Introduction

Jean-François Germe

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5899>

DOI : 10.4000/osp.5899

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 juin 2000

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Jean-François Germe, « Introduction », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 29/2 | 2000, mis en ligne le 28 mai 2018, consulté le 16 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5899> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5899>

Ce document a été généré automatiquement le 16 décembre 2020.

© Tous droits réservés

Introduction

Jean-François Germe

- 1 « Une formation, un métier, un emploi, » tel était un slogan récent d'une publicité télévisée visant les jeunes et leurs familles. Une publicité était-elle bien nécessaire pour convaincre de l'importance aujourd'hui attachée à la formation par les jeunes, leurs familles et, dans une large mesure, les entreprises ? Examinons ce slogan d'un peu plus près. Il faut bien sûr entendre une formation, donc un métier, donc un emploi : une formation pour acquérir des connaissances et des capacités nécessaires à l'exercice d'un métier ; donc maîtriser un métier pour accéder à l'emploi et donc éviter le chômage. Ces « donc », comment peuvent-ils se concrétiser ? Le diplôme ici intervient. Couronnement d'une formation et attestant de connaissances et de capacités, les diplômes sont simultanément des points de repère pour les employeurs - aider au rapprochement entre individus formés et emploi -, comme pour ceux qui cherchent à les acquérir - la détention d'un diplôme laisse espérer l'accès à un type d'emploi -. Un diplôme, donc une qualification, donc un emploi pourrait-on aussi bien dire. Le diplôme va jouer un rôle de mise en liaison. Mis en correspondance avec d'autres caractérisations de l'emploi ou des personnes telles que « la qualification », « la classification », il va contribuer au rapprochement des emplois avec leur « qualité » et des personnes avec leur « qualité ».
- 2 Cette position clé du diplôme dans la relation entre formation et emploi, contribue à expliquer le grand nombre des articles et études consacrés aux diplômes, aux certifications. Cependant diplômes et certificats sont des institutions relativement complexes, susceptibles d'être étudiées selon des approches diversifiées. On peut ainsi s'interroger sur le mode de construction des systèmes de diplômes, sur leur rôle en tant qu'indice de capacités ou de connaissances détenues par un individu, sur les épreuves qui président à leur délivrance, etc. Il est logique qu'une part importante de la littérature sur les diplômes relève de la pédagogie et plus largement des sciences de l'éducation. Ce n'est que très marginalement le point de vue des articles de ce numéro qui adoptent surtout une approche socio-économique du diplôme. Son rôle dans l'accès à l'emploi, dans le fonctionnement du marché du travail, dans la construction des professions, dans la régulation conjointe des formations et des emplois, sont alors quelques-uns des axes de réflexion mis en avant. Le livre récent d'Éric Verdier et

Catherine Mobus intitulé « Les diplômes professionnels en Allemagne et en France. Conception et jeu d'acteur » témoigne des réflexions et des débats dans ce champ pour les économistes et les sociologues. C'est aussi dans cette perspective que se positionne ce numéro de la revue.

- 3 Si la part des diplômés dans la population active reste relativement faible, elle est devenue au contraire très élevée dans les générations récentes entrant en activité. Ces diplômés détenus par les jeunes des cohortes les plus récentes sont également d'un niveau de plus en plus élevé, en raison de l'accès aujourd'hui de près des deux tiers d'une cohorte de jeunes au niveau du baccalauréat. La France a rattrapé son retard. On voit ici que l'on pourrait remplacer sans mal le mot diplôme par celui de formation. Il ne s'agit pas là d'une imprécision de vocabulaire. Au contraire, dans la situation française, parler indifféremment de diplôme ou de filière de formation peut être considéré comme légitime dans la mesure où le diplôme est l'étape terminale d'une filière de formation. Il est ce qui va attester du fait que l'on a suivi avec succès cette filière. Ainsi, par exemple, l'on parlera des baccalauréats professionnels en désignant simultanément le diplôme et la formation suivie, le diplôme et les objectifs en termes d'emploi et professionnel de la formation.
- 4 La réflexion sur le diplôme ne peut se réduire à une réflexion générale sur la formation professionnelle, notamment sur son adaptation aux évolutions de l'économie et de l'emploi. L'élévation rapide des niveaux d'éducation, donc du nombre des diplômes délivrés chaque année, s'accompagne d'interrogations nombreuses sur l'éventuelle dégradation de l'efficacité des diplômes dans l'accès à l'emploi, sur l'hétérogénéité des diplômes et des diplômés. Le diplôme triomphe et simultanément fait l'objet de critiques plus ou moins vives. Le livre blanc sur l'éducation et la formation de l'Union européenne lui reproche sa rigidité, son inadaptation à une situation nouvelle de l'emploi. L'extension prise par les débats sur la compétence témoigne également d'une interrogation sur le sens et la pertinence du diplôme comme point de repère sur le marché du travail, sur la nécessité de nouvelles formes de reconnaissance des qualités de la main d'oeuvre qui soient complémentaires ou substitutives du diplôme.
- 5 Les articles rassemblés dans ce numéro de la Revue française de l'orientation scolaire et professionnelle représentent une palette d'approches de la question du diplôme. Elle n'est bien sûr pas exhaustive. Jean-François Giret et Arnaud Dupray s'attachent au diplôme en tant qu'il détermine l'accès à l'emploi et facilite plus ou moins l'insertion professionnelle. Il s'agit là d'approches statistiques reliant les diplômes et des indicateurs divers d'insertion professionnelle. Les articles de Myriam Campinos et Emmanuel Quenson, de Catherine Beduwé et Françoise Larré ont un angle d'attaque tout à fait différent : le diplôme vu du côté des employeurs. Ces derniers dénoncent les insuffisances du diplôme et exigent lors des recrutements non seulement la possession d'un diplôme mais aussi d'une expérience professionnelle. Les articles de Fabienne Berton et Mario Correia s'intéressent aux diplômes vus du côté de leurs détenteurs, en l'occurrence les salariés adultes qui acquièrent un diplôme en cours de vie active. Le diplôme est alors considéré sous l'angle des objectifs, des stratégies, des parcours professionnels des individus. Enfin, le dernier article d'Eric Cahuzac, Fabienne Maillard et Maurice Ourtau s'attache au diplôme lui-même. À partir du cas du « C.A.P. », ils montrent sa variété historique, son hétérogénéité, les sens multiples qu'il peut prendre.

- 6 On voudrait ici brièvement mettre l'accent sur deux questions qui traversent la quasi-totalité de ces articles : celle du sens du diplôme et de son rôle, celle de l'avenir du diplôme.

Sens et rôle du diplôme

- 7 Plusieurs des articles reprennent le sens attribué par les économistes au diplôme. Les sens devrait-on dire. En premier lieu, le diplôme est compris comme la fin d'un parcours de formation et comme attestant de connaissances et de capacités susceptibles d'être mises en oeuvre dans l'emploi et l'activité de travail. En second lieu, le diplôme est vu comme un signal discriminant les individus selon leurs aptitudes potentielles et en informant les employeurs, et ceci indépendamment des acquis de la formation. Ces définitions ne sont pas aussi abstraites qu'il n'y paraît. Il est fréquent que l'on distingue, pour un même niveau de formation, les diplômes accessibles dans le cadre de formations sélectives dont la valeur dépend alors de cette sélection qui est supposée attester d'aptitudes liées aux seuls individus ou acquises hors de la formation. L'une et l'autre des définitions ne sont pas opposables dans la mesure où l'on peut considérer que les individus triés par ces formations sélectives seront aussi en mesure d'accéder plus facilement que d'autres aux acquis de la formation qu'ils reçoivent. L'article d'Arnaud Dupray se donne pour objectif de trancher entre l'une et l'autre des définitions en examinant l'insertion professionnelle à l'issue de formations de niveaux identiques en distinguant diplômes de formation générale et diplômes de formation professionnelle. Les diplômes à l'issue d'une formation professionnelle relèveraient plutôt de la première définition, les diplômes à l'issue des formations générales relèveraient plutôt de la seconde. Il conclut de manière nuancée plutôt en faveur du diplôme comme indice de compétences productives en raison d'une meilleure insertion des jeunes ayant un diplôme professionnel. L'avantage n'est cependant ni toujours net, ni général selon les variables prises pour apprécier la qualité de l'insertion.
- 8 Toutefois, l'ordonnancement de l'ensemble des diplômes (dans le cas de la France), qu'ils soient professionnels ou non, dans une hiérarchie de niveaux supposés homogènes, repose sur un phénomène sélectif. Comme l'ont montré différents travaux, les individus lorsqu'ils cherchent à acquérir un diplôme et les employeurs lorsqu'ils cherchent à recruter se réfèrent d'abord à cette hiérarchie de niveaux (I à VI) avant de s'attacher aux contenus des formations et à la filière de formation suivie. Ces niveaux vont jouer un rôle décisif dans l'insertion comme dans les salaires et les carrières.
- 9 Cette hiérarchie unifiée des formations professionnelles et des formations générales est au cœur du système éducatif français et des relations entre formations et emplois. Elle explique, comme le montre bien l'article d'Éric Cahuzac, Fabienne Maillard, Maurice Ourtau, que tout diplôme y compris professionnel a une double face : il atteste de la fin d'une formation, mais il est la condition également d'une poursuite d'études, d'un accès à un niveau supérieur. Aucun diplôme, même professionnel, n'échappe à cette règle. Même conçu au départ pour être un niveau d'accès à l'emploi et donc une fin d'études, un diplôme professionnel, non seulement attestera un niveau de formation de caractère général, mais deviendra à un moment ou un autre un moyen de poursuite d'études.
- 10 Cette hiérarchie des diplômes et des formations est aussi au cœur des relations entre formations et emplois. Elle est mise en correspondance, dans le cadre d'un travail

conjoint de l'État et des partenaires sociaux, avec la hiérarchie des emplois ne serait-ce que dans la nomenclature des niveaux de formation. Cette hiérarchie des niveaux est mise en rapport avec la hiérarchie des qualifications telle qu'elle émerge dans les classifications d'entreprise. À l'arrière-plan, elle est parfois mise en rapport avec une hiérarchie sociale, au moins celle des catégories socioprofessionnelles. Ces mises en équivalences successives, des diplômes, des qualifications, des niveaux d'emploi a valeur normative et conventionnelle. Normative au sens où elles constituent pour les individus des référents susceptibles de guider leurs actions et d'en juger. Conventionnelle au sens où elles reposent sur des règles de mise en équivalence partagées par les partenaires sociaux. La formation initiale doit : préparer les jeunes à l'exercice d'un métier, déboucher sur un diplôme de validité générale, permettre d'accéder à l'emploi correspondant à la formation, être articulée sur les classifications des conventions collectives. Toute une « machinerie sociale » avec ses outils techniques, ses instances et ses procédures, ses règles, ses agents et ses experts travaille à la maintenance ou à l'amélioration de ces dispositifs et donc à la construction institutionnelle de la relation entre formation et emploi, à l'ajustement des formations aux emplois. L'article sur le C.A.P. montre très bien cette histoire mouvementée du diplôme tiraillé entre des exigences contradictoires et dont la mise en équivalence avec des qualifications doit être constamment rediscutée, repensée et remise à l'épreuve. De très nombreux travaux de recherche ont porté à la fois sur cette machinerie sociale, ses transformations, son effectivité, mais aussi sur les limites mêmes de ce modèle normatif, sur la place qu'y occupent le marché du travail, les politiques de gestion de la main d'œuvre des entreprises, les mobilités, etc.

- 11 Le sens du diplôme est ici marqué par la position qu'il révèle dans une hiérarchie qui le dépasse, mais dans lequel il peut être situé, et par son efficacité en tant que point de repère pour les agents permettant de rapprocher les diplômés et les emplois. Plusieurs des articles reposent sur cette définition du diplôme et mettent en avant les limites et les conséquences du diplôme ainsi compris, notamment ceux qui s'attachent à la professionnalisation des diplômés et à l'expérience exigée par les employeurs.
- 12 Les articles de Jean-François Giret et d'Arnaud Dupray mettent en évidence le rôle du diplôme dans l'insertion professionnelle des jeunes sortant de l'école. L'un dans l'autre, la hiérarchie des diplômes et le dispositif qui supporte sa mise en équivalence avec les qualifications se traduisent par une hiérarchie correspondante des conditions d'insertion. Celle-ci n'est cependant pas parfaite, les plus diplômés n'accèdent pas toujours plus rapidement à l'emploi que ceux qui le sont moins, mais ils bénéficient d'un emploi plus stable et plus qualifié ; pour un même niveau de diplôme, les conditions d'insertion peuvent être variées. Cependant, les articles de Mario Correia et Fabienne Berton, en s'appuyant sur une population d'adultes en formation, nous aiguillent vers d'autres usages du diplôme, hors de l'insertion professionnelle des jeunes, liés aux trajectoires professionnelles des salariés et aux objectifs de formation qu'ils se donnent. L'un et l'autre de ces articles montrent que l'utilité du diplôme ne se restreint pas à l'insertion professionnelle. Il est aussi utile en cours de vie active pour aider à des mobilités ou évolutions professionnelles. On va retrouver ici le double sens du diplôme évoqué plus haut. Le diplôme en tant que témoin de capacités susceptibles d'être mises en oeuvre dans le travail et le diplôme en tant que signal distinctif des aptitudes des individus. Cependant, pour des individus insérés dans l'emploi, le diplôme en tant que signal perd de sa valeur. Il est, dans des cas limites, sans utilité, dans la mesure où ce qui compte pour les individus ce sont les acquis de la formation et

leur utilisation dans l'activité de travail. La valorisation de ces acquis se fera directement dans l'emploi, et leur reconnaissance sera assurée par la « reconnaissance du travail fait » au sein de l'entreprise. On voit ainsi se développer une population de plus en plus nombreuse intéressée par la formation mais qui ne l'est pas par le diplôme. Ce n'est que lorsque l'individu veut changer d'emploi, se reconverter, changer de catégorie professionnelle ou alors chercher une reconnaissance plus générale, c'est-à-dire faire que sa position dans l'emploi soit en correspondance avec la hiérarchisation normative des diplômes et des qualifications, que le diplôme sera recherché. On va retrouver alors le diplôme comme signal. Plus encore, comme le souligne Mario Correia, le simple fait de s'inscrire en formation va être porteur d'effet sur la trajectoire professionnelle et ceci indépendamment des apprentissages faits.

- 13 Si le diplôme joue son rôle lors de l'insertion professionnelle ou dans les trajectoires professionnelles au sein des entreprises ou entre elles, il peut aussi jouer un rôle pour les seuls jeunes suivant une formation scolaire. L'article sur le C.A.P. d'Éric Cahuzac, Fabienne Maillard et Maurice Ourtau, montre que le contenu et la signification du diplôme sont constamment remis au creuset pour assurer qu'il corresponde à une catégorie d'emploi et de qualification. Mais il met également en lumière le fait que l'accès au C.A.P. et le maintien de ce diplôme répondent aussi à des motifs internes à l'appareil scolaire : il légitime le maintien de formations susceptibles d'accueillir les jeunes rencontrant le plus des difficultés scolaires.

Limites et avenir des diplômes

- 14 Les articles sur la professionnalisation du diplôme de Myriam Campinos et Emmanuel Quenson, et celui de Catherine Beduwé et Françoise Larré sur l'expérience professionnelle, portent indirectement sur les limites du diplôme en tant qu'indice ou signal des capacités productives comme des aptitudes des individus.
- 15 Le premier montre que l'appréciation des employeurs sur la professionnalisation insuffisante des diplômés n'est pas nécessairement sans fondement. Comme le font les auteurs, les explications sont clairement à rechercher dans la configuration institutionnelle du système éducatif dans lequel s'inscrit l'essentiel de la formation professionnelle initiale. Quel que soit le travail de rapprochement et de mise en équivalence des diplômes, des formations et des qualifications, les processus de construction et de définition d'un diplôme d'une part, de construction et définition des qualifications de la main d'oeuvre d'autre part, sont disjoints. Il en résulte nécessairement des écarts entre les attentes des entreprises vis-à-vis d'un diplôme déterminé et les caractéristiques des personnes titulaires du diplôme considéré. La double face du diplôme comme fin d'un processus de formation et condition d'accès à un niveau de formation supérieur, conduit souvent à une « scolarisation des formations professionnelles » se manifestant par l'élargissement de la part de la formation générale et technologique. Une des raisons réside dans le fait que la montée des niveaux de formation pousse à cette scolarisation des formations dans la mesure où des poursuites d'études croissantes poussent à mieux préparer les jeunes à l'accès à un niveau de formation supérieur, et ce, même pour les formations professionnelles. De plus, la vocation nationale des diplômes, le fait qu'ils se donnent pour cible non pas un emploi dans une entreprise, mais un ensemble d'emplois dans des entreprises rendent inévitable un écart entre l'attente de l'entreprise individuelle - qui est pour une part

une demande de capacité et de qualité spécifiques, c'est-à-dire qui lui sont propres - et ce que fournit une formation ayant vocation à former à un domaine professionnel et à dispenser des acquis susceptibles d'être utilisés dans des entreprises différentes et tout au long de la vie active. La norme, celle qui repose sur un travail de mise en relation des diplômes et des qualifications, n'est qu'un point de repère. Deux stratégies sont possibles pour l'entreprise : la première est de réduire l'écart selon des procédés divers : apprentissage, recours aux contrats aidés, déclassement à l'embauche. La seconde est d'éviter de recourir aux jeunes débutants et donc d'exiger une expérience professionnelle y compris des plus jeunes. Cette situation, liée à une configuration institutionnelle spécifique de l'éducation et de la formation professionnelle, peut expliquer pour une part le poids de la précarité et du chômage des jeunes.

- 16 L'article de Catherine Beduwé et Françoise Larré prend justement pour point de départ l'exigence d'expérience professionnelle avancée par les entreprises, et dont nombre de travaux ont montré qu'elle jouait un rôle essentiel dans les difficultés de l'insertion des jeunes. L'article adopte une approche plus économique de ce problème et complète utilement le précédent. Deux interprétations possibles de l'expérience sont mises en avant. La première est que l'entreprise va demander de l'expérience au débutant tout simplement pour éviter de payer le coût qu'exige son acquisition et donc la professionnalisation des jeunes. Elle cherchera ainsi à reporter ce coût soit sur le jeune lui-même, soit sur d'autres entreprises. On a pu ainsi montrer que le poids des débutants dans les petites entreprises s'explique par le fait qu'elles ne sont pas en position d'effectuer un tel report de coût sur les plus grandes. La seconde interprétation de l'expérience met en avant l'incertitude propre au recrutement, le fait qu'il puisse être un échec. La demande d'expérience est alors un moyen de réduire cette incertitude car elle serait un signal complémentaire de celui du diplôme concernant des qualités de la main d'œuvre que le diplôme s'avère incapable de signaler.
- 17 L'étude de l'expérience exigée par les employeurs montre, ce qui est, somme toute, trivial, que le diplôme n'est pas le seul point de repère sur le marché du travail. On peut même s'interroger sur le maintien dans le futur du système normatif évoqué plus haut de mise en correspondance des formations et des emplois par le biais des diplômes et des qualifications, en raison à la fois de l'évolution des formations comme de l'évolution des emplois. L'élévation des niveaux de formation, dans la configuration institutionnelle française, remet en cause le dispositif des diplômes. D'une part, l'abondance des diplômés, niveau par niveau de formation, conduit probablement à une plus grande hétérogénéité des diplômes et des diplômés au sein de chaque niveau (cf. sur ce point l'article d'Arnaud Dupray), et à une diversification des niveaux ; l'un et l'autre ne peuvent que réduire la confiance que les différents acteurs peuvent porter dans le système de diplômes. D'autre part, l'élévation des niveaux de formation peut devenir suffisamment importante - et il semble que cela commence à être le cas - pour remettre en cause là aussi un des éléments clés de confiance dans le système, ce qui se produirait si l'atteinte d'un niveau n'assurait pas des chances raisonnables d'accès à un emploi considéré, au regard de la norme, comme satisfaisant. Cependant, ce que l'on appelle fort justement des déclassements, observables aujourd'hui, ont une portée limitée car il semble que l'on observe des rattrapages en cours de carrière. Le deuxième élément, susceptible de remettre en cause le modèle normatif diplômes/qualification/emploi, qui mérite d'être pointé, est l'évolution propre des organisations du travail qui conduit à mettre en avant des qualités attendues nouvelles des salariées qui seraient,

en quelque sorte, mal signalées par le diplôme. Tel serait le sens que l'on pourrait accorder à l'extension des discussions sur les compétences.

- 18 On connaît l'extension prise par ce thème. Il est probablement un symptôme d'un ébranlement de cette machinerie sociale du diplôme et d'une transformation progressive des relations entre formation et emploi. Ses manifestations sont multiples : modifications des techniques d'analyse de l'emploi et de la mise en correspondance des formations et de l'emploi au travers des référentiels ; déconstruction des catégories traditionnelles de la qualification et reconstruction d'activités professionnelles avec un LEGO de modules de compétences ; remise en cause des appartenances collectives que représentent le métier, les qualifications, les classifications, les corps ; nouveaux outils et nouvelles pratiques de gestion dans les entreprises... Bref, la mise en avant du thème de la compétence et les pratiques qui l'accompagnent fonctionnent de manière critique vis-à-vis des formes collectives existantes de la relation formation emploi fondées sur le diplôme et la qualification. Ces pratiques fonctionnent également positivement comme construction de nouveaux modes d'évaluation des personnes, reposant sur une conception particulière d'un sujet agissant : ce dernier, sur le marché du travail, entretiendrait (devrait entretenir) ses compétences, assurerait son employabilité, se soucierait de ses capacités cognitives transversales aux activités professionnelles.
- 19 Le diplôme occupe une place centrale dans ces évolutions. Au nom de la compétence et de l'émergence de la société cognitive (Livre blanc sur l'Éducation et la formation) il sera ainsi dénoncé comme rigide, créateur de cloisonnement. Ce dont témoigne cette dénonciation doit être pris au sérieux. On voit émerger en France tout un ensemble de certifications nouvelles, certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.), certificats professionnels, certificats de compétence, validation des acquis, reflétant un tâtonnement social, une recherche d'autres points de repères pour les agents. Ce mouvement n'est pas propre à la France, ce qu'on appelle « competency based education » conduit dans plusieurs pays à l'émergence de normes et de standards de compétences applicables aux individus. Ainsi, les N.V.Q. (National Vocational Qualification) mises en place au Royaume-Uni, malgré leurs propres difficultés de construction, tendent à se répandre, notamment sous l'impulsion de la Banque mondiale, dans de nombreux pays, Mexique, Afrique du Sud, etc. Suivre et analyser ce tâtonnement social, essayer de l'expliquer et de le comprendre est important. Il s'agit rien moins que de savoir comment se réguleront formations et emplois, comment les individus se repèreront sur le marché du travail et construiront leurs appartenances collectives dans le champ professionnel.
- 20 Ces nouvelles certifications, ou qualifications, si l'on accepte la synonymie d'usage courant entre diplôme et certification, peuvent être qualifiées d'intermédiaires au sens où leur domaine de validité (et d'utilité) est supposé moindre que celui des certifications et diplômes nationaux, mais par contre plus large que des certifications ou des appellations propres à des entreprises particulières¹. On a pu montrer ailleurs que cette montée des certifications et qualifications intermédiaires pouvait être comprise comme le produit des interactions entre les caractéristiques propres du système éducatif français, le niveau particulièrement élevé du chômage des jeunes et les politiques de l'emploi mises en œuvre. La discussion actuelle sur la notion de compétence qui, elle, renvoie notamment à des transformations des organisations du travail et au lien entre le travail humain et l'organisation, conduit à s'attacher, à un moment ou un autre de la réflexion, à la question des diplômes et des certifications,

soit pour montrer que les diplômes doivent être conçus de manière différente, soit pour avancer la nécessité de nouvelles certifications fondées sur l'analyse de compétences. La montée des certifications intermédiaires, le débat sur les compétences, ne sont donc pas le résultat d'un mouvement conjoncturel mais d'une tendance de fond, qui justifie que l'on y consacre réflexions et recherches.

- 21 Ce numéro de L'Orientation Scolaire et Professionnelle, ne prétend pas faire un bilan global d'un mouvement du réel, encore embryonnaire. Il pointe quelques aspects importants des transformations en cours.

NOTES

1. On fait ici indirectement référence à la notion de capital humain spécifique de G. Becker.
-

AUTEUR

JEAN-FRANÇOIS GERME

est professeur des Universités, est responsable de l'école doctorale « Entreprise, travail, emploi » au Conservatoire National des Arts et Métiers de Paris. C.N.A.M., Département Travail et Entreprise, 2, rue Conté, 75003 Paris.