

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES RÉMUNÉRATIONS ET L'EMPLOI DANS LES PETITS ÉTABLISSEMENTS EN OCTOBRE 1997

En octobre 1997, le gain mensuel brut moyen versé dans un établissement de moins de 10 salariés est de 11 310 francs, les femmes percevant en moyenne 17 % de moins que les hommes.

Les conditions de rémunération et d'emploi présentent dans ces petits établissements des traits spécifiques. Le secteur tertiaire domine largement, regroupant 80 % des établissements et les trois quarts des salariés.

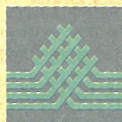
Tous secteurs confondus, les rémunérations y sont inférieures de 6 % à celles versées dans les établissements de 10 salariés et plus, les contrats à durée déterminée plus répandus, et le travail à temps partiel beaucoup plus fréquent.

Huit salariés à temps complet sur dix travaillent entre 39 et 40 heures par semaine. Ceux qui sont à temps partiel, nombreux dans les services, perçoivent une rémunération dont le taux horaire est inférieur de 12 % à celui des salariés à temps complet.

En octobre 1997, la rémunération mensuelle brute des salariés travaillant dans un établissement de moins de 10 salariés s'élève à 11 310 francs bruts en moyenne sur la base d'un travail à temps complet. Calculée à champ constant (encadrés 1 et 2), l'augmentation du gain moyen est de 3,5 % entre octobre 1996 et octobre 1997. Elle est plus importante dans le secteur tertiaire, dont relèvent huit petits établissements sur dix, que dans l'industrie.

Toutes catégories professionnelles confondues, avec un gain mensuel moyen brut de 11 720 francs en moyenne, un salarié du secteur tertiaire perçoit, en octobre 1997, 15,4 % de plus qu'un salarié de l'industrie (y compris construction).

Réel pour les employés et surtout pour les cadres, cet avantage



ne se vérifie cependant pas pour toutes les catégories du tertiaire (tableau 1) : un ouvrier reste mieux rémunéré dans l'industrie, et pour les techniciens-agents de maîtrise (TAM) les rémunérations sont équivalentes dans les deux secteurs.

Ce sont les industries des biens d'équipement qui offrent aux ouvriers la rémunération la plus élevée. Les services aux entreprises sont les plus rémunérateurs pour les employés, les activités financières pour les techniciens-agents de maîtrise et les cadres.

Le niveau de rémunération croît avec la taille de l'établissement

Les salaires perçus dans les petits établissements sont inférieurs de 6,4 % en moyenne aux salaires versés par les établissements de dix salariés et plus. Particulièrement important entre les petits établissements et ceux de plus de 200 salariés (tableau 2), l'écart de rémunération diminue cependant pour toutes les catégories professionnelles entre octobre 1996 et octobre 1997, et plus particulièrement pour les employés.

Les disparités de salaires selon la taille de l'établissement reflètent des différences dans les emplois occupés. Ainsi, le fait que les activités industrielles réalisées par les grands et les petits établissements ne soient pas les mêmes, explique qu'un salarié de l'industrie perçoive en moyenne 14,4 % de moins s'il travaille dans une petite structure. En revanche, l'écart n'est que de 4,3 % dans le tertiaire. Les secteurs du commerce et des services rendus aux entreprises offrent notamment des rémunérations équivalentes quelle que soit la taille de l'établissement.

Ces disparités de salaires selon la taille de l'établissement sont, en outre, plus faibles chez les femmes

Encadré 1

POUR COMPRENDRE CES RÉSULTATS

Les gains présentés ici recouvrent la même notion que dans les deux enquêtes semestrielles sur les gains des salariés réalisées par le Ministère, à savoir : gains bruts, primes mensuelles incluses, autres primes ou primes à caractère de remboursement de frais exclus.

Les gains des travailleurs à temps partiel sont intégrés au prorata de leur durée de travail ; l'ensemble des comparaisons sont faites non pas sur les rémunérations effectives des salariés, mais sur la base des gains ramenés en équivalent temps complet. Ceci a pour effet de surestimer le gain moyen effectivement perçu : en octobre 1997, le gain moyen effectif des salariés des petits établissements est de 9 730 francs, contre 11 310 francs en équivalent temps complet. L'importance de l'écart tient au poids particulier du travail à temps partiel dans les petits établissements.

La durée hebdomadaire collective de travail s'entend pour une semaine de référence pour des salariés travaillant à temps complet. Il s'agit de la durée affichée, éventuellement augmentée des heures supplémentaires collectives ou minorée pour chômage partiel.

La durée mensuelle de travail rémunérée inclut les heures supplémentaires individuelles et ne tient pas compte des apprentis.

Contrairement aux années précédentes, certains résultats sur l'emploi intègrent les apprentis et les contrats aidés, ce qui permet une comparaison plus fiable avec les données tirées de l'enquête trimestrielle sur les établissements de 10 salariés et plus, mais rend plus délicate la comparaison avec les enquêtes précédentes. Par contre, pour pouvoir comparer les gains avec ceux tirés de l'enquête gains dans les établissements de 10 salariés et plus, les apprentis et les contrats aidés ont été exclus.

Les chefs d'entreprise salariés et les cadres dirigeants sont intégrés aux cadres.

Encadré 2

MÉTHODOLOGIE

L'enquête annuelle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre dans les «petits établissements» est réalisée chaque année depuis octobre 1989, par voie postale, auprès d'un échantillon d'environ 80 000 entreprises mono-établissement employant de 1 à 9 salariés. Le taux de sondage est de un douzième des petits établissements, l'échantillon étant renouvelé par rotation tous les cinq ans.

Les résultats de cette enquête sont issus de l'exploitation de 54 000 questionnaires. L'évolution du gain entre octobre 1996 et octobre 1997, calculée à champ constant, provient de l'exploitation de 32 300 questionnaires communs avec l'échantillon de l'enquête d'octobre 1996.

qué chez les hommes, et plus importantes pour les cadres que pour les employés.

Large prédominance du secteur tertiaire

Quatre salariés des petits établissements sur dix travaillent dans les services, trois sur dix dans le commerce, et 12 % dans la construction.

Cette répartition par secteur d'activité se traduit par une structure des emplois spécifique : toutes activités confondues, un salarié sur deux est un employé, moins de trois sur dix sont des ouvriers, deux sur dix des cadres (graphique 1).

Les femmes occupent un emploi salarié sur deux dans les petits établissements, mais il ne s'agit pas des mêmes emplois que les hom-

mes. Seuls, trois cadres et quatre techniciens ou agents de maîtrise sur dix sont des femmes. Celles-ci sont minoritaires dans l'industrie où les ouvriers sont principalement des hommes, mais majoritaires dans le tertiaire où les employés sont avant tout des femmes.

Les écarts de gains entre qualifications se maintiennent

Entre octobre 1996 et octobre 1997, les salariés les moins qualifiés sont ceux dont la rémunération s'accroît le plus fortement. Ils sont, en effet, les plus directe-

ment concernés par la hausse importante du SMIC intervenue au 1er juillet 1997 (augmentation de 4 %).

Pourtant, si le gain des salariés les moins qualifiés progresse plus vite, les écarts de rémunération entre les grandes catégories profes-

Tableau 1
Gains (1) moyens mensuels bruts en octobre 1997 dans les petits établissements selon la catégorie professionnelle et l'activité économique

En francs

Activités économiques (NES 16, NES 36)	Ouvriers	Employés	Techniciens, agents de maîtrise	Cadres (y compris chefs d'entreprise salariés)	Ensemble
EB: Industries agricoles & alimentaires (B0)	8 760	7 740	12 020	13 390	8 750
EC: Industries des biens de consommation (C1 à C4)	8 880	9 820	13 070	17 230	11 540
C1: Habillement, cuir	8 010	9 170	14 290	15 280	10 120
C2: Edition, imprimerie, reproduction	9 660	10 290	12 970	18 890	12 880
C4: Industries des équipements du foyer	8 640	9 230	12 710	14 060	10 120
ED: Industrie automobile (D0)	8 580	8 500	12 460	17 890	10 690
EE: Industries des biens d'équipement (E1 à E3)	9 380	9 430	11 650	17 160	11 300
E1: Construction navale, aéronautique & ferroviaire	10 130	8 470	11 920	12 900	10 740
E2: Industries des équipements mécaniques	9 430	9 200	12 110	17 740	11 300
E3: Industries des équipements électriques & électroniques	9 050	9 690	11 220	16 820	11 360
EF: Industries des biens intermédiaires (F1 à F6)	9 110	9 610	12 790	17 840	11 120
F1: Industries des produits minéraux	9 480	9 720	13 370	15 910	10 800
F2: Industrie textile	7 870	9 200	12 090	19 010	10 360
F3: Industries du bois et du papier	8 270	9 110	12 390	15 320	9 700
F4: Chimie, caoutchouc, plastiques	8 620	9 900	12 710	19 930	12 390
F5: Métallurgie et transformation des métaux	9 560	9 730	13 150	18 390	11 410
F6: Industries des composants électriques & électroniques	8 610	9 180	11 640	18 030	11 750
EH: Construction (H0)	8 850	8 950	12 070	14 470	9 660
EJ: Commerce (J1 à J3)	8 770	9 030	12 210	16 730	11 080
J1: Commerce & réparations automobiles	8 820	8 540	12 720	13 890	9 910
J2: Commerce de gros	8 920	9 800	12 830	20 350	13 280
J3: Commerce de détail, réparations	8 590	8 770	11 170	14 620	10 180
EK: Transports (K0) n. c. SNCF	9 100	9 180	11 420	16 220	10 620
EL: Activités financières (L0)	8 390	9 670	13 680	29 460	17 720
EM: Activités immobilières (M0)	9 100	9 870	12 880	17 940	12 400
EN: Services aux entreprises (N1 à N4)	8 690	9 890	12 130	20 960	13 580
N2: Conseils & assistance	9 230	10 160	12 100	21 400	14 390
N3: Services opérationnels	8 460	9 130	12 300	18 630	11 110
N4: Recherche & développement	7 520	11 120	12 780	20 410	15 780
EP: Services aux particuliers (P1 à P3)	8 430	8 860	12 280	12 900	9 440
P1: Hôtels & restaurants	8 590	8 720	11 280	11 620	9 130
EQ: Éducation, santé (Q1+Q2)	8 290	9 210	11 970	18 250	10 330
Q2: Santé	8 440	9 040	11 960	18 150	9 680
Regroupements spéciaux					
Industries de transformation, n. c. la construction (EB à EG)	9 020	8 920	12 350	16 980	10 630
Industries de transformation, y c. la construction (EB à EH)	8 920	8 930	12 250	16 000	10 160
Tertiaire (commerce, transports, services) (EJ à EN, EP à ER)	8 730	9 300	12 320	18 620	11 720
dont : Ensemble des services (EL à EN, EP à ER)	8 550	9 470	12 390	20 130	12 260
Ensemble (secteurs non agricoles: EB à EH, EJ à EN, EP à ER)	8 840	9 260	12 300	18 150	11 310

(1) Gains en équivalent temps plein, hors primes non mensuelles (encadré 1).

Source : enquête annuelle ACEMO auprès des petits établissements, MES-DARES.

Tableau 2
Gains (1) moyens mensuels des salariés par catégorie professionnelle et par taille d'établissement, en octobre 1997

En francs

Catégories professionnelles	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et plus	10 salariés et plus
Ouvriers	8 840	8 770	8 800	9 420	10 550	9 150
Employés	9 260	9 470	9 460	9 690	10 730	9 690
TAM	12 300	12 380	12 930	13 540	14 140	13 200
Cadres	18 150	21 890	23 270	23 720	23 360	22 880
Ensemble	11 310	11 340	11 750	12 510	13 700	12 080

(1) - Gains en équivalent temps plein, hors primes non mensuelles (encadré 1).

Source : enquête annuelle ACEMO auprès des petits établissements et enquête gains des salariés, MES-DARES.

sionnelles restent importants : un cadre gagne en moyenne deux fois plus qu'un ouvrier, un technicien ou agent de maîtrise 40 % de plus (tableau 1).

Les cadres perçoivent toutefois des rémunérations assez voisines des techniciens et agents de maîtrise dans le secteur des services rendus aux particuliers, notamment dans les hôtels-café-restaurants (où ils gagnent respectivement en moyenne 11 620 francs et 11 280 francs).

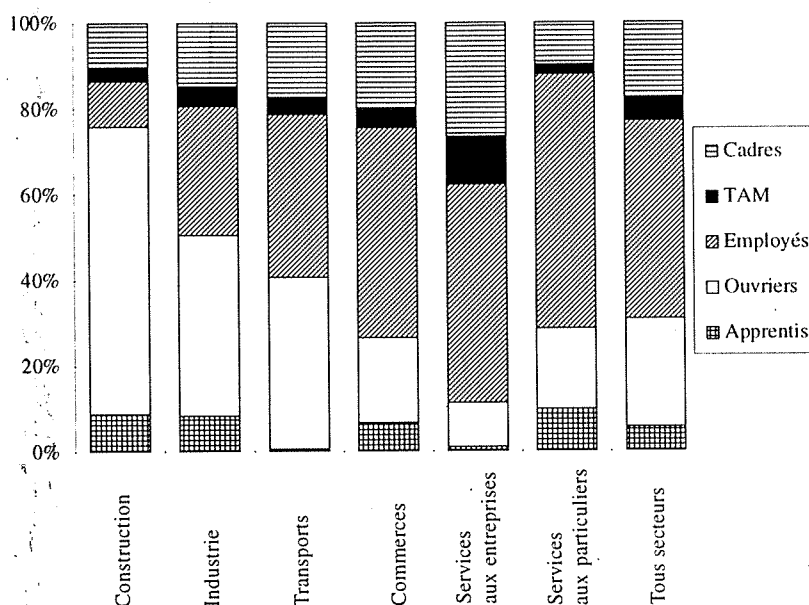
Des différences de rémunérations entre hommes et femmes plus faibles que dans les grands établissements

Sur l'ensemble des secteurs d'activité, les hommes salariés des petits établissements gagnent en moyenne 12 150 francs bruts par mois, les femmes 10 130 francs (tableau 3).

Cet écart de 16,5 % est inférieur à celui observé dans les établissements plus grands (22,5 % en moyenne). Il était de près de 18 % en 1994. Avec l'augmentation de la part des emplois qualifiés chez les femmes, il se réduit progressivement alors que, dans les plus grandes unités, il semble s'être stabilisé depuis deux ans.

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes résultent avant tout des différences dans la structure des emplois occupés (encadré 3). Plus importantes dans

Graphique 1
Répartition des salariés par catégorie professionnelle selon le secteur d'activité dans les établissements de moins de 10 salariés au 30 septembre 1997



Source : enquête annuelle ACEMO auprès des petits établissements, MES-DARES.

le secteur tertiaire que dans l'industrie, ces différences expliquent, pour partie, qu'une femme salariée gagne 22 % de moins qu'un homme dans le secteur tertiaire et 12 % de moins seulement dans l'industrie. Toutefois, au sein d'une même catégorie socio-professionnelle, les femmes restent moins rémunérées que les hommes. L'écart est maximum chez les cadres, 18 %. Les ouvrières gagnent en moyenne 11 % de moins que leurs collègues masculins, l'écart n'étant que de 5 à 6 % chez les employés et les techniciens-agents de maîtrise (tableau 3).

A volume de travail égal, des gains plus faibles pour les salariés à temps partiel

Le temps partiel est beaucoup plus répandu dans les petites structures. En septembre 1997, 32 % des salariés des petits établissements (non compris les apprentis) travaillent en effet à temps partiel, contre 12,3 % dans les établissements de taille supérieure. Les employés sont les plus concernés par ce régime horaire (47 % d'entre eux), plus particulièrement les moins qualifiés. Comme dans les établissements plus grands, le tra-

Tableau 3

Gains (1) moyens mensuels en octobre 1997 par catégorie professionnelle, sexe et taille d'établissement

En francs

Catégories professionnelles	Etablissements de moins de 10 salariés			Etablissements de 10 salariés et plus		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Ouvriers	8 950	7 980	8 840	9 500	7 860	9 150
Employés	9 680	9 070	9 260	10 090	9 400	9 690
TAM	12 550	11 940	12 300	13 520	12 240	13 200
Cadres	19 120	15 610	18 150	23 860	19 430	22 880
Ensemble	12 150	10 130	11 310	12 900	10 530	12 080

(1) - Gains en équivalent temps plein, hors primes non mensuelles (encadré 1).

Source : enquête annuelle ACEMO auprès des petits établissements et enquête sur les gains des salariés, MES-DARES.

vail à temps partiel reste très majoritairement féminin : il concerne une femme sur deux, contre seulement 15 % des hommes (tableau 4). Avec 42 % de salariés à temps partiel, le secteur des services demeure le plus utilisateur. A l'opposé se trouve la construction avec seulement 10 %.

Les salariés à temps partiel des petits établissements perçoivent en moyenne 4 530 francs bruts en octobre 1997, soit près de trois fois moins qu'un salarié à temps complet (11 620 francs bruts). Leur durée du travail étant en moyenne deux fois moins élevée, elle n'explique pas la totalité de cette différence.

Les gains horaires des salariés à temps partiel restent, en effet, inférieurs de 12 % à ceux des salariés à temps complet. Plus concentrés aussi que ceux des temps complets, ils se situent plus souvent dans le bas de la distribution des salaires (graphique 2).

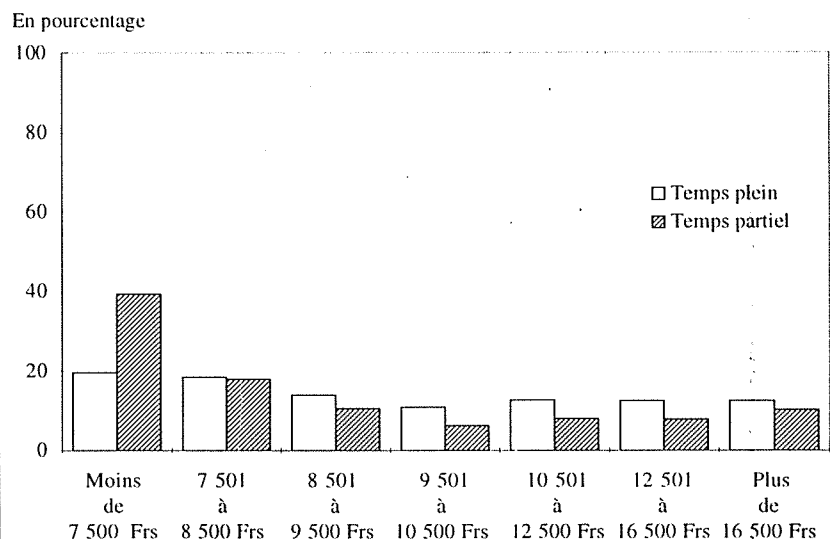
Un recours plus fréquent au contrat à durée déterminée que dans les grands établissements

Trois établissements sur dix emploient au moins un salarié en contrat à durée déterminée, en octobre 1997. C'est dans le secteur secondaire, et notamment la construction, que ce recours est le plus répandu : quatre établissements sur dix, contre moins de trois dans le tertiaire.

La pratique des contrats à durée déterminée est, en outre, beaucoup

Graphique 2

Distribution des gains mensuels moyens sur la base d'un temps complet, des salariés à temps partiel et à temps complet en octobre 1997



Source : enquête annuelle ACEMO auprès des petits établissements, MES-DARES.

Encadré 3

«EFFETS DE STRUCTURE»

Le gain mensuel moyen qui est tiré de cette enquête est une notion composite : elle fait la moyenne des gains des personnes présentes au moment de l'enquête. La comparaison des gains moyens entre deux catégories d'établissements, ou entre deux dates, traduit donc à la fois l'écart des rémunérations individuelles pour chaque poste de travail comparable, et l'écart dû à une structure différente de ces postes : ce deuxième effet est ce qu'on appelle «l'effet de structure». Par exemple, entre deux dates, le remplacement d'actifs âgés par des jeunes débutants contribue à faire baisser le gain moyen.

Ainsi, le salaire moyen de l'ensemble des salariés d'un secteur industriel pourra être sensiblement inférieur à celui des salariés d'un secteur du tertiaire alors que les salaires moyens par catégorie seront très proches dans ces deux secteurs. L'importance de cet écart sera, dans ce cas, avant tout le reflet du plus grand poids des ouvriers parmi les salariés de l'industrie. De même, l'effet de structure explique une bonne part de l'écart de rémunération moyenne entre hommes et femmes, même si, au sein d'un même secteur d'activité, à profession, diplôme et expérience professionnelle donnés, l'écart résiduel est en moyenne de 10%.

Tableau 4
Proportion de salariés à temps partiel par sexe et selon la catégorie professionnelle dans les petits établissements, au 30 septembre 1997

En pourcentage

Catégories professionnelles	Hommes	Femmes	Ensemble
Ouvriers non qualifiés	19	77	40
Employés non qualifiés	39	70	63
Ouvriers qualifiés	6	44	11
Employés qualifiés	21	45	38
Techniciens, agents de maîtrise	13	35	23
Cadres	11	31	17
Ensemble	15	51	32

Source : enquête annuelle ACEMO auprès des petits établissements, MES-DARES.

plus fréquente dans les petits établissements que dans les autres ; tous secteurs d'activité confondus, elle concerne 15 % des salariés (y compris les apprentis), à proportion égale des hommes et des femmes, contre 4 % dans les établissements de dix salariés et plus. Elle touche avant tout les employés et les ouvriers, restant peu répandue pour les cadres (2 %).

En octobre 1997, un salarié en contrat à durée déterminée perçoit en moyenne 9 550 francs, hors primes de précarité, soit 16 % de moins qu'un salarié en contrat à durée indéterminée.

Le travail intérimaire est en revanche peu développé dans les

petits établissements : seulement 1,5 % d'entre eux y ont recours. Ce sont souvent des établissements industriels.

Une durée du travail à temps complet un peu plus longue

Dans les petits établissements, la durée hebdomadaire collective de travail d'un salarié à temps plein (encadré 1) est de 39,4 heures en moyenne, contre 38,9 heures dans les établissements de dix salariés et plus. Toutes catégories professionnelles confondues, c'est dans les services rendus aux particuliers que la durée hebdomadaire de travail à temps complet est la plus im-

portante (41 heures), et dans les industries énergétiques qu'elle est la plus faible (38,4 heures).

Dans les petits établissements, huit salariés à temps plein sur dix travaillent sur la base d'un horaire affiché compris entre 39 heures et moins de 40 heures, et seulement 3 % travaillent moins de 39 heures. Certaines activités se démarquent, en outre, avec des durées moyennes plus longues : dans les services rendus aux particuliers, 45 % des salariés travaillent 42 heures et plus, et 15 % des salariés des transports travaillent 44 heures et plus.

En octobre 1997, la durée mensuelle moyenne rémunérée d'un salarié à temps complet est de 171,1 heures (heures supplémentaires comprises) et celle des temps partiels est de 81,4 heures. Huit salariés à temps complet sur dix travaillent 169 heures par mois, 15 % plus de 176 heures.

Béatrice GENNA (DARES).

Pour en savoir plus

«Les gains des salariés en octobre 1997 dans les établissements de 10 salariés et plus», *Premières Informations et Premières Synthèses* 98.04 n°18.2, MES-DARES.

«Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'oeuvre au 1^{er} octobre 1997», *Premières Informations et Premières Synthèses* 97.12 n°52.2, MES-DARES.

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 665 F - Europe : 700 F - Autres pays : 715 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 -1545.



Ministère de l'emploi
et de la solidarité

Direction de l'Animation de la Recherche,
des Études et des Statistiques

DARES

Les Dossiers de la DARES

numéro 8

Janvier 1998

L

ES SALARIÉS

ÉTRANGERS

95 F

AU 31 DÉCEMBRE 1995

Les résultats présentés dans ce dossier proviennent d'une enquête réalisée en décembre 1995 auprès de 60 300 établissements de 11 salariés et plus.

La population étrangère salariée étudiée couvre environ 60 % des effectifs salariés étrangers (1 190 000 personnes selon le recensement de 1990).

Fin 1995, 6,6 % des salariés étaient des étrangers (au lieu de 7,7 % en 1991). La baisse du nombre de salariés étrangers s'observe dans toutes les activités économiques et dans les grands établissements comme dans les petits. La politique de l'immigration, la situation de l'emploi et le vieillissement des salariés concourent à cette baisse.

Les Européens sont de loin les plus nombreux (45,1 % de la population étrangère) et leur part augmente. Viennent ensuite les Maghrébins dont la part diminue.

Les salariés étrangers sont de plus en plus employés dans le tertiaire. Ils sont de plus qualifiés qu'en 1991, mais plus des deux tiers restent des ouvriers. La part des femmes continue de progresser.

Abonnements et diffusion :

La Documentation Française

124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers

Téléphone : 01 40 15 70 00 - Télécopie : 01 40 15 68 00

T RAVAIL ET EMPLOI

N° 74 . 1/98

Les enjeux de la répartition du travail

Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie, une comparaison France - Grande-Bretagne, *par Dominique Anxo, Jean-Yves Boulin, Michel Lallement, Gilbert Lefèvre, Rachel Silvera.*

France, Allemagne, Grande-Bretagne : l'organisation du temps de travail dans la grande distribution alimentaire, *par Christophe Barret, Jean Gadrey, Camal Gallouf.*

Travailler sans compter son temps ? Les cadres et le temps de travail, *par Paul Bouffartigue et Mélanie Bocchino.*

De la division sexuée au partage du travail, *par Michèle Forté, Myriam Niss, Marie-Claude Rebeuh, Jacques Trautman, Emmanuel Triby.*

Répartition du travail et identités salariales (marins-pêcheurs, saisonniers, intérimaires, intermittents), *par M. del Sol, Annie Gouzien, N. Souchard, Pascale Turquet.*

Le partage vu des sujets, *par Véronique Guienne.*

La réduction de la durée du travail, des évolutions convergentelles ?, *par Gilbert Cette et Alain Gubian.*

La réduction du temps de travail, une évolution pour l'emploi ?, *par Pierre Cahuc et Pierre Granier.*

Réduction du temps de travail et emploi, *par Gerhard Bosh et Steffen Lebndorff.*

Notes de lectures

Les intermédiaires du marché du travail, *par Christian Bessy, François Eymard-Duvernay, P.U.F., 1997, lu par Patrick Nivolle.*

Les agents de maîtrise à l'épreuve de la modernisation industrielle, essai de sociologie d'un groupe professionnel, *par Philippe Trouvé, Ed. l'Harmattan, Coll. Logiques sociales, 1997, lu par Marie-Christine Combes.*

Les politiques sociales, ouvrage coordonné par Marie-Thérèse Join-Lambert, Ed. Presse de Sc. Po. et Dalloz, 1997, *lu par Elisabeth Pascaud.*

Les diplômés professionnels en Allemagne et en France, Ed. Martine Mobus, Eric Verdier, l'Harmattan, 1997.



Ministère de l'emploi
et de la solidarité

Direction de l'animation
de la recherche,
des études et des statistiques

Abonnements :

**La Documentation
Française**

124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers

Téléphone :
01.40.15.70.00

Télécopie :
01.40.15.68.00

Vente au numéro :

**La librairie de
la Documentation
Française**

29, quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07

94 F

le numéro

325 F/an
pour 4 numéros