boulangerie industrielle concurrence l'artisanat et ponctionne une fraction non négligeable des ouvriers sortis du CFA. Un quart des apprentis "mobiles" obtiennent aujourd'hui un emploi dans des firmes de taille moyenne (10 à 49 salariés) et 10 % dans des établissements comprenant entre 50 et 199 salariés.

Enquête

Les résultats présentés dans cet article sont tirés d'une première exploitation de l'enquête d'insertion professionnelle, dite "enquête décentralisée", réalisée en février 1990 auprès des sortants en 1989 des centres de formation d'apprentis.

Cette enquête a été réalisée selon une méthode identique à celle de l'enquête annuelle décentralisée, effectuée auprès des jeunes sortant des établissements d'enseignement secondaire.

501 centres de formation d'apprentis sur 618 ont participé à l'enquête, soit un taux de couverture de 81 %.

Tous les jeunes sortant des CFA ont été interrogés. Près de 46 000 questionnaires ont été recueillis, soit un taux de réponse brut de l'ordre de 42 %. Après élimination des questionnaires hors-champ ou inexploitable, on dispose d'un fichier de 39 000 questionnaires exploitables.

| Classes | Sortants ** | Enquêtes |
|----------|-------------|----------|
| CAP | 105 376 | 37 910 |
| BEP | 579 | 208 |
| Bac pro. | 920 | 346 |
| BP | 1 281 | 324 |
| BTS | 40 | 34 |
| Total | 108 176 * | 38 822 |

* Volume de sortants "hors agriculture".

(** Source : DEP)

Ces premiers résultats résultent d'une exploitation des questionnaires avant pondération. Ils sont donc susceptibles de subir une légère modification lors de l'exploitation extensive qui se déroulera au cours de 1991.

Afin de constituer un fichier homogène, seules les années terminales de CAP et BEP de CFA ont été exploitées, les sortants de premières années (6 % de l'ensemble des sortants) n'étant pas inclus dans l'analyse.

L'ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE EST MOINS FAVORABLE AUX FILLES

On a vu que les principales spécialités vers lesquelles s'orientent les apprenties sont le commerce, les soins personnels et la santé. L'augmentation sensible des effectifs dans ces formations entraîne une progressive féminisation de l'apprentissage. Provenant majoritairement de troisième ou de seconde, elles sont, malgré l'atout que leur procurent le niveau scolaire et la réussite au diplôme, plus exposées aux risques de chômage ou de précarité qui touchent relativement moins l'emploi industriel masculin.

■ Commerce

34 % des filles formées aux métiers du commerce (vente principalement) sont au chômage sept mois après leur sortie du CFA, et 15 % sont concernées par les "mesures jeunes". Ces difficultés à l'embauche sont corrélées avec un fort taux de départ de chez le maître d'apprentissage (63 %). Les apprenties du commerce sont concurrencées par les élèves des lycées professionnels préparant le même diplôme dans la même spécialité.

Tableau 3
Situation des filles à la sortie des CFA

(en %)

| Spécialité | Taux de chômage | Taux d'emploi global | Taux d'emploi à durée indéterminée | Taux d'emploi précaire | Taux de maintien |
|--|----------------------------|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| PRIMAIRE Agriculture | 34 | 33 | 34 | 68 | 34 |
| SECONDAIRE Alimentation Autres | 33 27 | 45 52 | 47 50 | 53 50 | 33 50 |
| TERTIAIRE Commerce Santé Soins personnels Hôtellerie, collectivité Autres | 35 13 32 24 19 | 49 41 37 64 62 | 52 32 38 61 58 | 48 68 62 39 42 | 37 54 36 21 53 |
| Toutes spécialités | 31 36 | 46 | 47 | 53 | 37 29 |

Source : CEREO, Observatoire EVA (* Taux enquête 1979)

■ Soins personnels

Les jeunes filles formées aux métiers des soins personnels (coiffure, esthétique, perruquier...) connaissent une situation légèrement différente. Le taux de chômage y est un peu moins élevé mais les emplois y sont un peu plus précaires (30 % déclarent être en "mesures jeunes" au moment de l'enquête), et seulement un quart d'entre elles occupent un emploi à durée indéterminée. La possession du CAP ne les protège guère des difficultés d'insertion. L'explication réside, là aussi, dans le faible taux de maintien dans l'entreprise où elles furent formées. Tout en se maintenant dans la même activité, les apprenties "mobiles" s'insèrent dans des firmes de taille plus importante où leur formation est moins valorisée. Le cas de la coiffure est illustratif. Alors que les artisans coiffeurs restent attachés à ce type de formation par alternance, fondé sur la transmission de leur savoir-faire, les patrons de grands salons recourent aux apprenties pour des tâches annexes, divisant le travail entre coiffure et entretien des cheveux (lavage par exemple). Cela induit une déqualification d'un personnel fortement féminisé et pourtant bien préparé pour cette formation (bon niveau scolaire, réussite au diplôme, passage par l'apprentissage) et un mode de gestion dual de la main-d'œuvre [5].

■ Santé

Cette formation préparant aux métiers de prothésiste, orthopédiste, d'employée de pharmacie, est fortement touchée par la précarité : 45 % des apprenties sont en "mesures jeunes" au moment de l'enquête malgré une réussite au diplôme significative (68 %) et un taux de maintien paradoxalement élevé (54 % contre 37 % en moyenne). Cette précarité est soit le signe d'une situation transitoire sur le marché du travail, avant la stabilité de l'emploi, soit l'expression d'une gestion de la main-d'œuvre féminine propre au secteur de la santé. En outre, le taux de mobilité hors de la spécialité apparaît très élevé, au profit des métiers du commerce. Il est vrai que l'on trouve dans cette formation une préparation au CAP d'employée de pharmacie.

Tant du point de vue des effectifs concernés que de ses qualités d'insertion professionnelle, l'apprentissage n'apparaît pas sur la voie du déclin. Il reste une référence majeure de la reproduction des identités professionnelles tout en offrant aux apprentis de réelles chances pour accéder à un emploi. Les spécificités de l'apprentissage et de son débouché naturel, l'artisanat, seront-elles capables de répondre aux défis de la grande industrie et du changement technologique sans renoncer à leurs codes culturels ? A cet égard, d'autres types de formation en alternance (baccalauréat professionnel par exemple), parfois de bon niveau, peuvent se substituer à l'apprentissage de niveau V et concurrencer ainsi les sortants de CFA, ne serait-ce que pour faciliter l'accès aux nouveaux emplois [6]. Dans le domaine de l'électronique, 17 % des dirigeants de firmes artisanales avaient un niveau III de formation et 15 % un diplôme d'ingénieur [7]. La vitalité de cette filière, dont une des expressions est l'avantage qu'elle procure aux apprentis sur le marché du travail, ne sera maintenue que par une redéfinition de son lien avec l'activité économique.

Florence Colliot et Thierry Pouch

BIBLIOGRAPHIE

- [1] Combes M.C. *L'apprentissage en France*, Document de travail n° 33, CEREO, mars 1988.
- [2] CEREO, "L'apprentissage", Note d'information n° 67, mars 1981.
- [3] INSEE, *Les apprentis dans la région des pays de la Loire*, INSEE, Université de Nantes et Direction régionale du travail, 1990.
- [4] Belloc B., Lacroix T., Créations d'emplois stables et nouveau recul du chômage en 1989, *Economie et Statistique* n° 231, avril 1990.
- [5] Zarka B., *L'artisanat français*, Economica, novembre 1986.
- [6] Gadéa C., "Les artisans et les formes inclassables des savoirs professionnels", *Technologies, Idéologies, Pratiques IX/2*, 1990.
- [7] Gadéa C., *Système d'activité et rapport au changement technique chez les artisans*, EREMOPRES-PIRTEM, Toulouse, 1989.

CEREO

Communication

64

EN BREF



SESSION NATIONALE

Formation professionnelle. Les 26, 27 et 28 février, Eric Verdier a animé un module sur la formation et le changement dans l'entreprise dans le cadre de la Xème session nationale de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Myriam Campinos a présenté une conférence introductive sur les relations systèmes productifs et formation professionnelle en Europe (interventions par ailleurs de MM. R. Helliet (Aluminium-Péchiney) sur l'expérience développée dans cette entreprise, Martino (ENI de St Etienne), Cros (Thomson) sur les nouvelles filières d'ingénieurs, et de M. Jeauberton (FO)). La prochaine session débutera à la fin de l'été 91. Elle devrait concerner "les relations entre la formation professionnelle et l'efficacité économique en Europe". Claudine Romani et Eric Verdier font partie du comité de pilotage. Rappelons que ces sessions comptent trente auditeurs répartis par tiers en fonctionnaires, responsables d'entreprise et syndicalistes. La

formation est prise en charge par l'Etat (hors rémunération). Renseignements auprès de M. Dorflinger, INTEFP 1498, route de Sain Bel, BP 84, 69280 Marcy l'Etoile (Tél : 78 87 02 44).



JOURNÉES D'ÉTUDES

Le travail ouvrier. Le 12 mars, Régine Bercot a participé aux journées annuelles d'études de l'Association nationale des communautés éducatives présidées par M. Claude Gonet, inspecteur général de l'Éducation nationale. L'exposé et le débat portaient sur l'évolution du travail ouvrier dans les industries automatisées.



INTERNATIONAL

Séminaire. La *London School of Economics and Political Science* a organisé pour le compte de la Commission des Communautés européennes un séminaire internatio-

nal à Knokke (Belgique) les 8 et 9 mars : *"The European Labour Market : a Prospective View"*. La synthèse d'une première série de travaux était proposée par David Marsden. Henri Nadel, chef du département Entreprise et Formation, était invité à titre de discutant. Les travaux préparatoires ainsi que les débats seront publiés ultérieurement par la Direction générale de l'emploi et des affaires sociales (DG V). Les différents intervenants ont essayé de cerner les conséquences de l'ouverture du "grand marché" sur les variables de l'emploi en Europe, en particulier sur la mobilité. Un accord semble se dégager pour estimer que les phénomènes prévisibles de mobilité seront restreints quantitativement et que le rôle des pouvoirs publics nationaux sera décisif pour la régulation institutionnelle des marchés du travail et des systèmes d'emploi. Une concertation stratégique des différents Etats s'impose afin de surmonter les seuls avantages nationaux de court terme. La sensibilité du "grand marché" aux effets exogènes a été soulignée ainsi que la difficulté des incitations institutionnelles capables, au niveau de la Communauté,

de préserver une trajectoire de qualité.



CONFÉRENCE INTERNATIONALE

Formation et marché du travail. Le Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi (GREE) de Nancy a organisé du 6 au 8 mars, avec la Commission des Communautés Européennes et le CEDEFOP, une conférence internationale sur "Formation et marché du travail : l'utilisation des données pour la prise de décision". Cette conférence rassemblait des représentants de douze pays (services statistiques des ministères, équipes de recherche...). Les objectifs visaient l'analyse des outils d'observation existants (résultats, utilisation, limites), l'interrogation sur les besoins d'information des acteurs (entreprises, décideurs politiques ou administratifs), la réflexion sur les nouvelles formes d'approche des liaisons entre formation et marché du travail, l'examen de nouvelles pistes de recherche ou objets d'études, et des recommandations à la Commission et aux autorités nationales concernant les outils, méthodes et indicateurs existant ou à mettre en place. Ces points ont été examinés dans quatre séances de travail portant sur :

- l'entreprise : exploration des futurs besoins de main-d'oeuvre (séance présidée par Philippe Méhaut, GREE) ;
- les jeunes (présidée par Eric Verdier (CERÉQ) qui a développé les modes d'analyses des itinéraires des jeunes) ;
- les institutions (présidée par M. Sauter (BIBB)) ;
- les comparaisons internationales (présidée par Madame Fürst, chef de la division Emploi et Chômage d'Eurostat (Luxembourg)). François Pottier (CERÉQ) a exposé les possibilités de comparaisons internationales qui pouvaient être

réalisées avec les enquêtes existantes en partant de questions communes.

José Rose (GREE) a tiré les conclusions du colloque en pointant les acquis dégagés, avancé un programme de travail possible à partir des problèmes rencontrés, et esquissé les interrogations qui demeurent et pourraient faire l'objet d'une prochaine conférence ! Les actes du colloque peuvent être consultés au centre de documentation du CERÉQ.



SALON RÉGIONAL

Formation professionnelle. Régine Bercot a effectué une conférence sur les qualifications des ouvriers et des agents de maîtrise et animé une table ronde dans le cadre du salon Action Formation de Dijon-2ème salon régional de la formation professionnelle initiale et continue. Participaient à cette table ronde : Madame Chaux et M. Petit-Gonnet des GRETA de Chalon-sur-Saône et d'Auxerre ; M. Vanroy (INFOP) ; les entreprises ESSILOR (M. Bos-su), KODAK (M. Carton), les fromageries (M. Joubert), autour du thème "La formation et l'adaptation de la main-d'oeuvre, réponse des formateurs".



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Conférence préparatoire à la rencontre nationale des formations supérieures et de l'emploi. Lionel Jospin a convié, le 22 février, les présidents d'université et les directeurs de formations d'ingénieurs et d'IUT à une réflexion préalable à la rencontre nationale qui se tiendra du 16 au 18 avril. Celle-ci doit rassembler les responsables de l'enseignement supérieur et des employeurs (branches professionnelles, fonction publique) autour des relations em-

ploi-formation dans le supérieur. Les méthodes de travail ont été exposées par les différents partenaires au cours de cette conférence préparatoire (évolution de l'offre de formation supérieure, besoins et recrutements des entreprises...). François Pottier, chef du département des Entrées dans la vie active, a présenté les principales caractéristiques structurelles de l'insertion professionnelle des étudiants à prendre en compte dans une réflexion prospective du développement des formations et des emplois de niveau supérieur.



PUBLICATION

Guide régional des centres de recherche. Ce guide présente deux cents équipes de recherche - publiques et privées - impliquées dans l'étude des relations technologie-emploi-travail, dont le CERÉQ et ses centres associés. Son but est de multiplier les échanges entre les chercheurs, les entreprises, les administrations, le monde universitaire et d'une façon générale tous les acteurs concernés par des connaissances scientifiques sur le travail (Diffusion: ANACT, 7 bd Romain Rolland, 92128 Montrouge cedex - Tél.(1) 42 31 40 40).



CNRS

Alain d'Iribarne est nommé directeur du département des sciences de l'Homme et de la société. Il remplace Jacques Lautman appelé à d'autres fonctions. Docteur en sciences économiques, Alain d'Iribarne a débuté sa carrière de chercheur au CNRS à l'Institut d'études de l'emploi à l'Université de Toulouse en 1967. En 1971, il entre au CERÉQ comme chef du département Innovation et Emploi, et devient ensuite adjoint au directeur. En

1980, il est nommé directeur du LEST à Aix-en-Provence. En 1984, il prend la direction du PIRTEM. Nommé directeur scientifique adjoint du département des sciences de l'Homme et de la société en 1989, il devient ensuite directeur scientifique auprès du directeur général.

OFFRE D'EMPLOI

CEDEFOP. Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Bundesallee 22 - D-1000 Berlin 31 - Tél. 49* 30 884 12 146 - Fax. 49* 30 884 12 222), créé en 1975 par les Communautés européennes, cherche pour son siège à Berlin un expert en formation professionnelle (h/f), possédant un diplôme d'études supérieures et une expérience pratique d'au moins cinq ans. Limite

d'âge 40 ans. Le travail portera notamment sur le marché du travail et les qualifications.

Le texte de l'appel de candidatures (emploi n°4312/63) et le formulaire "Acte de candidature" peuvent être demandés au responsable de l'administration du Centre. Date limite pour le dépôt des candidatures : 31 mai 1991.

la relation formation-emploi au niveau régional.

Catherine Béduwé, chargée d'études au département Profession et Marché du Travail, quitte le CEREQ pour rejoindre le centre associé de Toulouse (CEJEE) où elle continuera des travaux statistiques sur les professions et les trajectoires scolaires et professionnelles.

CEREQ

Départs. Michel-Henri Gensbittel, chargé d'études au département Profession et Marché du travail, quitte le CEREQ pour la Direction des Lycées et Collèges du ministère de l'Education où il sera chargé de mission aux affaires régionales. Il vient d'achever, avec Jean Biret, le rapport issu du groupe de travail sur

Arrivées. Nathalie Besucco, économiste, qui termine une thèse dans le domaine des relations professionnelles, vient d'être recrutée au département Travail et Formation.

Yves Gourvenec devient Chef de l'unité "Communication et relations publiques" au sein du service Communication. Il était jusqu'alors responsable du service information du Fongecif Ile-de-France.

ILS PUBLIENT AILLEURS



ÉDUCATION PERMANENTE

N°105, décembre 1990

Prévoir et gérer les emplois et les compétences

Ce numéro de la revue Education Permanente élaboré sous la direction de Fabienne Berton et d'Alain Meignant (responsable du développement des ressources humaines de la branche produits plats d'Usinor-Sacilor) rassemble des contributions d'origines différentes : entreprises, consultants et intervenants publics autour du thème, des méthodes et des pratiques de gestion prévisionnelle des emplois et

des formations. Celles-ci se développent et s'instrumentent. De nombreux exemples sont présentés dans ce numéro dont la lecture suggère deux remarques :

- la difficulté à adopter en la matière une démarche véritablement anticipatrice. Celle-ci peut s'expliquer en raison du caractère inachevé du processus en cours mais aussi du fait des difficultés à construire, utiliser et rendre opérationnels des modèles de prospective ;

- la place de l'organisation dans le schéma adopté. Dans tous les cas, il s'agit de mettre en oeuvre une stratégie de changement, change-

ment collectif pour l'entreprise, changements individuels pour ses salariés. Certaines entreprises feront découler de façon linéaire leurs emplois et les formations nécessaires de leurs choix et de leurs décisions prises en matière de technologie et d'organisation. D'autres considéreront cette dernière comme une variable partiellement non déterminée et chercheront à travailler collectivement les choix d'organisation simultanément aux actions de formation et au développement des compétences des personnes.

Diffusion : Revue Education Permanente, 16 rue Berthollet, 94110 Arcueil (Tél. 46 63 94 70).

LE CEREQ PUBLIE



FORMATION EMPLOI N°33 Janvier-Mars 1991

Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail

par Olivier Favereau, Michel Sologoub et Jacques A. Zighera

Une méthode pour l'analyse longitudinale des mécanismes de segmentation du marché du travail.

La mobilité géographique à l'issue de l'enseignement supérieur par Alain Charlot avec la collaboration de Luc Chevalier

Après leurs études les étudiants vont fréquemment travailler dans une autre région. La région parisienne attire la plupart d'entre eux, notamment les ingénieurs et les diplômés des écoles de commerce.

Travail et compétences : récapitulation critique des approches des savoirs au travail

par Marcelle Stroobants

Les sociologues identifient de "nouvelles compétences" dont les changements d'organisation des entreprises seraient la cause. Mais peut-on déduire de l'observation du travail les déterminants de la qualification, quels qu'ils soient ? Ne faut-il pas explorer les processus de construction sociale de la qualification ?

Le niveau de diplôme des ouvriers et des employés : la place des jeunes de niveau V

par Catherine Béduwé

Le CAP et le BEP ont encore leur place dans les emplois ouvriers si l'on en juge par l'évolution du niveau de diplôme des actifs par profession. Mais il faut posséder maintenant au

minimum un baccalauréat pour occuper un emploi tertiaire.

Le niveau de diplôme dans les secteurs d'activité

par Monique Bonneau

La population active comprend de moins en moins de non-diplômés. Cette évolution est liée à celle des structures d'emploi et de la qualification dans les secteurs d'activité.

L'insertion professionnelle à l'issue des CAP et des BEP (1980-1988)

par Yvette Grelet et Xavier Viney

Maintien du niveau du chômage, développement des emplois précaires et surtout des mesures d'aide à l'insertion recouvrent des situations variables selon les caractéristiques des jeunes (spécialités tertiaires et industrielles, sexe, diplômés ou non-diplômés).

Ce numéro est vendu (62 F) à la Documentation française (commande à adresser 124 rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers cedex).



DOCUMENT DE TRAVAIL N°60 DOSSIERS BIBLIOGRAPHIQUES

Volume 8 : Le personnel des Industries légères (avril 1991)

par Jean-Luc Duval

Ce dossier bibliographique fait partie d'une série de douze titres réalisés pour l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Leur objectif était de fournir un appui documentaire aux groupes de travail de l'ANPE chargés de la refonte du Répertoire opérationnel des métiers (ROME), utilisé pour le traitement des offres et des demandes d'emplois.

L'intitulé de chaque dossier reprend donc la terminologie des familles professionnelles définies par l'ANPE.

Ce travail de recueil et d'organisation des références bibliographiques a été réalisé à partir du fonds documentaire du CEREQ.

Ce document est vendu à la librairie du CEREQ (50 F).



DOCUMENT DE TRAVAIL N°63 Avril 1991

L'emploi type étudié dans sa dynamique - ETED - Exemples de dossiers descriptifs (emplois de l'administration commerciale)

par Nicole Mandon

La méthode d'analyse qualitative et prospective des emplois, dite ETED, a été mise au point de façon expérimentale. Les concepts, les notions principales et la démarche ont été présentés dans le n°57 de la collection des études du CEREQ. Ce document de travail n°63 restitue les dossiers réalisés pour l'ensemble des ETED identifiés sur la chaîne de l'administration commerciale qui avait été retenue comme champ d'investigation. Outre les résultats apportés en termes de connaissance des emplois de l'administration commerciale, l'objet de ce document est de proposer et soumettre à réflexion des formes et niveaux de restitution exploitables dans le champ de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Ce document est vendu (70 F) à la librairie du CEREQ.