

Conclusion ...



CONCLUSION GENERALE

I

Synthèse de la recherche

Notre démarche a consisté, dans un premier temps, à montrer que le recrutement n'est pas réductible à un schéma rationnel d'adéquation a priori entre les caractéristiques d'un candidat et celles d'un poste à pourvoir. Le développement de nouveaux modes d'accès organisationnels supporte en effet la mise en place de logiques d'appariements sélectifs dans le sens d'une mise sous contrôle accrue de la décision d'ouvrir l'accès d'un candidat au marché interne des entreprises. Il en est tout particulièrement ainsi pour le public des ressources humaines juvéniles. Nombreuses sont aujourd'hui les passerelles qui conduisent les jeunes des études vers une stabilisation professionnelle. Massivement utilisées par les entreprises, les unes dans des formes de sécurisation de recrutement, les autres dans une recherche accrue de flexibilité, autant quantitative que qualitative, elles assurent le passage des potentiels-diplômés à des compétences professionnelles. C'est la réalité de ce phénomène émergent que nous avons qualifiée d'insertion organisationnelle pour ensuite l'explorer au travers de l'observation d'un dispositif spécifique : l'apprentissage pour les futurs cadres.

Issu d'une longue histoire, véhiculant une symbolique renvoyant au compagnonnage, l'apprentissage présente des traits singuliers que l'on ne saurait confondre avec d'autres modes d'insertion organisationnelle. Nous avons cherché à les saisir à partir d'une approche descriptive et explicative. L'apprentissage a pour support un contrat de travail ; il se fonde sur un principe d'alternance, et combine à ce titre, un temps de formation en centre et l'exercice d'une activité professionnelle ; il se présente comme un réseau de partenaires à plusieurs niveaux (politique et institutionnel, organisationnel, opérationnel) dans lequel l'accent est mis sur un principe de co-responsabilité en matière de formation ; il débouche sur l'obtention de

diplômes relevant de la formation initiale et donc à reconnaissance identique que ceux préparés par la voie classique. Ainsi défini par ces caractéristiques, l'apprentissage connaît aujourd'hui un regain d'intérêt trouvant écho dans un contexte porteur. Il déborde actuellement ses frontières traditionnelles pour investir de nouveaux territoires, et notamment celui de l'enseignement supérieur. Nous avons montré que les transformations (publics accueillis, secteurs couverts, entreprises utilisatrices, fonctions et images sociales) qui caractérisent l'apprentissage sur la période récente dessinent les traits d'un modèle en renouvellement, entre une modernité qui s'affirme et une tradition qui résiste.

Réalité il est vrai encore marginale, l'apprentissage appliqué aux futurs cadres connaît un développement progressif dont la portée a été examinée. Nous avons surtout cherché à comprendre les enjeux dont est porteuse son extension progressive aux formations d'ingénieurs et de cadres en gestion, lesquelles concentrent les effectifs les plus importants d'apprentis de niveaux I et II de formation. Le constat a prévalu d'une recherche de nouvelles zones de régulation entre l'école et l'entreprise enclenchant une recomposition du rôle de chacun en matière de formation des jeunes. Le constat a également prévalu d'exigences croissantes quant à la définition de nouvelles professionnalités du cadre. Ce mouvement, à référer à l'émergence du « paradigme de la compétence », plaide en faveur de l'expérimentation de nouveaux systèmes de formation en rupture avec des modèles de formation plus classiques (soumis à critiques). Le propos s'est surtout attaché à souligner l'affirmation d'un lien entre, d'une part, l'engagement de l'action et la production de savoirs, d'autre part la formation et la production de professionnalité.

Nous avons situé l'intérêt des dispositifs de formation en alternance dans cette perspective. L'accent a été mis sur les processus d'apprentissage organisationnel qui les démarquent de la voie classique de formation (et qui servent de base à un processus de construction des compétences par des jeux d'ajustements et de négociations) : ces processus sont d'abord reliés à l'action, ce qui les rend plus efficaces selon les théories socio-cognitives de l'apprentissage (car ils enrichissent par exemple les référentiels cognitifs en liaison avec le développement de compétences relationnelles et insèrent les jeunes dans une communauté de pratiques) ; ils produisent ensuite de la socialisation ; ils favorisent enfin l'acquisition de savoirs tacites et interviennent sur des aspects latents ou complexes du processus de formation, donc dans ce qu'il est rarement possible d'intégrer à l'apprentissage « technique », le seul habituellement rationalisé.

Nous avons distingué trois modalités d'apprentissage, non exclusives l'une de l'autre, comme participant au processus de construction des compétences des

apprentis engagés dans l'exercice d'une activité : l'apprentissage par l'action, l'apprentissage par la réflexion et l'apprentissage par et dans l'interaction. A partir de champs théoriques pluridisciplinaires, nous avons ainsi construit un modèle d'analyse du processus de construction des compétences à l'œuvre au cours de l'insertion organisationnelle que nous avons mis en perspective avec des définitions de la compétence comme « savoirs en usage » et « savoir-agir contextualisé ».

Ce processus de construction des compétences se double d'un processus d'évaluation des compétences in situ. Ce deuxième processus peut venir en appui de visées confirmatoires par une prise en compte des qualités évaluées chez un jeune. Il intervient plus généralement pour juger la qualité de la relation d'emploi (appariement). Notre choix se porte sur une analyse du processus d'évaluation privilégiant les conventions de qualité. Définies comme des « grammaires d'information » sur le travail, celles-ci constituent des langages et des corps d'expertise sur la compétence, et permettent de soutenir des évaluations sur la qualité du travail. Trois appariements, de nature conventionnelle, sont distingués : marchand, industriel, domestique. Ces appariements décrivent un contexte (imparfait mais prégnant sur la manière de reconnaître une situation) pour l'évaluation et des dispositifs de type jugement-promesse contribuent à l'élaboration d'un processus conventionnel de confiance mutuelle (dans une logique de réseau telle que la développent Callon et Latour).

Une démarche méthodologique qualitative de nature compréhensive nous a ensuite permis d'observer les appariements « tels qu'ils se font ». Après une première phase explorante, et à partir d'un dispositif d'observation longitudinale, nous avons procédé au suivi en particulier de dix apprentis, de leur maître d'apprentissage et des personnes chargées du pilotage de la gestion des ressources humaines dans les entreprises d'accueil (ce qui constitue notre phase d'investigation approfondie). Cette phase a été suivie d'une enquête confirmatoire auprès de dix autres apprentis. Pour restituer l'ensemble des données empiriques ainsi recueillies et structurer la démonstration, nous avons procédé en deux temps.

En premier lieu, à partir des données issues des deux phases d'investigation et de confirmation, nous avons montré ce qui fonde à l'origine ces appariements en prospectant et en analysant les logiques d'entrée dans un dispositif en apprentissage des jeunes et des entreprises.

Pour les jeunes apprentis, l'entrée en apprentissage s'inscrit d'abord dans une logique d'initialisation et de gestion de carrière. En effet, au delà des apports en terme de formation, elle correspond essentiellement à un souci de valider et de

préciser un projet professionnel ; elle permet d'enclencher une dynamique d'accumulation d'expériences et de savoirs sur laquelle l'apprenti envisage de s'appuyer pour négocier ultérieurement sa position sur le marché du travail. En définitive, le jeune s'efforce d'agir sur son employabilité. L'entrée en apprentissage renvoie également à des stratégies identitaires visant à éprouver soi et les autres dans l'action.

Pour les entreprises, c'est l'idée d'un outil de gestion à forte plasticité qui domine au regard de sa capacité à répondre à, au moins, deux enjeux majeurs en termes de gestion des ressources humaines et de communication. D'une part, il s'agit de se donner les moyens de recruter des potentiels et de former des compétences, c'est-à-dire des ressources spécifiques (au sens du capital humain), au travers d'une période « probatoire ou intégrative » selon les entreprises. En même temps, les apprentis constituent une force de travail que l'on tente d'utiliser à bon escient dans l'entreprise. L'apprentissage permet donc de mettre en œuvre de la flexibilité à la fois quantitative et qualitative. D'autre part, il s'agit également d'un support de communication élargie en direction de l'environnement politique et institutionnel, des instituts de formation dans le supérieur (et des futurs jeunes diplômés) et des jeunes (valorisation de l'entreprise et de ses métiers).

A partir de l'observation de ces montages composites autour des dispositifs d'apprentissage et de l'analyse des modalités d'évaluation/construction des qualités, nous avons repéré les registres de compétences activés par le processus d'apprentissage : le sens stratégique, la capacité à négocier, la prise de risque, la confrontation à soi et aux autres, la capacité à se montrer dans l'action. Il est ainsi mis en évidence que le développement des savoir-faire sociaux et relationnels (Le Boterf, 1999) constitue l'un des principaux résultats des processus d'insertion organisationnelle par l'apprentissage. Au travers de cette analyse des modalités d'évaluation/construction des compétences, nous avons identifié quatre « logiques d'usage » de l'apprentissage par les entreprises. Chacune de ces logiques est porteuse de conventions de compétences spécifiques qui valorisent différemment les registres de compétences soumis à évaluation et à construction :

Une **logique opportuniste** (ou « marchande ») est guidée par le principal souci d'utiliser ponctuellement une force de travail en « achetant » les avantages financiers associés au contrat d'apprentissage. Le recrutement d'un apprenti participe d'une flexibilité quantitative des effectifs. Cette logique, qui évacue tout objectif explicite de production de compétences, concentre des évaluations rudimentaires visant à mesurer le gain direct que procure l'appariement. L'apprenti est qualifié comme un agent ou un

producteur, ce qui exclut les erreurs et les tâtonnements, mais valorise la réactivité et la rentabilité. Les principes organisateurs du contrat d'apprentissage sont occultés.

Une **logique sélective** articule une double recherche de flexibilité : une recherche de flexibilité quantitative interne par l'entretien d'une pépinière de jeunes en alternance permettant de satisfaire aux moindres coûts à des besoins ponctuels et dans lequel puiser en cas d'urgence de besoins durables ; une recherche de flexibilité qualitative externe en déléguant à un CFA la production de compétences potentiellement mobilisables pour exercer certaines missions (durant le contrat d'apprentissage mais surtout à terme, dans le cas d'une confirmation). L'entreprise cherche par là à détecter et à s'attacher des ressources spécifiques susceptibles d'être mobilisées à tout moment sans pour autant s'enfermer dans des recrutements définitifs. L'évaluation est de type industrialo-marchande : à partir d'une norme minimum de rentabilité, elle repère la capacité d'un jeune professionnel à s'intégrer dans les rouages d'une organisation en même temps que sa prévisibilité, sa fiabilité, sa technicité garantit des projets réalistes pour l'avenir. Des investissements sont consentis dans des dispositifs qui actualisent des conventions de compétences de nature industrielle (choix d'un tuteur reconnu pour son professionnalisme, reporting entre membres de la DRH et tuteur/responsable hiérarchique, procédures formalisées d'évaluation). Les compétences à construire présentent souvent dans cette logique une vision très instrumentale et comportementale (socialisation à visée de conformisation).

Une **logique intégrative** repose sur une construction conjointe des compétences d'un jeune en partenariat avec un institut de formation (dont elle relaie ou appuie l'action). Dans un tel schéma, l'implication dans la formation en alternance constitue un acte de management au service de la stratégie de l'entreprise. Il s'agit pour l'entreprise, afin de mieux maîtriser ses recrutements, de participer directement à la définition et à la production des compétences dont elle a besoin. L'apprentissage est conçu dès le départ comme une période de pré-recrutement mise à profit pour créer des ressources spécifiques et les intégrer parallèlement dans les équipes. L'évaluation est de type industrialo-domestique. Elle se fonde sur la réputation d'un apprenti au sein d'un collectif de travail et sur sa capacité à développer ses compétences au sein d'un dispositif de formation composite. Elle est principalement portée par des intermédiaires locaux (tuteurs, collègues). L'appariement se veut doublement intégratif : le jeune est dès le départ inscrit dans une logique de professionnalisation devant l'amener, à terme, à occuper un poste au sein de la structure (ou, à défaut, dans une entreprise du réseau). L'entreprise recourt à des dispositifs d'orientation et de suivi professionnel, véritables espaces servant de négociation des missions confiées à l'apprenti. Deux variantes de cette logique intégrative ont été relevées : une **logique intégrative « à dominante civique »** qui s'observe dans des entreprises qui

embauchent des apprentis en convoquant des principes de responsabilités sociales à l'égard de l'insertion professionnelle des jeunes. Une **logique intégrative** « à dominante domestique » s'observe dans des entreprises où l'apprenti exerce son activité au sein de l'entreprise familiale. C'est la logique du clan qui prévaut au sens de D'Iribarne. L'apprenti est qualifié au regard de liens familiaux, domestiques.

Une **logique coopérative** procède d'un souci de développement d'un jeune en coopérant avec un centre de formation. Les possibilités de recrutement à terme sont précaires. Le recrutement d'un apprenti procède à l'origine de raisons diverses qui échappent à des enjeux sélectifs ou intégratifs. Les qualités pertinentes sont de nature « empirique » : il s'agit de sens pratique, d'honnêteté, de disponibilité, indissociables du savoir-faire et des compétences professionnelles de la « maison » ou du « métier ». L'évaluation valorise l'expérience spécifique acquise dans la maison et s'opère de façon informelle par le mode oral, sans le soutien de règles et de mécanismes formels.

La dynamique des appariements ouvrent à des passages d'un régime d'action à un autre (notamment avec l'instauration de liens de confiance, de la capacité des jeunes à se montrer dans l'action et à faire preuve de sens stratégique)

II

Apports & contributions

Nous pouvons situer les apports de notre travail à trois niveaux : un niveau théorique, un niveau méthodologique et un niveau pratique.

En premier lieu, une de nos contributions théoriques tient dans la **mise en perspective de la nécessité d'une approche élargie du recrutement**. Notre étude offre la synthèse d'un certain nombre d'écrits sur les opérations de recrutements qui présentent l'intérêt d'éclairer différents aspects de cet acte de gestion. Leur confrontation souligne le besoin, en premier lieu, d'une prise en compte accrue des ruptures, des risques, des déformations et des tâtonnements inévitables qui caractérisent les opérations de dotation. Il s'agit alors pour le gestionnaire des ressources humaines d'introduire de la complexité, au sens où il accepte de prendre conscience de ces phénomènes, afin de mieux les comprendre et de les gérer. La confrontation de ces travaux souligne, en second lieu, que des pratiques se développent pour gérer les risques et les incertitudes résiduelles auxquelles donnent lieu un recrutement. Nous avons, dans cet ordre d'idée, souligné le développement de

logiques séquentielles d'entrée organisationnelle et de pratiques d'embauche sur contrat temporaire à visée confirmatoire. Nous avons cherché à montrer que ces pratiques tendent à se développer dans le cas des jeunes.

D'une entrée organisationnelle sur la base d'un recrutement instantané, on est passé à une conception beaucoup plus dynamique du recrutement. Nous avons approché conceptuellement ce caractère dynamique par un travail de définition de la notion d'insertion organisationnelle. Pour en saisir la portée, nous nous sommes alors efforcés de produire un modèle d'analyse (appliqué au cas de l'apprentissage pour les futurs cadres) en terme de processus d'appariement sélectif combinant à la fois construction et évaluation des compétences.

Une seconde contribution théorique renvoie précisément à **l'approfondissement du concept de compétence**. Nous avons vu que la compétence exprime la difficulté de faire interagir le système éducatif et le système productif et qu'à ce titre, elle était porteuse d'un développement de dispositifs de formation en alternance (et plus généralement de nouveaux modes d'accès aux organisation qui avaient aussi pour visée de permettre son évaluation). Sur le versant organisationnel de ces dispositifs (objet de notre travail), nous avons montré la nécessité de privilégier une approche fondée sur les processus pour saisir la façon dont sont construits des "*savoir-agir contextualisés*" (selon la perspective de Le Boterf). Il apparaît qu'il vaut mieux travailler sur les processus de développement des compétences au travers des appariements "tels qu'ils se font" plutôt que sur des noyaux de compétences définis a priori. Ces derniers se fondent en effet sur une représentation trop statique des compétences qui ne reflète pas les processus dynamiques d'appariement à l'œuvre au cours de l'insertion organisationnelle. La compétence telle que nous l'avons envisagée est un construit. Elle procède, au cours de sa production, de négociations multiples opérées dans des situations de travail ; elle procède également, dans son évaluation conjointe, d'accords sur la façon de la qualifier (en l'occurrence ici un apprenti et une relation d'emploi), c'est-à-dire de conventions.

En second lieu, le principal apport méthodologique de ce travail relève du **cadre d'analyse utilisé pour éclairer et décrypter la réalité de l'insertion organisationnelle**. La théorie des conventions s'est avérée opératoire pour identifier des régimes d'action d'entreprise en matière d'apprentissage et saisir la nature des appariements. Ce cadre d'analyse permet surtout de sortir d'une vision trop réductrice de l'alternance consistant à opposer³⁴ une logique productive (propre à

³⁴ Pour certains, cette opposition est d'ordre problématique car la logique productive serait incompatible avec une logique de formation.

l'entreprise) et une logique de formation (propre à l'institut d'enseignement). Les logiques en présence sont plus subtiles. On ne peut réduire ni l'entreprise, ni l'organisme de formation, à une seule de ces logiques. Il suffit pour s'en convaincre de considérer l'aspect financier qui est parfois très prégnant dans certains organismes de formation.

Sur le plan méthodologique, un autre apport réside dans l'utilisation d'un dispositif longitudinal d'observation (sur deux à trois ans) centré sur les trajectoires d'insertion professionnelle et organisationnelle d'une dizaine d'apprentis (pour l'investigation approfondie). Grâce à cette démarche, nous avons saisi pleinement comment s'opère, au niveau de chacun de ces jeunes, leur mise en adéquation dynamique avec leur environnement organisationnel. Au travers de cette perspective processuelle, nous avons éclairé les modalités (l'engagement dans l'action et le fait de se montrer dans l'action) et les niveaux de développement de leur employabilité. Pour les rappeler brièvement, il s'agit de la mise en adéquation dynamique de ses compétences (qui se traduit par le portefeuille de compétences dont se dote l'apprenti), du développement d'un projet professionnel (qui s'approfondit au cours de l'expérience organisationnelle), au travers duquel ses futures candidatures deviennent attractives (au premier chef, pour l'entreprise dans laquelle il s'est formé).

En dernier lieu, sur le plan pratique, un **premier apport** est issu du constat que dans les logiques de recours à l'apprentissage, prévaut bien souvent la volonté de réduire l'incertitude quant aux compétences d'un candidat (principalement par des évaluations de proximité en situation de travail). Concrètement, les entreprises tendent à utiliser l'opportunité offerte par le contrat d'apprentissage pour évaluer l'adéquation entre un candidat potentiel interne (mais précaire) à un emploi permanent. Par ailleurs, elle s'assure d'autant plus de cette adéquation qu'elle participe au développement des potentialités de ce candidat. C'est ce que nous montrons au travers de nos investigations empiriques. L'apport consiste à montrer que les formes de l'évaluation sont souvent imparfaites, qu'elles reposent sur des jugements déséquilibrés et partiels (parfois partiels). Nous rejoignons ici les conclusions de Gilbert et Schmidt (1999) sur la nécessité de sortir d'une vision trop instrumentalisée ou trop pédagogique des compétences. Ce qui compte finalement, c'est d'adopter une approche plus ouverte des compétences (travailler sur des registres de compétences plutôt que des compétences substantielles), afin, d'aboutir au développement des potentiels des futurs cadres.

Un deuxième apport pratique est lié à la notion d'appariement, que nous avons précisée au travers de notre recherche. En identifiant la nature des appariements, grâce au cadre des conventions, nous produisons une grille de lecture

particulière qui peut contribuer à mieux cerner les difficultés que de nombreux acteurs (responsables ressources humaines, tuteurs, apprentis et responsables de formation) rencontrent au cours du déroulement du contrat d'apprentissage. En effet, ces derniers envisagent tous l'enjeu principal (le développement de compétences) à partir de leurs propres champs de références (c'est-à-dire leurs représentations des compétences clés). D'où l'intérêt de renforcer l'accompagnement de l'apprenti dans son processus d'insertion organisationnelle et de formation, pour effectuer des opérations de traduction ou de médiation en fonction de l'articulation des projets du jeune et de l'entreprise. A ce titre, il nous est arrivé dans le suivi longitudinal des apprentis, de contribuer à une reformulation de leurs projets ; de même, nos rencontres avec les responsables de formation nous ont amené participé à l'ingénierie des dispositifs qu'ils ont mis en place³⁵.

III

En définitive, si les entreprises n'ont pas pour vocation première de fournir des emplois et de répondre à la question persistante du chômage des jeunes, on a vu à travers cette thèse que leurs pratiques, leurs discours et leurs comportements influent directement sur la structuration des aspects qualitatifs et quantitatifs de l'insertion professionnelle.

En période de pénurie des emplois, les conditions et les modalités de l'insertion professionnelle des jeunes, tout comme le volume des emplois proposés à ces derniers, apparaissent étroitement liées aux pratiques de recrutement, d'intégration et de gestion de l'emploi des jeunes développées par les entreprises. Les politiques gestionnaires de limitation de la masse salariale et de compression des coûts se sont par exemple directement traduites par un contrôle plus sévère du nombre des recrutements tandis que la « prime » donnée à l'expérience lors des opérations de sélection tend à favoriser une concentration sur les personnes situées dans les tranches intermédiaires de la pyramide des âges au détriment des jeunes.

Dans ce travail, nous avons montré que la gestion des ressources humaines, dans ce qu'elle implique d'autonomie d'un mode de sélection avec ses théories, ses outils, justification, modifie les discours (« employabilité », « compétence ») et les

³⁵ Pour exemple, nous avons participé à la construction d'un outil d'évaluation des compétences acquises en organisation, qui renvoie au programme de formation en MSG. Le maître d'apprentissage devait identifier les processus agissant sur les compétences validées par le diplôme et proposer une évaluation quantitative de celles-ci. L'intérêt principal de cet outil est de mettre en congruence les perspectives de chacun des responsables.

pratiques qui président à l'insertion professionnelle. La GRH axe traditionnellement sur la procédure de recrutement les principes d'obtention d'une place sur le marché du travail. Par notre regard sur l'insertion organisationnelle, nous avons finalement proposé que la GRH se centre aussi sur les principes de construction d'une place.

BIBLIOGRAPHIE

Actualité de la formation permanente (1993), L'apprentissage, numéro spécial, Centre Info, septembre.

Adam G., Reynaud J.D. (1978). *Conflits du travail et changement social*, PUF.

Affichard J. (1983). Nomenclature de formation et pratiques de classement, *Formation Emploi*, n°4, octobre.

Akerlof G. (1970), The market for lemons : qualitative uncertainty and the market mechanism, *Quarterly Journal of Economics*, pp. 488-500.

Akerlof G.A. (1984). Gift Exchange and Efficiency Wage Theory : Four Views, *American Economic Review*, Vol. 74, pp. 79-83.

Akrich M., Callon M., Latour B. (1988). A quoi tient le succès des innovations ?, *Gérer et comprendre - Annales des Mines*, n°12 et 13.

Amadieu JF, Rojot J. (1996). *Gestion des ressources humaines et relations professionnelles*, Paris, Litec, coll " les essentiels de la gestion ".

Amado G. et Deumie C. (1990). Pratiques magiques et régressives dans la gestion des ressources humaines, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°1, octobre.

Amblard H., Bernoux P., Herreros G., Livian Y.F.(1996). *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Paris, Seuil.

Alter N.(1996). *Sociologie de l'entreprise et de l'innovation*, Paris, PUF.

Altet M.(1998). Les compétences de l'enseignant-professionnel : entre savoirs, schèmes d'action et adaptation, le savoir analyser, in Paquay L., Altet M, Charlier E, Perrenoud P., *Former des enseignants professionnels : Quelles stratégies ? Quelles compétences ?*, De Boeck.

Argyris C., Schön D.A., (1978). *Organisational learning : a theory of action perspective*, Reading Mass : Addison-Wesley.

Argyris C., Putnam R., Mac Lain Smith D. (1987). *Action science*, San Francisco : Jossey Bass Publishers.

Arrow K.(1976). *Les limites de l'organisation*, PUF.

Aubert N., de Gaulejac V. (1991). *Le coût de l'excellence*, Seuil.

Aubret J., Gilbert P., Pigeyre F. (1993). *Savoir et pouvoir, Les compétences en questions*, PUF.

Audier F. (1988), Les recrutements des entreprises depuis quinze ans. La part moins belle aux débutants, *Economie et Statistique*, n°216, décembre.

Bachelard P.(1994). *Apprentissage et pratique d'alternance*, Paris, L'Harmattan.

Balocco C. (1997). *Les méthodes d'évaluation en ressources humaines*, Paris, Les Editions d'organisation.

Ballot G.(1992). La théorie des contrats à paiement différé, *Travail et Emploi*, n°54.

Bandura A. (1965). Influence of model's reinforcement contingencies on the acquisition of imitative responses. *J. Pers.Soc. Psychol.*, pp. 589-595.

Bandura A. (1971). *Social learning theory*. New York : General Learning Press.

Barbier J.M.(1990). La recherche de nouvelles formes de formations par et dans les situations de travail, *Education permanente*, n°112.

Barbier J.M. (1996). *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, PUF.

Barbier J.M., Berton F., Boru J.J. (1996). *Situations de travail et formation*, Paris, L'Harmattan.

Bardelli P. (1996). *Le modèle de production flexible*, PUF.

Barel Y.(1989), *Le paradoxe, dix ans après*, éd. Privat.

Barraud de Lagerie D., Zélé A. (1994). La formation au management vu par l'entreprise, in HEC, *L'école des managers de demain*, Economica.

Baudelot C., Gollac M. (1997). Le salaire du trentenaire : question d'âge ou de génération ?, *Economie et Statistique*, n°304-305.

- Beaucourt C., Louart P. (1998). Aspects psychosociologiques d'un développement des potentiels humains. Peut-on potentialiser l'aptitude à diriger ? in *Préparer les dirigeants de demain*, Bournois et Roussillon, Ed. de l'organisation, pp.115-133.
- Becker H.S. (1985). *Outsiders, Etudes de sociologie de la déviance*, Métailié.
- Béduwé C., Espinasse J.M. (1995). France : politique éducative, amélioration des compétences et absorption des diplômés par l'économie, *Sociologie du travail*, n°4.
- Belloc B, Lagarenne C. (1996). Emplois temporaires et emplois aidés, *Données sociales*.
- Benteux F. (1994). *Les actions de qualification par alternance*, Paris, Editions Eska.
- Bergadaà M. (1990). *Gestion et pédagogie*, McGrawHill.
- Bergadaà M., Thiétart R.A. (1990). L'enseignement de la gestion à l'horizon 1995 : une analyse prospective, *Revue française de gestion*, n°78, mars-mai , pp. 111-119.
- Bernadou A.(1996). Savoirs théoriques et savoirs pratiques, in *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, PUF, pp.29-42.
- Bernard A. (1992). *Le développement des jeunes cadres*, Editions Liaisons.
- Bernard A., De Saint Giniez V. (1996). L'analyse des compétences et l'attribution du potentiel, deux modes de décision contradictoire dans la recherche d'une meilleure performance organisationnelle ?, *Actes du VIIème congrès de l'AGRH*, Paris, Economica.
- Bernaud J.L. (1999). Evaluer les compétences individuelles en situation de travail. *Revue française de gestion*, n°126, nov-déc.
- Berry M. (1983). *Une technologie invisible ? L'impact des instruments de gestion sur l'évolution des systèmes humains*, Paris, Centre de Recherche en Gestion de l'Ecole Polytechnique, juin.
- Bessy C., Eymard-Duvernay F. (sous la dir.). (1997). *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, PUF.
- Bessy C. (1997), Cabinets de recrutement et formes d'intermédiation sur le marché du travail, in Bessy C., Eymard-Duvernay F., sous la dir., *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, PUF.
- Bessy C., Chateauraynaud F. (1995). *Experts et faussaires*, Paris, Métailié.

Besseyres Des Horts C.H. (1988). *Vers une gestion stratégique des ressources humaines*, Paris, Les Editions d'Organisation, 1988, 191 p.

Bilan formation-emploi.. (1998). Résultats 1996, *Synthèses*, n°17, mars, INSEE, DPD, CEREQ.

Boisivon J.P (1993). L'apprentissage en col blanc, *Stratégie Ressources humaines*, n°8, pp. 57-58.

Boltanski L. (1982). *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Editions de Minuit.

Boltanski L., Thévenot L. (1989). *Justesse et justice dans le travail*, Paris, PUF.

Boltanski L., Thévenot L. (1991). *De la justification : les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.

Bordes M.M., Gonzales-Demi C. (1998), *Marché du travail - Séries longues*, INSEE.

Bordigoni M. (1995). *Jeunes en apprentissage : un besoin de confiance*, Cereq Bref, n°106, Février.

Boru J.J., Leborgne C. (1992). *L'entreprise tutrice*, Editions Entente.

Bouffartigue P. (1994). *De l'école au monde du travail, la socialisation des jeunes ingénieurs*, L'Harmattan.

Bouffartigue P., Gadéa C. (1997). Les ingénieurs français, Spécificités nationales et dynamiques récentes d'un groupe professionnel, *Revue française de sociologie*, pp.301-326.

Bounine J., Dalle F. (1992). *L'éducation en entreprise, contre le chômage des jeunes*, Odile Jacob.

Bourgeon G. (1979). Vers une élucidation du concept d'alternance, *Informations SIDA*, n°305, septembre, pp. 11-14.

Bouyx B.(1997). *L'enseignement technologique et professionnel*, Paris, La Documentation française.

Boulet P. (1992). *L'enjeu des tuteurs, accueillir et former des jeunes en milieu industriel*, Paris, Editions d'Organisation, 148 p.

Bourdieu P., Boltanski L. (1975). Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°2, mars.

- Bourdieu P. (1989). La noblesse d'Etat - Grandes écoles et esprit de corps, Les Editions de Minuit.
- Bourdonnais J. (1990). Les recrutements, *Encyclopédie des Sciences de Gestion*, Vuibert.
- Bournois F., Livian F., Louart P. (1993), Recherches et interventions autour d'une GRH en question(s), 4^o Congrès de l'AGRH, *Universalité et contingence de la GRH*, Jouy-en-Jossas, pp. 389-398.
- Bournois F. (1998). Les points de vue du gestionnaire, in *Préparer les dirigeants de demain* Bournois et Roussillon, Ed. de l'Organisation
- Bournois F., Roussillon S. (1998). *Préparer les dirigeants de demain*, Ed. de l'Organisation
- Bousquet N., Grandgérard C. (1996). Du modèle des grandes écoles aux formations en partenariat, Quelles logiques de modernisation ?, *Formation Emploi*, n°53.
- Bouyx B. (1997). *L'enseignement technologique et professionnel*, La Documentation française, CNDP, Paris.
- Brabet J. (1993). *Repenser la Gestion des Ressources Humaines*, Paris, Economica.
- Braudel F. (1985). *La dynamique du capitalisme*, Les Editions Arthaud.
- Brochier D., Causse L., Richard A., Verdier E. (1994). L'apprentissage coopératif en Rhône-Alpes. Portée et limites d'une politique novatrice (1988-1993), *Etude* n°66, Cereq, décembre.
- Brochier D et al. (1995). Les unités de formation par alternance (UFA), Une coopération Education nationale - professions dans la région Rhône-Alpes (1988-1993), Document n°102, Céreq.
- Brown J.S. , Duguid P. (1991). Organizational Learning and Communities-of-Practise: Toward a Unified View of Working, Learning and Innovation, *Organization Science*, 2, 1, pp. 40-57.
- Brown J.S. ,Collins A., Duguid P. (1989). Situated cognition and the culture of learning, *Educational Researcher*, 18(1), pp. 32-42.

Cadin L. , Guérin F. , Pigeyre F. (1997). *Gestion des Ressources Humaines : pratique et éléments de théorie*, Paris, Dunod.

Cadwell D.M., O'Reilly C.A.(1990). Measuring person-job fit using a profile comparison process, *Journal of Applied Psychology*, 75, pp. 648-657.

Cahuzac E., Plassard (1997). Les poursuites d'études dans les filières professionnelles de l'enseignement post-secondaire français, l'exemple des STS, des IUT et des écoles, *Formation Emploi*, n°58.

Callon M. (1986). Eléments pour une sociologie de la traduction, la domestication des coquilles Saint-Jacques et des pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc, *L'année sociologique*, n°36, pp.171-207.

Callon M., Latour B., Akrich M. (1988). A quoi tient le succès des innovations ?, *Gérer et comprendre - Annales des Mines*, n°12, pp.14-29.

Callon M., Latour B. (1991). *La science telle qu'elle se fait*, La découverte.

Callon M. (1991). " Réseaux technico-économiques et irréversibilité " in *Figures de l'irréversibilité*, R. Boyer Ed., pp. 195-230.

Cambon C., Butor P. (1993). *La bataille de l'apprentissage*, Descartes et Cie.

Camilleri C., Kartersztejn J., Lipiansky E.M., Lemaine G., Taboada-Leonetti (1990). *Stratégies identitaires*, PUF.

Canals V. (1998). L'insertion professionnelle : construction empirique ou objet d'analyse ?, in *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, sous la dir. Charlot B., Glassman D. , PUF.

Cardi F., Chambon, (ccord.), (1997). *Métamorphoses de la formation, Alternance, partenariat, développement local*, Paris, L'Harmattan.

Carpentier R. (1990). Prévoir les conduites ou conduire son action, Analyse critiques des procédés de sélection dans le recrutement des travailleurs, *Humanisme et Entreprise*, n°184, déc.

Castel R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard.

CERI (1992). *Ecoles et entreprises : un nouveau partenariat*, Paris, OCDE, 113 p.

- Chaix M.L. (1993). *Se former en alternance, Le cas de l'enseignement technique agricole*, Paris, L'Harmattan, 255 p.
- Charlot B. (1993). L'alternance : formes traditionnelles et logiques nouvelles, *Education Permanente*, n°115.
- Charlot B., Figeat M. (1985). *Histoire de la formation des ouvriers*, Paris, Minerve.
- Charlot B., Glassman D., sous la dir. (1998). *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, PUF.
- Chatman J.A. (1991). Matching People and Organizations : Selection and Socialization in Public Accounting Firms, *Administrative Science Quarterly*, 36, pp. 459-484.
- Chatzis K. , Picon A. (1992). La formation des ingénieurs français au siècle dernier. Débats, polémiques et conflits, *L'orientation scolaire et professionnelle*, (21,3).
- Chevrier J. (1993). La spécification de la problématique, in Gauthier B. (sous la dir.), *Recherche Sociale, de la problématique à la collecte des données*, Presses de l'Université du Québec, 2^e édition.
- Christolhomme M. (1979). Réflexions sur le recrutement et ses méthodes, *Personnel*, n°211, janvier.
- Clénet J. (1993). Représentations de l'alternance, le cas de jeunes ruraux en formation alternée, *Education permanente*, n°115.
- Clénet J., Gérard C. (1994), *Partenariat et alternance en éducation. Des pratiques à construire*, L'Harmattan.
- CNPF (1993). *La formation professionnelle des jeunes*, Edition de l'organisation.
- Cohendet P., Llerena P., (1989). *Economie, flexibilité, information et décision*, Economica,.
- Collectif (1996), *40 ans de politique de l'emploi*, Dares, Paris, La Documentation Française.
- Colliot F., Pouch T. (1991). L'apprentissage au seuil de la décennie 90 : dynamisme ou stagnation ?, *Cereq-Bref*, n°64.
- Combes M.C. (1986). La loi de 1971 sur l'apprentissage : une institutionnalisation de la formation professionnelle, *Formation-Emploi*, n°15, juillet-septembre, pp. 18-32.

- Combes M.C. (1988). La loi de 1987 sur l'apprentissage, *Formation-Emploi*, n°22.
- Combes M.C. (1993). L'apprentissage, du métier traditionnel au diplôme d'ingénieur, *Actualité de la formation permanente*, n°126, sept-oct, pp. 32-39.
- Coornaert E. (1941). *Les corporations en France avant 1789*, Paris, Gallimard.
- Corcuff P. (1995). *Les nouvelles sociologies*, Paris, Nathan.
- Coriat B. (1990). *L'atelier et le robot*, Paris, Christian Bourgeois Ed.
- Courpasson D., Livian Y.F. (1991). *Le développement récent de la notion de " compétence " : glissement sémantique ou idéologie ?*, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, pp. 3-9.
- Courpasson D., Dany F. (1991). GRH et sociologie : complémentarité et frontière, *Actes du 3^e Congrès de l'AGRH*, Lille.
- Crozier M., Friedberg E (1977). *L'acteur et le système*, Paris, Seuil.
- D'Andria A. (1995), *la confirmation de recrutement, pour une approche élargie du recrutement*, Thèse de doctorat en Sciences de Gestion, Université de Lille I.
- Dany F. (1998). La promesse d'employabilité : un projet pour la GRH compatible avec l'éclatement de la fonction, *AGRH*, 9^e congrès – Université de Versailles Saint Quentin en Yvelins.
- Dares (1995). *Les formation en alternance*, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Debié F., Bouyeure J.L. (1994). Le rapprochement entreprise-école : écueils et dérives, in *Ecole des managers de demain*, Economica.
- Decomps B., Malglaive G.(1996)., Comment asseoir le concept d'université professionnelle ?, in *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, sous la direction de J.M. Barbier, PUF, pp 56-72.
- Delahaye G., Jedliczka D. (1994). *Compétences et alternances*, Paris, Editions Liaisons.
- De Larquier (1997). Approche macro-économique du marché du travail et qualité des appariements, sous la dir. : Bessy C., Eymard-Duvernay F., *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, PUF.
- Delobbe N. (1996). Formation en entreprise et socialisation : cadre d'émergence et processus psycho-sociaux, in *Formation et socialisation au travail*, De Boeck.

- Demazière D., Dubar C. (1996). Récits d'insertion et mondes socio-professionnels, Analyse d'entretiens de jeunes peu diplômés et sortis de l'école en 1986, *Travail et Emploi*, n°69.
- Denantes J. (1987). *Les jeunes et l'emploi*, L'Harmattan.
- Derouet J.L. (1992). *Ecole et Justice*, Paris, Métailié.
- Develay M., Meirieu P. (1996). Le transfert de connaissance en formation initiale et en formation continue, CRDP, Lyon.
- Dewey J. (1947). *Expérience et éducation*, Paris, Bourrellet.
- Dietrich A. (1995). *Compétences et GRH : contributions à une approche critique et opérationnelle*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, IAE de Lille.
- Direction de la Programmation et du Développement du ministère de l'Éducation. (1998). Apprentissage en 1997-1998 : une hausse continue des effectifs, *Note d'Information*, n°43, déc.
- D'Iribarne P. (1989). *La logique de l'honneur ; gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil.
- D'Iribarne A. (1989). *La compétitivité, défi social, enjeu éducatif*, Presses du CNRS.
- Donnadieu G., Denimal P. (1994). Classification Qualification : de l'évaluation des emplois à la gestion des compétences, Editions Liaisons.
- Doray P. (1995). L'insertion professionnelle des universitaires du point de vue des entreprises, in Crottier C., Perron M. et Diambomba M. (sous la dir.), *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université*, Presses de l'Université de Laval.
- Doray P., Maroy C. (1995), Les relations éducation-travail. Quelques balises dans un océan conceptuel, *Revue des sciences de l'éducation*, XXI (4) pp. 661-688.
- Dosnon V. (1996). *Alternance et flexibilité*, Thèse de doctorat en sciences économiques, Paris IX, janvier.
- Dosnon V. (1996). La formation en alternance comme outil de flexibilité du travail, *Education permanente*, n°129, pp. 99-110.
- Doray P., Maroy C. (1995). Les relations éducation-travail. Quelques balises dans un océan conceptuel, *Revue des sciences de l'éducation*, XXI 4, pp 661-688.

- Drucker P (1992). *Je vous donne rendez-vous à demain : la société post-business*. Paris : Maxima.
- Drucker P (1996). *Leader of the Future*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Dubar C. (1991). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin.
- Dubar C. (1992). Formes identitaires et socialisation professionnelle, *Revue française de sociologie*, n°33.
- Dubar C. (1997). La socialisation : paradigmes, méthodes et implication théoriques, in *Formation et socialisation au travail*, sous la dir. B. Francq, C. Maroy, De Boeck.
- Dubar C. (1998). Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion, in *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, sous la dir. Charlot B., Glasman D.
- Dubar C., Demazière D. (1996). Récits d'insertion et mondes socio-professionnels, Analyse d'entretiens de jeunes peu diplômés et sortis de l'école en 1986, *Travail et Emploi*, n°69.
- Dubernet A.C. (1995). L'embauche. Approche sociologique des modes de recrutement dans le secteur privé, Thèse de doctorat, Université de Nantes, UFR Histoire et sociologie, Nantes.
- Dubernet C. (1997). La sélection des qualités dans l'embauche : une mise en scène des valeurs sociales, *Problèmes économiques*, n°2501, pp. 4-10.
- Dubet F. (1995). *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil, 273 p.
- Dufour B. (1994). ESC Lyon : les écoles face aux mutations du marché, *Stratégies Ressources Humaines*, n°12, pp. 36-41.
- Dulewicz V. (1989). Assessment centers as the route to competence, *Personnel management*, 21, 9, 56-59.
- Dunette M.D. (1969). *Recrutement et affectation du personnel*, Editions Hommes et Techniques.
- Durey J.J. (1999). L'apprentissage distillé en milieu vivant, *Ouvertures*, n°2.
- Duyk J.Y. (1991). Le recrutement : la fin des tests ?, *Personnel*, n°329, janvier.

- Ehrenberg A. (1991). *Le culte de la performance*, Armand Colin.
- Emery F. (1990). Recrutement et intégration de nouveaux collaborateurs, *Humanisme et Entreprise*, n°179.
- Epiphane D., Martinelli D. (1997). Famille, petites annonces, ANPE, L'accès à l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur, *Formation Emploi*, n°58.
- Estrade M.A, Thiesset C. (1998). Les débuts de carrière moins assurés, *INSEE PREMIERE*, n°598.
- Etudes et expérimentations en formation continue*. (1991). Numéro spécial, Apprentissage : questions sur la rénovation, n°9, La documentation Française.
- Eymard-Duvernay F. (1986.). La qualification des produits, in Salais R. et L. Thévenot, *Le travail, marchés, règles, conventions*, INSEE-Economica.
- Eymard-Duvernay F., Marchal E. (1994). Les règles en action : entre une organisation et ses usagers, *Revue française de sociologie*, XXXV-1, Janvier, pp. 5-35.
- Eymard-Duvernay F., Marchal E. (1997). *Façons de recruter, Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié, CEE.
- Eymard-Duvernay F. (1997). Les contrats de travail : une approche comparative, in Bessy C., Eymard-Duvernay F., sous la dir., *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, PUF.
- Favereau O. (1989). Marché interne/Marché externe, in *L'économie des conventions*, *Revue économique*, n°2, mars, pp. 273-328.
- Feldman D.C. (1976). A contingency Theory of Socialization, *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452.
- Feldman D.C. (1977). The role of initiation activities in socialization, *Human Relations*, Vol. 30, n°11, pp. 977-990.
- Feldman D.C. (1981). The multiple socialization of organization members, *Academy of Management Review*, 6, pp. 309-318.
- Feldman D.C. (1989). Socialization, resocialization, and training : reframing the agenda research dans Goldstein, I.L. (ed.), *Training and development in organization*, San Francisco, Jossey-Bass, pp. 376-416.

- Ferrary M. (1999). Les compétences informelles sont-elles gérables, *Revue française de gestion*, n°126, nov-déc, pp. 97-105.
- Fernandez J., Remon D. (1994). Accueil et entraînement en industrie : contribution théorique et vécu de nouveaux employés, *Cahiers de la recherche en éducation*, Vol. 1, n°1, , pp. 37-70.
- Fombonne J. (1988). Pour un historique de la fonction personnel in *La fonction Ressources Humaines*, sous la direction de D. Weiss, Les Editions d'Organisations, pp 53-166.
- Forgeot G. (1997). Les salaires d'embauche des jeunes : l'influence du statut au premier emploi, *Economie et Statistique*, n°304-305.
- Forgeot G., Gautié J. (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, *Economie et Statistique*, n°304-305 – 4/5.
- Formation et insertion des jeunes : l'essor de l'alternance se poursuit en 1997. (1998). *Premières informations et premières synthèses*, MES-DARES, 98.10-N°44.1, octobre.
- Fourcade B., De Ricaud Y. (1979). Les stratégies patronales face à l'évolution de l'enseignement technique, *Sociologie du travail*, n°3.
- Fourgous J.M., Lambert H.P. (1991). *Evaluer les hommes - recrutement, performance, motivation et climat social*, Editions Liaisons.
- Francq B., Maroy C. sous la dir. (1996). *Formation et socialisation au travail*, Bruxelles, De Boeck.
- Fullagar C.J.A., Gallagher G., Gordon M.E., Clark P.F. (1995). Impact of Early Socialization on Union Commitment and Participation : A Longitudinal Study, *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 147-157.
- Gaffard J.L. (1990). *Economie industrielle et de l'innovation*, Dalloz.
- Gagne R.M. (1965). *The conditions of learning*, London, rinehart and Winston.
- Galambaud B. (1983). Des hommes à gérer, *Entreprise moderne d'édition*, Paris.
- Galland (1995). *Sociologie de la jeunesse*, Armand Colin.

Gatewood R.D. , Field H.S. (1994). *Human Resource Selection*, 3^e éd., Orlando, Floride, Dryden Press.

Gautié (1993). Le chômage des jeunes en France, un problème de formation ?, *Futuribles*, n°186, pp. 3-24.

Geay A. (1998). *L'école de l'alternance*, L'Harmattan.

Gehin J.P, Méhaut P. (1993). *Apprentissage ou formation continue ?* Stratégies éducatives des entreprises en Allemagne et en France, Paris, L'Harmattan.

Gendron B. (1998). Les formations complémentaires d'initiatives locales (FCIL) comme opération de médiation " école-entreprise " , in *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, sous la dir. Charlot , B.Glassman D, PUF.

Gilbert P., Parlier M. (1991). La compétence : du mot valise au concept opératoire, *Actualité de la formation permanente*, n°116, pp. 14-18.

Gilbert P., Schmidt G. (1999). *Evaluation des compétences et situations de gestion*, Paris, Economica.

Glady M., Vignon C. (1996). *Pédagogie constructiviste et performance de l'apprentissage en management, l'exemple d'une formation en alternance*, Actes du VII^{ème} congrès de l'AGRH, Paris.

Godet M. (1993). La maladie du diplôme : proposition pour une nouvelle politique, *futuribles*, pp. 23-46.

Godet M. (1994). Bientôt la fin du diplôme, *Stratégie Ressources Humaines*, n°11.

Goffman. E. (1963). *Stigmate, les usages sociaux des handicaps*, Minit.

Goguelin P. (1987). *La formation-animation, une vocation*, Entreprise Moderne d'Édition.

Goguelin P. (1995). *La formation continue en société post-industrielle*, PUF ("Que-sais-je", n°2949).

Gomez P.Y. (1994). *Qualité et théorie des conventions*, Economica.

Gomez P.Y. (1995). Des règles du jeu pour une modélisation conventionnaliste, *Revue Française d'Economie*, Vol. X, 3.

Gomez P.Y. (1997), Information et conventions : le cadre du modèle général, *Revue française de gestion*, n°112, Janv-Fév., pp. 64-77.

Goux D., Leclercq J.Y, Minni C. (1996). Formation, emploi, salaires, Contribution au Dossier Education Tome 2, Commission des comptes et des budgets économiques de la Nation, Ministère des finances.

Graen G., Scandura T. (1987). Toward a psychology of diadic organization ” in Dunette M.D., Staw B., *Research in Organizational Behavior*, 9, pp. 175-208.

Granovetter M.S (1974). *Getting a job : a study of contacts and career*, Cambridge, Harvard University Press.

Granovetter M.S. (1982). The Strength of Weak Ties : a Network Theory Revisited, in Marsden P. et Lin N., *Social Structure and Network Analysis*, Beverly Hills, Sage Publishers, pp. 105-130.

Grefe X. (1995). *La formation professionnelle des jeunes, Le principe d'alternance*, Paris, Anthropos, Edition Economica, 240 p.

Grozelier A. M. (1998). *Pour en finir avec la fin du travail*, Les Editions de l'atelier/ Editions ouvrières, Paris.

Guérin G, Wils T. (1992). *Gestion des ressources humaines : du modèle traditionnel au modèle renouvelé*, Les Presses universitaires de Montréal.

Haguenauer P. (1992). Comment mesurer l'intégration ?, *Stratégies Ressources Humaines*, pp 28-32.

Harvard Business Review. (nov. Déc.1992). MBA : Is the Traditional Model Doomed ? *Harvard Business Review*.

Harvey R.J. (1991), Job Analys, in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, sous la direction de M.S. Dunette et L.M. Hough, Palo Alto, Californie, Consulting Psychologists Press

Hatchuel A. (1994). Apprentissage collectifs et activités de conception, *Revue Française de Gestion*, juin. pp. 109-120.

Hatchuel A., Weil (1992). *L'expert et le système : quatre histoires de systèmes experts*, Economica, 1992.

Hatzfeld N. (1989). Les centres d'apprentissage des grandes entreprises, *Formation-Emploi*, L'enseignement technique et professionnel, repères dans l'histoire (1830-1960), n°27-28.

HEC (1994). *L'école des managers de demain*, Paris, Economica.

Henguette V. (1993). *Les transformations du processus de rencontre entre offres et demandes sur le marché du travail. Le rôle des séquences d'emploi*. Thèse pour le Doctorat en sciences économiques, Lille I.

Henguette V. (1994), Les emplois sur CDD : un mode d'accès à l'emploi stable ?, *Travail et Emploi*, 58, 1, pp. 77-93.

Henneman I., Huett D.L., Lavigna R.J., Ogsten D. (1995), Assessing manager's satisfaction with staffing services, *Personnel Psychology*, vol. 48, pp. 163-172.

Huffcutt A.I, Arthur W. (1994). " Hunter and Hunter (1984) revisited : Interview validity for entry-level jobs ", *Journal of applied psychology*, vol. 79, n°2, pp184-190.

Hunter J.E, Hunter R.F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance, *Psychological Bulletin*, n°96, pp 72-98.

Jallade J.P. (1985). La formation en alternance à la croisée des chemins, *Futuribles*.

Jarronson B. (1994). *Décider ou ne pas décider ? Réflexions sur les processus de la décision* . Paris : Editions Maxima-Laurent du Mesnil.

Jedliczka D., Delahaye G. (1994). *Compétences et Alternances*, Paris, Editions Liaisons.

Jones G.R. (1986). Socialization tactics, self efficacy, and newcomers' adjustment to organizations, *Academy of Management Journal*, 29, 2, pp. 262-279.

Jovanovic B. (1979). Job matching and the theory of turnover, *Journal of political economy*, 87, pp.972-990.

Karpik (1996). Dispositifs de confiance et engagement crédible au travail, *Sociologie du travail*, 4, 1996.

Katz D., Kahn R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*, Miley&son

Kieffer A. ,Tanguy L. (1974). Extension de la scolarisation obligatoire et restauration de l'apprentissage en France, *Orientalion*, n°53, pp. 23-49.

- Kirsch J.L., Werquin P. (1995). Quelque part... Une relation Formation-Emploi, spécialité de formation et emploi occupé : le cas du BEP, *Formation Emploi*, n°52.
- Knight P., Tait J. (1996). *The management of Indépendant Learning*, London, Kogan Page, London.
- Koenig G. (1994). L'apprentissage organisationnel, repérage des lieux, *Revue Française de Gestion*, janvier, pp. 76-83.
- Kolb D. (1984). *Experiential learning*, Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Lancry-Hoesland A., Touzard H.(1993). Comportement et satisfaction au travail dans le premier emploi, *Cahiers de Sociologie économique et culturelle*, n°19, juin.
- Lapierre O. (1999). Une expérience de dégustation en cours, *Ouvertures*, n°2.
- Lattart A. (1997). L'entreprise formatrice entre tradition et contestation, *Entreprise et Histoire*, n°16, pp. 49-61.
- Latour B. (1989). *La science en action*, Paris, éd. La Découverte, 450 p.
- Lave J. (1991). Situated learning in communities of practice. In L. Resnick, J. Lenine, D. Teasley (Ed.), *Perspectives on socially shared cognition* (pp. 63-82), Washington, DC : American Psychological Association.
- Lave J. , Wegner E. (1991). *Situated learning : Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.
- Leboucher C., et Logak P. (1996). L'entreprise face à l'embauche, *Les Annales de l'Ecole des Mines*, Ecole de Paris, vol. II, novembre, pp 215-224.
- Le Boterf G. (1994). *De la compétence, essai sur un attracteur étrange*, Paris, Les Editions d'Organisation.
- Le Boterf G. (1999). De la compétence, in *La gestion des ressources humaines dans les systèmes éducatifs*, CRDP, Lyon.
- Leccia D. (1993). Synthèse des mesures législatives prises en 1987 et 1992, *AFP*, n°126, sept-oct.
- Lechaux P (1995). Alternance et jeux des acteurs, L'exemple du baccalauréat professionnel, *Formation Emploi*, n°49, janv. 1995 pp. 47-68.
- Lefranc G. (1975). *Histoire du travail et des travailleurs*, Paris, Flammarion, 2eme édition.

Le Goff J.P. (1995). *Le mythe de l'entreprise. Critique de l'idéologie managériale*, Editions La découverte.

Leguay L., Choplin J. (1998). Vers une nouvelle mission des organismes de formation dans les dispositifs d'insertion des jeunes, in B. Charlot et D. Glasman, *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, PUF.

Lelièvre C.(1996). *L'école à la française en danger*, Nathan.

Le Louarn J.Y (1993) Pour en finir avec la graphologie, *Personnel*, n°340, mars-avril.

Le Minez S., Marchand G., Minni C. (1998). *Emploi des jeunes et secteurs d'activités*, Document préparatoire à la conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail d'octobre 1997, La Documentation Française.

Léonard E.(1994). Ressources Humaines : objet ou acteurs ?, Cahier de la recherche de l'Institut d'Administration et de Gestion (IAG), Université catholique de Louvain.

Lerbet G. (sous la dir.), (1994). *Images de l'alternance à l'Education nationale*, L'Harmattan.

Levitt B., March J.G. (1988). Organizational learning, *Annual Review of Sociology*, 14.

Levy-Leboyer C. (1990). *Evaluation du personnel : quelles méthodes choisir ?*, Paris, Les Editions d'organisation.

Levy-Leboyer C. (1996). *La gestion des compétences*, Paris, les Editions d'organisation.

Liaisons sociales, Le contrat d'apprentissage, la taxe d'apprentissage, (1993), n° spécial, n°11469, 24 juin.

Lizé L. (1997). Sélection à l'embauche : comportement des entreprises en relation avec l'ANPE, in *Les intermédiaires du marché du travail*, PUF.

Llenera P., Sonntag M. (1991). Intégration des ressources humaines et apprentissages locaux dans les PME/PMI, *Pour une vision de la GRH, actes du 2^e congrès de l'AGRH*, Cergy, pp. 279-283.

Lochet J.F., Podevin G., Saunier J-M. (1995). Produire des compétences pour gérer les recrutements, *Bref*, Cereq, n°111, 1-4..

Louart P. (1990). Trois paradoxes en gestion des ressources humaines, *Cahiers de la recherche*, IAE Lille.

Louart P. (1991). Les apories du décideur, *Les cahiers de la recherche de l'IAE de Lille*.

Louart P. (1995). *Succès de l'intervention en ressources humaines*, Paris, Editions Liaisons.

Louis M.R. (1980). Surprise and sense-making : What newcomers experience in entering unfamiliar organizational setting, *Administration Science Quarterly*, 25, pp. 226-251.

Louis M.R., Posner B.Z., Powell G.N. (1983). The availability and helpfulness of socialization practices, *Personnel Psychology*, 36, pp 857-866.

Lucet R., Porta P. (1993). Le Conseil Régional d'Ile de France, sa politique en matière d'apprentissage, *AFP*, n°126.

Luttringer J.M. (1994). Jurisprudence et formations en alternance sous contrat de travail, *Journées de Deauville du CNPF*.

Lyon-Caen. (1992). Les libertés publiques et l'emploi, *Rapport au premier ministre*.

Maurines B. (1997). Anthropologie de l'échange social, Apprentissages professionnelles et dynamiques des relations au travail, *Formation Emploi*, n°60, décembre.

Malglaive G. (1990). *Enseigner à des adultes*, Paris, PUF.

Malglaive G. (1992). L'alternance dans la formation des ingénieurs, *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol.21, n°3, pp. 269-282.

Malglaive G. (1994). Alternance et compétences, *Cahier pédagogique*, janvier, n°320.

Malglaive G., Weber A. (1982). Théorie et pratique, approche critique de l'alternance en pédagogie, *Revue française de pédagogie*, n°61, oct.-nov., pp. 17-27.

Malglaive G., Weber A. (1983). Ecole et entreprise : intérêt et limites de l'alternance en pédagogie, *Revue française de pédagogie*, n°62, janv.-mars, pp. 51-64.

Malglaive G. (1996). Apprentissage, Une autre formation pour d'autres ingénieurs, *Formation Emploi*, n°53, pp 85-99.

- Marchand O, Minni C. (1997). En mars 1997, un jeune sur neuf était au chômage, *Premières informations et premières synthèses*, MES-DARES, 97.12-N°52.1, décembre.
- Maroy C. (1997). Le partenariat, concept ou objet d'analyse ?, *Education permanente*, n°131, pp29-36.
- Maroy C. (1997). Vertus des formations en alternance et contexte sociétal, *Reflets et Perspectives de la vie économique*, Tome XXXVI, n°970, 4/1997, pp 5-18
- Martin D. (1994). Savoirs et pratiques de formations des maîtres, *Cahiers de la recherche en éducation*, Vol.1, n°2, pp. 253-286.
- Martinelli D., Vergnies J.F. (1995). La dégradation de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, *Problèmes Economiques*, N°2.427, juin.
- Martinelli D, Sigot, Vergnies J.F. (1997). Diplômés de l'enseignement supérieur, L'insertion des jeunes se stabilise mais les écarts s'accroissent, *Bref-Cereq*, n°134, pp. 1-4.
- Martinet A.C. (1990). Grandes questions épistémologiques et sciences de gestion, in *Epistémologies et Sciences de Gestion*, Paris, Economica.
- Martory B., Crozet D., (1987). *Gestion des ressources humaines*, Paris, Fernand Nathan.
- Masmatel M. (1989). *L'apprentissage, un passé ou un avenir ?*, Paidera.
- Maurice M., Sellier F., Sylvestre J.J. (1982). *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF.
- McCauley C.D. et al. (1989). Diagnosing management development needs : an instrument based on how managers develop, *Journal of management*, 15, 3, 389-403.
- McDaniel M.A, Whetzel D.L, Schmidt F.L, Maurer S.D. (1994). " the validity of employment interviews : A comprehensive review and meta-analysis ", *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, n°4, pp 599-616.
- McGuire C.H. (1985). Medicals Problems Solving : A critique of the Litérature, *Journal of Medical Education*, n°60, Août, pp 587-595.
- Medef (1998). Compétence et formation professionnelle, Document préparatoire aux journées de Deauville.

- Medway P. (1997). Convergence éducation/formation et activité professionnelle : jusqu'où faut-il aller ? in *Métamorphoses de la formation. Alternance, partenariat, développement social*, L'Harmattan.
- Mehaut P., Rose J. , Monaco A. , De Chasse F. (1987). *La transition professionnelle des jeunes*, Paris, L'Harmattan.
- Meignant A. (1991). *La formation, atout stratégique pour l'entreprise*, Paris, Editions Liaisons.
- Ménard C. (1990). *L'économie des organisations*, Paris, La découverte.
- Ménard J.Y. (1993). Gestion de l'emploi et des ressources humaines et reconnaissance des qualifications dans l'entreprise, in *La compétence en question, Ecole, insertion, travail*.
- Merle Pierre (sous la dir.), Rennes, PUR.
- Meron M., Minni C. (1995). Des études à l'emploi : plus tard et plus difficilement qu'il y a vingt ans, *Economie et Statistique*, n°283-284, INSEE.
- Meron M. , Minni C. (1996). L'emploi des jeunes : plus tardif et plus instable qu'il y a vingt ans, *Données sociales*, INSEE.
- Midler C. (1994). Evolution des règles de gestion et processus d'apprentissage, in *Analyse des conventions*, pp. 335-369, Orléan A. sous la dir, PUF.
- Minni C., Poulet-Coulibando P. (1998). L'évolution récente de la scolarité et de l'insertion professionnelle des jeunes (1996-1998), *Premières informations et premières synthèses*, MES-DARES, 98.12-N°52.1, décembre.
- Mintzberg H. (1982). *Structure et dynamique des organisations*, Paris, Edition d'Organisation.
- Mintzberg H. (1982). *Le pouvoir dans les organisations*, Paris, Edition d'Organisation.
- Mintzberg H. (1996). Former des managers et non des diplômés de M.B.A, in Mintzberg, *Le voyage au centre des organisations*, Editions d'Organisation.
- Monaco A. (1993). *L'alternance école-production, Entreprises et formations des jeunes depuis 1959*, Paris, PUF, 277 p.

- Monchatre S. (1998). Les déroulements de carrières en entreprise : variations sur le thème de l'anticipation. Le cas des techniciens et cadres, *Sociologie du travail*, n°38, pp. 21-41.
- Murand L. , ZylbermanP. (1980). *Le petit travailleur infatigable, Villes-usines, habitat et intimités au XIXe siècle*, Recherche (2^e édition).
- Nelson D.L., Quick J.C. (1991). Social Support and newcomer adjustment in organizations : Attachment Theory at work ?, *Journal of Organizational Behavior*, n°12, pp. 543-544.
- Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L. (1995). *L'insertion des jeunes en France*, Paris, PUF.
- Obin J.P. (1995). *La face cachée de la formation professionnelle*, Hachette.
- OCDE. (1993). *De l'enseignement supérieur à l'emploi*. Rapport de synthèse, Paris.
- OCDE. (1993). *Ecoles et entreprises : un nouveau partenariat*, Paris.
- OCDE. (1994). *Les formations en alternance, quel avenir ?*, Paris, OCDE-CEREQ.
- OCDE. (1996). Regards sur l'éducation, Analyse, Paris.
- Olian J.D., Rynes S.L. (1984). Organizational staffing : Integrating practice with strategy, *Industrial Relations*, vol. 23, n°2, pp. 170-183.
- Orléan A. (1989). Pour une approche cognitive des conventions économiques, in *L'économie des conventions*, Revue économique, n°2, mars, pp. 24-72.
- Orléan A. (1995). La confiance, un concept économique, *Problèmes économiques*, n°2.422, mai, pp. 7-14.
- Orléan A. et al.(1994). *L'analyse économique des conventions*, Paris, PUF, coll. Economie, 403 p.
- Ostroff C., Kozlowski S.W. (1992). Organizational socialization as a learning process : The rôle of information acquisition, *Personnel Psychology*, Vol. 45, n°4, pp. 849-874.
- Pair C. (1996). *Formation professionnelle, pour quel avenir ?*, Nancy, CRDP de Lorraine.

Paquet G., Gelinier O. (1991). *Le management en crise : pour une formation proche de l'action*, Paris Economica.

Parlier M. (1994). *La compétence au service d'objectifs de gestion*. In La compétence, mythe, construction ou réalité ? Minet F., Parlier M. de Witte S., Paris, Ed. L'Harmattan, pp. 91-107.

Paul J.J.(1989). *La relation formation-emploi, un défi pour l'économie*, Paris Economica.

Pelletier G. (1999). *Former les dirigeants de l'éducation, Apprentissage dans l'action*, De Boeck.

Pelletier G. (1999). Management de l'éducation, formation et savoirs d'action, in Pelletier G. *Former les dirigeants de l'éducation*, De Boeck.

Pelpel P., Troger V.(1993). *Histoire de l'enseignement technique*, Hachette.

Percheron A. (1974). *L'univers politique des enfants*, FNSP, Colin.

Perret J., Roustang G. (1992). *L'économie contre la société*, Paris, Seuil.

Peretti J.J.(1987). *Gestion des Ressources Humaines*, Vuibert.

Peretti J.M. (1994). *Ressources Humaines*, Paris, 4^e édition, Vuibert.

Pérot Y., Simon-Zarca (1998). Apprentissage, de nouveaux parcours. Céreq Bref, février.

Perrenoud P., Altet M., Charlier E, Paquay L. (1999). *Former des enseignants professionnels : Quelles stratégies ? Quelles compétences ?*, De Boeck.

Peyronie H. (1993). Rationalités et irrationalités dans l'invocation et dans les pratiques du partenariat école-entreprise, Actes du colloque : Etablissements et partenariats, pp. 184-186.

Phelps E.S. (1972). The statistical theory of racism and sexism, *American Economic Review*, 62, 4, pp. 659-661.

Piaget J. (1974). *Réussir et comprendre*, Paris : PUF.

Pignarre G.(1991). *L'apprentissage, approche juridique*, Litec.

- Podevin G. (1998). Le “ recrute-ment ” sous tous ses profils, *Panoramiques*, n°32.
- Polanyi M. (1966). *The Tacit dimension*, Garden City, Doubleday.
- Ponthieux S. (1997), Débuter dans la vie active au milieu des années quatre-vingt-dix : des conditions qui se dégradent, *Economie et statistique*, n°304-305, pp. 37-52.
- Pottier F. (1992). Formes et logiques de mobilité des jeunes à travers l’Observatoire National des Entrées dans la Vie Active, in Coutrot L., Dubar C. sous la dir., *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, La Documentation Française.
- Poupart R. , Y. Lichtenberger, J.M. Luttringer, C. Merlin (1995). *Construire la formation professionnelle en alternance*, Les Editions d'organisation, 221 p.
- Praderie M., Plasse D. (1995). *Les enjeux de la formation*, Retz.
- Premières synthèses*. (1998). Formation et insertion des jeunes : L’essor de l’alternance se poursuit en 1997, MES-DARES, France entière.
- Prost A. (1992). *Education, société et politiques, une histoire de l’enseignement en France, de 1945 à nos jours*, Paris, Seuil.
- Raizen S.A. (1994). Les études et le travail : bases de recherches. In OCDE (Ed.). *La formation professionnelle des jeunes : pour des politiques et des pratiques cohérentes*, Paris, pp. 79-127.
- Ramaux C. (1993), Déterminants et pluralité des formes de recours à l’emploi temporaire, *Actes du 4° congrès de l’AGRH, Universalité et contingence de la GRH Jouy-en-Josas*, pp. 34-50.
- Ramaux C. (1994). Comment s’organise le recours aux CDD et à l’intérim ? Les résultats d’une enquête auprès de 24 établissements, *Travail et emploi*, n°58, pp. 53-61
- Rapport au Premier Ministre (1997). *Chômage : le cas français*, Commissariat général du plan, La Documentation Française.
- Rapport d’évaluation (1997). *La Loi Quinquennale relative au travail, à l’emploi et à la formation professionnelle*, La Documentation Française.
- Reichers A.E. (1987). An interactionst perspective on newcomer socialization rates, *Academy of Management Review*, Vol. 12, n°2, pp. 278-287.
- Rémy J. (1990). Le travail et la formation des ingénieurs face aux mutations du monde industriel, APST/ Recherche (Université de Provence Aix-Marseille I).

Repères et références statistiques, (1996) et (1997). Ministère de l'Education nationale.

Réussir la formation professionnelle des jeunes, Livre blanc, CNPF, Les Editions d'Organisation.

Reynaud B. (1992). *Le salaire, la règle, le marché*, Christian Bourgeois Editeur.

Reynaud J.D. (1989). *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin.

RFG (1997). La formation des dirigeants, numéro spécial.

Richard A., Méhaut P. (1997). Politiques régionales de formation professionnelle, les premiers effets de la loi quinquennale de 1993, *Céreq-Bref*, n°128.

Ricoeur P. (1990). *Soi-même comme un autre*, Ed. du Seuil.

Rigaud F. (1994). Apprentissage et système éducatif. *Raison présente*, n°110, pp.29-42.

Rocheblave C. (1999). *L'apprentissage dans l'enseignement supérieur, Engagement des Chambres de Commerce et d'Industrie*, L'Harmattan.

Rochex J.Y. (1987). Biographie ? Projet ? Au-delà du fétichisme, *Dialogue Orientation*, n°13.

Rojot J., Bergmann A. (1989). *Comportement et organisation : comportement organisationnel et théorie des organisations*, Vuibert Gestion, 352 p.

Rose J. (1982). *Contribution à l'analyse des formes sociales d'accès aux emplois : l'organisation de la transition professionnelle*, Thèse d'Etat en sciences économiques, Université de Paris X-Nanterre, 16 juin.

Rose J. (1984). *En quête d'emploi. Formation Chômage Emploi*, Economica.

Rose J. (1992). Des enjeux théoriques de l'alternance, in *Les formations en alternance*, La Documentation française, Paris, pp. 35-42.

Roussillon S. (1998). Approche psychosociologique de la préparation des dirigeants, in Bournois et Roussillon, *Préparer les dirigeants de demain*, Ed. de l'Organisation.

Rynes S.L (1991). "Recruitment, job choice, and post-hire consequences : A call for new research directions", dans *Handbook of Industrial and Organizational*

Psychology, sous la direction de Dunnette M.S. et Hough L.M., Palo Alto, Californie, Consulting Psychologists Press, pp 399-444.

Sainsaulieu R. (1977). *L'identité au travail*, Paris, PFNSP.

Sainsaulieu R. (sous la direction), (1990). *L'entreprise, une affaire de société*, Paris, PFNSP.

Sainsaulieu R. (1991). *L'entreprise, une affaire de société*, Paris, PFNSP.

Saint-Julien T., Caro P., sous la dir. (1997). *Emplois et entreprises*, La Documentation Française .

Sathe G.(1985). *Culture and related corporate realities*, Irwin.

Saunier J.M. (1993). *Contribution à l'analyse des pratiques de recrutement : du marché aux espaces de qualification*, Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Paris I.

Schmidt F.L et al. (1984). " The economic impact of job selection methods on size, productivity, and pay-roll costs of the federal work force : An empirically based demonstration ", *Personnel psychology*, vol. 39, p1-29.

Schwartz B.(1981). *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Rapport au Premier Ministre*, La Documentation Française.

Schön D.A. (1983). *The reflective practitioner : How professionals think in action*, New York : Basic Books.

Schön D.A. (1987). *Educating the reflexive practitioner*, San francisco : Jossey-Bass.

Segrestin D.(1987). L'entrée de l'entreprise en société. Introduction à une problématique de la modernisation des rapports sociaux, *Revue française de science politique*, n°4.

Sewell H.W. (1980, 1983). Gens de métier et révolutions, Le langage du travail de l'Ancien Régime à 1848, trad. franç., Paris, Aubier-Montaigne.

Sfez L. (1992). *Critique de la décision*. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

- Simon H. (1964). “ Administration et processus de décision ”, (trad) Economica, 1984.
- Simon H. (1979). “ Rational decision Making in Business Organisations ”, *American Economic Review*, 69, n°4.
- Simon-Zarca G. (1996). L'apprentissage : du CAP au diplôme d'ingénieur, *Bref-cereq*, n°122, 1996.
- Simon-Zarca G. (1998). L'apprentissage en 1996 : du CAP au diplôme d'ingénieur, article *Bref/Cereq*, n°122
- Sonntag M. (1994). *Développer et intégrer la formation en entreprise*, Paris, Editions Liaisons, 210 p.
- Spence M. (1973). Job market signaling, *Quarterly Journal of Economics*, 87, pp. 355-374.
- Stiglitz J.E. (1987). The causes and consequences of the dependance of quality on price, *Journal of Economic Litterature*, 25, pp. 1-48.
- Strategor .(1993). *Stratégie, structure, décision, identité – Politique générale d'entreprise*, InterEditions, 2^e ed., Paris
- Stroobants M. (1993). *Savoir-faire et compétence au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes*. Bruxelles : U.L.B.
- Suchère T., Zeghini S. (1993). Rationalité économique et comportements collectifs, *Economies et Sociétés*, n°7, novembre, pp. 35-54.
- Tanguy L. (1989). Les conventions Etat-patronat (1945-1961) : un régime de transition, *Formation-Emploi*, n°27-28, juillet-décembre, pp. 163-188.
- Tanguy L. (1986). *L'introuvable formation-emploi : un état des recherches en France*, Paris, La Documentation française.
- Tanguy L. (1991). *L'enseignement professionnel en France-Des ouvriers aux techniciens*, Paris, P.U.F.
- Tanguy L. , Kieffer A. (1974). Extension de la scolarisation obligatoire et restauration de l'apprentissage en France, *Orientalion*, n°53, 1974, p. 23-49.
- Tapia C. (1994). *Intégrer les jeunes dans l'entreprise*, Paris, Les Editions d'organisation.

- Tardiff J. (1996), L'entrée par la question de la formation des enseignants : le transfert des compétences à travers la formation des professionnels, *Actes du colloque, Le transfert de connaissances en formation initiale et en formation continue*, CRDP Lyon, pp 31-46
- Thélot C. (1982). *Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale*, Paris, Dunod.
- Thornton G.C., Byham W.C. (1982). *Assessment center and management performance*, New York, Academic Press.
- Thuderoz C. (1997). *Sociologie des entreprises*, Paris, La découverte.
- Toupin L. (1991). Formation expérientielle et transfert de connaissances in Courtois B. et Pineau G., *La formation expérientielle des adultes*, La Documentation Française.
- Townley B. (1994). Selection and appraisal : reconstituting " social relations ", in *New Perspectives on Human Ressource Management*, Edited by J. Storey, Routledge
- Troger V. (1989). Les centres d'apprentissage de 1940 à 1960 : le temps des initiatives., *Formation Emploi*, n°27-28, juillet-décembre, pp. 147-162.
- Trottier C., Perron M., Diabomba M. (sous la dir.), (1995). *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université*, Sainte-Foy, Presses de l'Université de Laval.
- Ueberschlag J., Goasguen C. (1994). *La formation professionnelle*, Paris, Assemblée Nationale, Rapport n°1241, 2 tomes.
- Van Maanen J. (1976). Breaking in : Socialization to work. In Dubin R. (Ed.), *The handbook of work, organization, and society*, pp. 67-130.
- Van Maanen J., Schein E.H. (1979). Toward a theory of organizational socialization, In B.M. Straw (Ed.), *Research in organizational behavior* (Vol. 1, pp. 209-264).
- Veltz P., Zarifian P. (1993). Rationnalité, effcience et modèle d'organisation. *Sociologie de travail*, 3.
- Veltz P., Zarifian P. (1993). Vers de nouveaux modèles d'organisation ? *Sociologie du travail*, n°1/93.

- Verdier E. (1996). L'insertion des jeunes "à la française" : vers un ajustement structurel, *Travail et emploi*, n°69.
- Verret M. (1993). Le débat des raisons. J.C. Passeron : le raisonnement sociologique. *Futur antérieur*, pp. 19-20, n°5.
- Vincens J. (1997). L'insertion professionnelle des jeunes, Délimiter un champ de recherche, *Cahiers du Lirhe*, n° 246, juin.
- Vinokur (1995). Réflexion sur l'économie du diplôme, *Formation Emploi*, n°52.
- Voisin A.(1993). Alternance ou alternances, approche institutionnelle des formations alternées qualifiantes destinées aux jeunes, *Education permanente*, n°115, 1993-2.
- Vygotsky L.S. (1985). *Pensée et langage*, Paris, Messidor/Editions sociales.
- Walzlawick P., Weakland J., Fisch P. (1975). *Changements, paradoxe et psychothérapie*, Editions du seuil.
- Wanous J.P. (1976). Organizational entry from naive expectations to realistic beliefs, *Journal of Applied Psychology*, Vol 61, n°1, pp. 22-29.
- Weick K.E. (1979). *The social Psychology of Organizing*, 2^E ed., Reading M.A. Addison Wesley.
- Weick K.E. (1995). *Sensemaking in Organizations*, Sage, Thousand Oaks.
- Wiesner W.H, Cronshaw S.F. (1988). " A meta-analytic investigation of the impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview ", *Journal of Occupational Psychology*, vol. 61, pp 275-290.
- Wittorski R. (1997). La construction des compétences par et dans l'alternance, *Pour*, n°154, pp. 95-104.
- Wittorski R. (1997). *Analyse du travail et production de compétences collectives*, Ed. L'Harmattan.
- Yinger (1987). Learning the language of the practice, *Curriculum Inquiry*, 17/33, pp. 293-318.
- ZARIFIAN P. (1991). *Organisation qualifiante et flexibilité*, Recherche Profil, Certes, ronéo.

ZARIFIAN P. (1993). Quels modèles d'organisation pour l'industrie européenne ? L'émergence de la firme coopératrice, L'Harmattan.

Zay D. (1994). Etablissements et partenariats, in *Savoir, éducation, formation*, n°1, pp33-44.

Zay D. (1997). Le partenariat en éducation et en formation : émergence d'une notion transnationale ou d'un nouveau paradigme ?, *Education permanente*, n°131, pp13-28.

