

NOTES ET COMMENTAIRES

LA NOUVELLE NOMENCLATURE DES PROFESSIONS

par Pierre Simula

Une nouvelle nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles est actuellement mise en place pour le traitement du recensement et des enquêtes sur l'emploi de l'INSEE. La réalisation du Répertoire français des emplois avait permis au CEREQ de contribuer à l'élaboration de cette nomenclature. Celle-ci influencera durablement et profondément les études à mener sur l'emploi, le travail, la main-d'œuvre. Comprendre les principes sous-jacents à sa construction est donc essentiel. L'article qui suit rappelle quelques-uns des principes qui peuvent fonder une nomenclature des professions et expose plus en détail le classement des ouvriers dans la nouvelle nomenclature ().*

Toute nomenclature d'activités individuelles se réfère à une double représentation de « l'espace social », l'une empirique, l'autre théorique, ces deux représentations n'étant pas d'ailleurs indépendantes l'une de l'autre : le cas de la nouvelle nomenclature INSEE n'échappe pas à cette règle.

Malgré une démarche essentiellement empirique au départ, une structure sous-jacente relativement nette a pu progressivement se dégager de son élaboration. La mise en évidence de cette structure n'a pas pour objectif principal de faciliter l'utilisation de la nomenclature mais de situer ses liens avec l'analyse du travail et de montrer comment la marge de liberté initialement disponible a pu être considérablement réduite par un ensemble de facteurs tels que l'expérience acquise en matière de statistique sociale, la référence à certains courants de la pensée économique et sociologique ou la prise en compte de contraintes techniques associées à la mise en œuvre de l'instrument.

En définitive, l'élaboration de la nomenclature a consacré, de plus en plus clairement au fur et à mesure du déroulement des travaux, l'existence d'un véritable *modèle d'analyse* que l'on trouve à l'origine de la structuration des emplois obtenue. La présentation d'un tel modèle et des conditions de son application constitue l'objectif principal de cet article. Mais, au préalable, il convient de rappeler rapidement, à défaut d'un historique qui n'aurait pas sa place ici, l'héritage légué par l'ancien

système de nomenclature. Par ailleurs, même s'il n'est pas question d'entreprendre une analyse exhaustive de la nomenclature, il semble intéressant de développer, à titre d'illustration, un exemple correspondant à une catégorie d'emplois (en l'occurrence, celle des ouvriers).

Plus précisément, nous traiterons trois points : l'effet structurant des contraintes issues des expériences antérieures ; les critères dominants et les conditions d'application du modèle d'analyse ; enfin, le classement des ouvriers dans la nomenclature.

EMPIRISME ET RIGIDITÉ DES CONTRAINTES

Un système hérité du passé

La nouvelle nomenclature des emplois, dite *nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles*, est entrée en application en 1982 avec, notamment, le chiffrage du recensement de la population et celui de l'enquête sur l'emploi. Elle remplace le jeu complexe des diverses nomenclatures et grilles de codification qui avaient cours jusque-là (code des métiers, nomenclature des emplois, nomenclature des professions regroupées, code des catégories socioprofessionnelles, etc.). Ce jeu complexe avait pour origine les accord Parodi (1). La classification des emplois sur laquelle ils reposaient, a lar-

(*) Les auteurs de la nouvelle nomenclature des professions ont présenté celle-ci dans le numéro de février 1983 (n° 152) d'*Economie et statistique*. « L'identité sociale dans le travail statistique. La nouvelle nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles ». A. Desrosières, A. Goy, L. Thévenot.

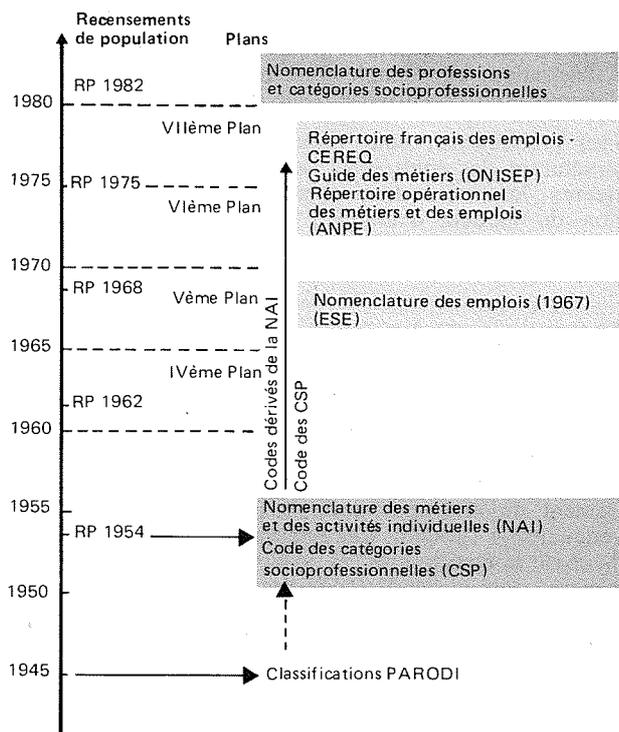
(1) On pourra se référer aux brochures du ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (*Salaires et classifications professionnelles*, Paris, 1946, vingt-deux fascicules connus sous le nom de « classification Parodi ») ou à la thèse d'Yves Dupuy (p. 171 et suivantes) — *L'hétérogénéité du travail et les nomenclatures d'emplois*, Université des Sciences Sociales de Toulouse, 1975 — qui note en particulier la relative stabilité du « cadre normatif de la hiérarchie des qualifications » malgré l'apparition et le développement de nouvelles formes du travail.

gement inspiré l'élaboration de la nomenclature des métiers et des activités individuelles (ou NAI) et celle du code des catégories socioprofessionnelles (ou code des CSP).

Etablis dans le contexte de la réorganisation économique d'après-guerre, les accords Parodi classaient l'ensemble des emplois existant à l'époque (environ 30 000 appellations) selon une double hiérarchie de qualification et de rémunération — l'une étant censée justifier l'autre.

La NAI, utilisée pour le recensement de 1954, était extrêmement détaillée puisqu'elle répartissait environ 12 000 appellations de métiers entre 1 130 rubriques de base. Par la suite, l'aménagement des codes de chiffrage et de publication destinés aux recensements successifs — 1962, 1968, 1975 — ira sans cesse dans le sens d'une mise à jour et d'une simplification des données issues de cette fameuse NAI, dont le code des métiers de 1975 restera encore relativement proche malgré une forte réduction du nombre de ses rubriques (2).

NOMENCLATURES D'ACTIVITÉS INDIVIDUELLES :
LA GÉNÉRATION D'APRÈS-GUERRE



(2) Cf. A. Desrosières : « Les nomenclatures de professions et emplois » in *Pour une histoire de la statistique*, tome 2, à paraître, INSEE, 1983.

Le code des métiers a été établi pour le recensement de 1968 à partir de la NAI ; après révision, il a également été utilisé pour le recensement de 1975. On parle par ailleurs du code des professions PR : celui-ci est directement dérivé du code des métiers puisque c'est, en fait, le niveau de publication qui lui correspond. Entre le recensement de 1954 et celui de 1975, le nombre de postes de chiffrage est passé de 1 130 à 284 tandis que le nombre de postes de publication passait de son côté de 670 à 188.

Le code des CSP remonte également à 1954, mais à la différence de la NAI, il a été assez peu modifié depuis son origine, s'imposant de plus en plus comme la nomenclature de base de la vie sociale. Cherchant à définir des « milieux sociaux homogènes », il consacre l'apparition, dans le système statistique français, de critères tels que la qualification et le niveau de formation qui tendent à créer une discrimination des individus sur « la compétence, la technicité, le savoir » (3).

Parallèlement aux codes des métiers issus de la NAI, l'évolution de la planification avait en outre amené à créer, à partir des années 60, des instruments répondant mieux aux analyses emploi-formation tandis que le traitement de l'enquête « structure des emplois » réclamait de son côté la création d'une nomenclature spécifique — appelée nomenclature des emplois — basée principalement sur le niveau de formation requis.

Ces instruments étaient des « codes » dérivés des nomenclatures de base. A titre d'exemple, le code de projection PJ en 59 postes, qui combinait le code des CSP détaillé et le code des professions PR, dérivait ainsi par chaînage du code des métiers (et donc de la NAI). Quant à la nomenclature des emplois, éditée en 1967, elle comprenait 294 rubriques dont la structuration s'inscrivait plus ou moins en marge de la filière amorcée en 1954 avec la NAI et les CSP.

Derrière une telle complexité se masquait assez paradoxalement un manque d'informations qualitatives sur les emplois, et notamment sur les contenus d'activité (4) : c'est une des raisons pour lesquelles, entre 1975 et 1980, trois dispositifs, le Répertoire français des emplois (RFE), le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) et le Guide des métiers, ont été simultanément lancés par le CEREC, l'ANPE et l'ONISEP dans le cadre de leurs propres missions d'analyse du travail, de placement de la main-d'œuvre et d'information professionnelle auprès des jeunes et des adultes. L'INSEE disposait dès lors d'un référentiel concret en matière de définition et de description des emplois existants en France.

(3) A. Desrosières : « Eléments pour l'histoire des nomenclatures socioprofessionnelles » in *Pour une histoire de la statistique*, tome 1, INSEE, 1977.

En conclusion de cet article, l'auteur, citant l'historien E. Labrousse, identifie trois facteurs de détermination des hiérarchies sociales : la naissance à laquelle l'Ancien Régime attribuait le plus de poids ; la richesse, vénérée par la bourgeoisie du XIX^e siècle ; et la fonction qui aurait apparemment le rôle décisif dans les appareils de la deuxième moitié du XX^e siècle.

Ce rôle décisif ne l'est qu'en apparence car, observe-t-il, « on retrouve toujours en filigrane, bien que sous des formes autres qu'à l'époque du capitalisme concurrentiel ou de la noblesse, la naissance et la richesse comme facteurs de reproduction des classes sociales ».

(4) On pourra notamment se reporter à la « Présentation générale du Répertoire français des emplois », rédigée en 1975, et qui figure en tête des Cahiers 1 à 15 du Répertoire français des emplois édités à La Documentation Française.

La nomenclature des professions et des catégories socio-professionnelles est issue de ces diverses expériences. Par réaction à la complexité de l'ancien système, c'est un dispositif qui se veut à la fois cohérent et simple, l'héritage du passé se manifestant en outre et surtout à travers la mise en œuvre de principes méthodologiques consacrés par le temps et adaptés aux besoins des utilisateurs. D'un système complexe, on est donc passé à un dispositif *unique*, applicable en principe à toutes les enquêtes, tant auprès des entreprises — enquête « structure des emplois » par exemple — qu'auprès des individus et des ménages — recensement de population, enquête sur l'emploi.

Si ce dispositif unique accorde une place essentielle aux catégories socioprofessionnelles, ce n'est pas seulement parce que l'ancien code des CSP — dont est issu le code des CS actuel — s'était montré d'une stabilité remarquable pendant une trentaine d'années. Certes, l'efficacité de cet instrument d'approche des milieux sociaux n'est plus à prouver, mais son *intégration totale* à la nomenclature traduit une volonté délibérée de la part des responsables de son élaboration : dépasser, dans la définition des emplois, la pure référence aux contenus techniques des activités (5) et tenir compte des interactions multiples entre division du travail, hiérarchies matérielles et symboliques et statuts sociaux des professions (6).

Principes, marge de liberté et contraintes

Ces principes, A. Goy, chef de l'équipe chargée du projet d'élaboration de la nouvelle nomenclature, les avait ordonnés autour des trois axes d'analyse principaux qui pouvaient constituer autant d'approches complémentaires de l'emploi (7). Une première approche, directement inspirée de la démarche du Répertoire français des emplois (8), devait s'efforcer de privilégier *l'insertion dans l'entreprise et le contenu de l'activité*. Une deuxième approche, davantage reliée à certaines analyses de la qualification, devait mettre en avant les *caractéristiques individuelles* normalement requises pour occuper l'emploi. Une troisième approche, dite *socioprofessionnelle*, devait, quant à elle, rendre compte des mécanismes de *représentation sociale* des activités professionnelles. On pouvait,

en outre, penser que la distribution des emplois avait toute chance d'être simultanément compatible avec chacune de ces approches.

Un ingénieur d'études par exemple se définit clairement par sa place dans l'organisation (approche 1), par le niveau de qualification requis (approche 2) et par sa catégorie socioprofessionnelle (approche 3). La référence à un exemple aussi caricatural encourageait à admettre, avec un bel optimisme, que la même cohérence se retrouvait pour l'ensemble des caractéristiques des emplois et des individus qui les occupent, y compris celles qui ne sont pas explicitement prises en compte dans l'analyse (salaires, conditions de travail, etc.). Et par suite, la démarche revenait donc à privilégier les « cohérences locales » des comportements des agents et non des caractéristiques abstraites s'appliquant uniformément à tout « l'espace social » (9).

En pratique, l'harmonie a dû souvent céder le pas au compromis, l'organisation des débats contradictoires au sein du groupe administratif et du Conseil national de la statistique (10) donnant lieu à d'âpres discussions sous le contrôle et l'arbitrage de l'INSEE qui veillait en outre sévèrement au respect de certaines contraintes fortes.

Par construction, une rubrique de la nomenclature ne devait correspondre qu'à une seule catégorie socioprofessionnelle et renvoyer à un effectif supérieur à un seuil minimal (de l'ordre de 2 000 personnes environ). Aussi, les cas ne sont pas rares où un même emploi — en termes de contenu d'activité — éclate en deux catégories socioprofessionnelles différentes (ingénieur et technicien, ouvrier qualifié et ouvrier non qualifié, par exemple) tandis que, à l'inverse, la faiblesse des effectifs obligeait souvent à regrouper sous une seule et même rubrique des situations quelque peu hétérogènes.

Ces contraintes, d'ordre structurel ou statistique en particulier, ont assez considérablement réduit la marge de liberté disponible. Pas suffisamment toutefois pour faire disparaître deux grandes caractéristiques de la nomenclature : la première est sa *référence au concret*, le produit obtenu étant, plus que le résultat d'une réflexion abstraite, le reflet d'un ensemble de pratiques consacrées ; en outre, et c'est la deuxième caractéristique importante, le montage de la nomenclature a véhiculé un *modèle d'analyse dominant*, hérité des travaux économiques et sociologiques du début des années 70, notamment ceux sur l'organisation de l'entreprise industrielle.

Le modèle à l'état pur tend à croiser le niveau d'intervention, la fonction et la spécificité professionnelle. Bien entendu, l'application d'un tel modèle n'est pas stricte et ne permet pas de structurer l'ensemble des emplois existants, mais son influence se manifeste aussi clairement pour les emplois administratifs ou

(5) Selon A. Desrosières et L. Thévenot, « produire la définition des postes de travail en oubliant les personnes qui les occupent, c'est s'interdire de comprendre les conditions sociales de définition de ces emplois qui, pour une part, tiennent aux attributs de leurs titulaires » (« Les mots et les chiffres : les nomenclatures socioprofessionnelles », *Economie et Statistique*, n° 110, avril 1979).

(6) P. Pharo a pu reprocher au Répertoire français des emplois de n'avoir pas su effectuer un tel « dépassement » : *Savoirs professionnels et acteurs sociaux*, doc. ronéoté, octobre 1981. CEREQ.

(7) « Vers un système cohérent de nomenclatures d'emplois-professions et de formations », note ronéotée, du 21 avril 1977 ayant fait l'objet, sous une forme très peu remaniée, d'un nouveau tirage en date du 28 mai 1979 sous les références 410/956, 051/NEF, AG-MC/GM, Conseil national de la Statistique.

(8) Cette démarche se réfère elle-même à l'analyse socio-technique du travail, dont l'origine remonte aux travaux de J. Woodward sur les rapports entre technologie et organisation : « *Organisation industrielle : théorie et pratique* », J. Woodward, Londres, Oxford University Press, 1965. On pourra consulter également le volume n° 10 de la bibliothèque du CEREQ sur « *L'organisation du travail et ses formes nouvelles* », La Documentation Française, novembre 1976.

(9) Cf. A. Desrosières, A. Goy et L. Thévenot : « L'identité professionnelle dans le travail statistique : la nouvelle nomenclature des Professions et des Catégories Socioprofessionnelles (PCS) », *Economie et Statistique*, n° 152, février 1983.

(10) La procédure d'élaboration de la nomenclature prévoyait, sur chacun des domaines d'emplois traités successivement, deux niveaux de consultation, le premier réservé aux administrations concernées (groupe administratif), le deuxième, plus large, englobant les organisations professionnelles et syndicales (Conseil national de la statistique).

commerciaux que pour les emplois techniques ou industriels avec, toutefois, des écarts plus ou moins importants liés aux « spécificités locales » (dans l'espace des emplois), aussi bien qu'à l'expression des rapports de force auxquels ne peut échapper toute procédure de négociation administrative.

En définitive, c'est un système extrêmement structuré qui marque l'aboutissement d'une démarche essentiellement empirique au départ. Un tel résultat n'est pas en contradiction avec les principes initiaux qui, tout en proposant une recherche empirique de « noyaux » homogènes, n'excluaient pas la possibilité de dégager *a posteriori* des critères relativement simples de classement et de délimitation des frontières entre emplois. Cette structure va se retrouver dans la présentation même de la nomenclature, construite en deux grands niveaux emboîtés : le niveau de base, ou nomenclature des professions, en 489 rubriques, est en effet directement articulé sur la nomenclature des catégories socioprofessionnelles.

La structure pyramidale du dispositif est en outre accentuée par :
— la hiérarchisation des trois niveaux du code des CS (catégories socioprofessionnelles) : niveau détaillé en 42 postes dont 32 pour les actifs, niveau de publication courante en 24 postes dont 19 pour les actifs, niveau agrégé en 8 postes dont 6 pour les actifs ;

— la contrainte de cohérence des niveaux intermédiaires entre le niveau de base (489 rubriques) et le code des CS : on passe par exemple directement (par simple agrégation) du niveau de base au code de chiffrage du recensement de population (455 postes pour le RP 82) et de ce dernier aux CS (11).

Certains codes satellites échapperont toutefois à un emboîtement aussi rigide ; cela sera probablement le cas du successeur de PJ (code anciennement utilisé pour les projections par professions dans le cadre de la planification) qui pourra difficilement se plier à son objectif de mise en relation des emplois et des formations et à la contrainte d'alignement sur les catégories socioprofessionnelles détaillées.

REPRÉSENTATIONS DES EMPLOIS ET NOMENCLATURE

Le modèle d'analyse

Dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles, nombreuses sont les rubriques qui se positionnent à l'intersection de quelques grands critères fondamentaux dont l'utilisation croisée s'impose avec force. Ainsi, deux dimensions d'analyse privilégiées interviennent de façon quasi systématique dans le classement des emplois : la *catégorie socioprofessionnelle* et la *spécialité* de l'emploi. Pour les salariés des entreprises, la *fonction* apparaît en outre comme un critère dominant.

(11) Il est à noter que, pour des raisons de fiabilité, le code de chiffrage des enquêtes auprès des individus (recensement de population, enquête emploi par exemple) est légèrement plus agrégé (environ trente-cinq rubriques de moins) que la nomenclature de base, utilisée, elle, dans les enquêtes auprès des entreprises (enquête structure des emplois par exemple).

— Le niveau socioprofessionnel

Par construction, les rubriques de la nomenclature sont censées renvoyer à des niveaux sociaux homogènes ; c'est même l'application systématique d'un tel critère qui permet le passage direct (par simple regroupement) aux catégories socioprofessionnelles.

En principe, la catégorie socioprofessionnelle impose à la nomenclature sa structure et aux rubriques leur système de numérotation, les deux premiers chiffres correspondant au code des CS (catégories socioprofessionnelles).

Ces positions sociales homogènes peuvent correspondre à des pratiques professionnelles plus ou moins consacrées comme celles que reconnaissent les grilles conventionnelles (salariés des entreprises) ou statutaires (emplois de la fonction publique). Pour toutes les autres situations, le découpage en rubrique essaie de rendre compte des représentations sociales en usage et d'utiliser si possible des critères spécifiques simples — par exemple la taille économique de l'exploitation pour les agriculteurs, les classes d'effectifs salariés pour les artisans, les commerçants et les chefs d'entreprise —.

La relation d'ordre qui, initialement, n'était inscrite que dans les annexes classificatoires des conventions collectives, tend à s'ériger en principe : elle conduit dès lors à définir des classes hiérarchisées de « niveaux socioprofessionnels » pour l'ensemble des emplois. Les rubriques de la nomenclature sont directement rattachées à ces classes.

Remarque

— Il n'existe pas d'échelle unique de niveaux socioprofessionnels, mais plutôt un ensemble cohérent d'échelles établies pour chacun des grands domaines d'emplois (emplois techniques ou industriels, emplois administratifs ou commerciaux, exploitants agricoles, etc.).

— Le découpage qu'opèrent, à l'intérieur de ces grands domaines, les niveaux socioprofessionnels, définit des catégories socioprofessionnelles relativement homogènes.

— L'homogénéité socioprofessionnelle constitue un critère synthétique : les classes formées sont donc censées renvoyer à des caractéristiques homogènes des individus (formation, expérience professionnelle...) et des emplois occupés (fonction, responsabilité hiérarchique...).

— La spécialité de l'emploi

La spécialité de l'emploi se réfère au domaine d'activité individuelle. Parmi les emplois techniques ou industriels, on aura par exemple, ceux d'électricité-électronique, de mécanique, du BTP, de chimie-biologie, des IAA, etc., la structure reproduisant le découpage sectoriel des activités économiques qui sont elles-mêmes censées déterminer des formes de spécificité des emplois fondées sur l'utilisation de technologies dominantes.

LES CLASSES DE NIVEAU SOCIOPROFESSIONNEL UTILISÉES POUR :

1. LES EMPLOIS TECHNIQUES ou INDUSTRIELS : ingénieurs et cadres techniques ; techniciens, agents de maîtrise (1^{re} et 2^e niveau) ; ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés.
2. LES EMPLOIS ADMINISTRATIFS ou COMMERCIAUX, LES EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE ET, PAR ASSIMILATION, LES PROFESSIONS DE LA SANTÉ ET AUTRES EMPLOIS SALARIÉS : cadres et professions intellectuelles supérieures ; professions intermédiaires ; employés et personnels d'exécution.
3. LES AGRICULTEURS : agriculteurs sur grande exploitation ; sur moyenne exploitation ; sur petite exploitation.
4. LES ARTISANS, COMMERÇANTS, CHEFS D'ENTREPRISES : référence aux classes d'effectif (500 salariés et plus, 50 à 499, 10 à 49, 0 à 9) avec une décontraction plus fine (0 à 2, 3 à 9) pour les artisans de l'alimentation, le commerce, les hôtels, restaurants, cafés.

Le même critère va se retrouver également appliqué, avec, bien entendu, des modalités propres aux emplois administratifs et commerciaux (où l'on distingue gestion-administration, commerce, information-communication, banque-assurance, etc.), aux emplois de l'agriculture, de l'artisanat et du commerce, à ceux de la fonction publique (grands corps) et même, quoique de façon moins évidente, à tous les autres emplois (santé, professions libérales, ...).

La présentation des rubriques retenue dans la nomenclature, établit une hiérarchisation apparente des critères. Il semble par exemple que l'on appartienne d'abord à la catégorie des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise (critère de premier rang), que l'on assume ensuite la fonction recherche-études (critère de deuxième rang) et cela dans le domaine de l'électricité-électronique (critère de troisième rang). Dans cette hiérarchie, certains critères comme la catégorie socioprofessionnelle sont privilégiés. Le rang attribué à la spécialité (troisième ou quatrième chiffre de la numérotation des rubriques) tend à masquer l'importance réelle de ce critère et à faire oublier le rôle fondamental qu'il a pu jouer lors de l'élaboration de la nomenclature — où il apparaissait le plus souvent comme variable d'entrée (ex. : emplois de la mécanique, du commerce, etc.) —.

— La fonction

En ce qui concerne les salariés des entreprises, qu'il s'agisse des emplois techniques ou industriels, ou des emplois administratifs ou commerciaux, leur classement repose en outre sur une approche fonctionnelle visant à repérer leur insertion dans l'organisation.

Pour les premiers, les fonctions sont du type : recherche-études, fabrication, entretien-travaux neufs, fonctions connexes de la production (gestion de la production,

achats-approvisionnement), fonction technico-commerciale. Pour les administratifs et commerciaux, on parlera de fonctions commerciale, financière et comptable, « personnel » et juridique...

Même dans la fonction publique, l'application du critère fonctionnel ne paraissait pas *a priori* absurde. S'il n'a pas été utilisé, c'est principalement en raison des difficultés de sa mise en œuvre et des résistances administratives auxquelles risquait de se heurter une telle démarche.

Signification du modèle

Il est à noter que l'utilisation (ou la non utilisation) d'un tel critère fonctionnel transforme profondément le sens et le contenu de l'analyse. Certaines rubriques de la nomenclature semblent en effet correspondre assez clairement à la notion d'*emploi* — elles se réfèrent de façon privilégiée au contenu de l'activité et à l'insertion dans l'organisation — tandis que d'autres tendraient plutôt à se rattacher à la notion de *profession* ou de *métier* — elles se réfèrent principalement à la qualification de l'individu et aux attributs appartenant en propre au titulaire de l'emploi —.

LES CLASSES DE SPÉCIALITÉ UTILISÉES POUR :

1. LES EMPLOIS TECHNIQUES ou INDUSTRIELS : électricité, électronique ; mécanique ; BTP ; chimie, biologie ; IAA ; métallurgie, verre, céramique ; textile, habillement, cuir ; imprimerie, édition ; papier, carton, industries diverses ; production et distribution d'énergie ; informatique.
2. LES EMPLOIS ADMINISTRATIFS ou COMMERCIAUX : gestion et administration ; commerce ; information, communication ; banque, assurance ; hôtellerie, restauration ; transport, tourisme.
3. LES EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE : administrations financières (impôts, trésor, douanes) ; PTT ; collectivités locales ; armée, police ; autres (non compris l'enseignement).
4. LES EMPLOIS DE L'AGRICULTURE : agriculture générale ou polyculture ; élevage d'herbivores (bovins, ovins, ...) ou de granivores (porcs, volailles, ...) ; maraîchage, horticulture ; viticulture, arboriculture fruitière ; sans orientation dominante ou sans spécialisation particulière.
5. LES EMPLOIS DE L'ARTISANAT : alimentation ; travail des métaux, mécanique, électricité ; textile, habillement, cuir ; bois, ameublement ; autres fabrications ; bâtiment ; réparation ; autres services.
6. LES EMPLOIS DU COMMERCE : alimentation générale et spécialisée ; ameublement, décor, équipement du foyer ; équipement de la personne, articles de sport ; quincaillerie, bricolage, bazar ; produits de luxe ; librairie, photo, disques ; station-service.

L'opposition emploi/profession, même si, dans la pratique, elle n'est pas toujours extrêmement rigoureuse, rejoint la dichotomie entre :

— les salariés des entreprises pour lesquels les méthodes d'analyse, de type socio-technique, ont fortement évolué depuis les années 60 (optique fonctionnelle) ;

— et les autres situations d'emplois qui se réclament soit d'une approche récente encore mal stabilisée (optique socioprofessionnelle), soit d'une démarche plus traditionnelle héritée en partie de la génération précédente des nomenclatures (optique métier-profession).

L'optique *métier-profession*, qui prévalait à l'origine de la NAI, reflétait la situation dominante dans le contexte socio-économique de l'après-guerre. Mais l'hypothèse d'un chaînage cohérent « métier appris — métier exercé — identification sociale » a perdu progressivement une grande part de sa signification avec, notamment, la restructuration de l'appareil productif et le développement des grosses entreprises.

Si bien que dans les années 60, l'approche *fonctionnelle* s'est de plus en plus imposée, privilégiant surtout l'activité exercée (quitte à s'interroger ensuite sur les conditions d'accès à l'emploi). Dès la fin des années 70, cependant, on commence à trouver que la seule référence à la distribution des postes sur un procès de travail, est loin d'être suffisante pour analyser les emplois.

Avec l'approche *socioprofessionnelle*, ce sont les mécanismes d'identification sociale qui tendent à prendre le dessus, sachant que les représentations sociales ne sont indépendantes ni de l'insertion des individus dans les entreprises et des critères techniques qui permettent de la caractériser, ni de la formation, de l'expérience professionnelle accumulée et des conditions requises pour occuper l'emploi : par conséquent, plus qu'à un retour en arrière, c'est à une intégration des optiques précédentes que l'on est censé assister, même si, dans certains cas, cela ne va pas sans poser quelques questions de pertinence.

La fonction publique est riche d'exemples soulignant la distance pouvant exister entre une approche socioprofessionnelle et une approche purement fonctionnelle. Dans le premier cas — qui correspond, rappelons-le, à la solution retenue dans la nomenclature — un individu sera classé ingénieur de la fonction publique ou officier de l'Armée même si ses activités sont plutôt celles d'un cadre spécialiste de l'informatique, de l'organisation, du contrôle des services administratifs ou financiers, etc.

Dans l'approche fonctionnelle, qui est notamment celle retenue par le CEREQ (12), l'opposition public/privé perd une part de sa force — au profit d'une autre opposition : emplois spécifiques/non spécifiques — et, d'une façon générale, c'est le critère de l'activité réellement exercée qui prévaut ; la spécialisation technique est privilégiée par rapport aux dimensions statutaires.

(12) Cf. Introduction du Cahier du Répertoire français des emplois consacré aux emplois de la Fonction publique (à paraître).

C'est ainsi que, à la limite — et pour reprendre deux exemples dont le rapprochement a pu faire sourire —, on serait « médecin » avant d'être militaire, « musicien » dans l'armée plutôt que militaire affecté à la musique ; et aussi chef de projet informatique, spécialiste de l'organisation ou du contrôle... de préférence à une affectation comme cadre A de la fonction publique spécifié par un grand corps d'appartenance.

Les conditions d'application

Pour certaines catégories d'emplois, l'application pure et simple des critères généraux conduit à la définition des rubriques. C'est le cas des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise dont les rubriques apparaissent à chaque croisement d'une spécialité et d'une fonction.

Mais les emplois constituent des réalités trop diversifiées — et trop complexes — pour qu'il puisse toujours en être ainsi. En règle générale, la définition des rubriques ne se ramène donc pas à la simple application mécanique des principes qui viennent d'être évoqués. Plus précisément, la mise en œuvre du « modèle d'analyse » suppose une stratification préalable de l'espace social et, dans certains cas, un affinement des critères généraux ou l'utilisation de critères spécifiques.

— La stratification de l'espace social

Cette stratification dépend, on le sait déjà, de l'appartenance ou de la non appartenance au groupe des salariés d'entreprises. D'autres oppositions fondamentales vont par ailleurs jouer un rôle tout aussi important : salariés/non salariés, public/privé, technique ou industriel/administratif ou commercial...

C'est ainsi que l'on pourra distinguer :

— parmi les *salariés* (qui mobilisent près de 400 rubriques à eux seuls) : les emplois techniques ou industriels, les emplois administratifs ou commerciaux, les emplois de la fonction publique et de l'enseignement, etc. ;

— et parmi les *professions indépendantes* (une centaine de rubriques) : les agriculteurs-exploitants ; les artisans, commerçants et chefs d'entreprise ; les professions libérales.

Autant de domaines à l'intérieur desquels les modalités de classement vont plus ou moins différer.

A titre d'exemples : le classement des agriculteurs relève du croisement de la taille économique de l'exploitation est du type de production ; celui des artisans, commerçants, chefs d'entreprise du croisement de la taille (en effectifs salariés) avec l'activité économique ; les emplois administratifs ou commerciaux se réfèrent à une grille spécialités × fonctions × catégories professionnelles dont les modalités ne sont bien entendu pas celles utilisées pour les emplois techniques ou industriels ; dans la fonction publique, le découpage s'apparente à une approche en termes de corps et grades...

Dans la plupart des cas, les modalités spécifiques apparaissent comme une application des critères généraux. Ceux-ci tendent plus ou moins systématiquement à opérer une stratification par niveaux et à ventiler, à l'intérieur des niveaux ainsi définis, les différents emplois existants. C'est ainsi que des critères généraux comme la spécialité de l'emploi ou la situation fonctionnelle servent principalement à distinguer les emplois au sein d'une catégorie. Il existe par exemple une trentaine de rubriques pour les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise qui correspondent chacune à une fonction et une spécialité. L'approche socioprofessionnelle permet quant à elle d'apprécier le niveau. On distinguera notamment les ingénieurs et cadres techniques des techniciens de même spécialité et de même fonction.

Mais il faut bien se garder d'une présentation aussi schématique, chacun des critères pouvant opérer à la fois dans le sens vertical et horizontal. C'est particulièrement le cas de l'approche socio-professionnelle qui, en s'efforçant de refléter les représentations sociales, exprime une synthèse des différentes caractéristiques de l'emploi.

— L'affinement des critères

Nombreuses sont les rubriques de la nomenclature qui, tout en s'inscrivant dans la logique du modèle général, nécessitent un approfondissement d'analyse. Leur définition va reposer sur un affinement des critères utilisés par ailleurs.

Elle fait référence à des notions telles que :

— **les sous-catégories socioprofessionnelles.** Par exemple, ces sous-catégories désignent pour les enseignants le niveau et le type d'enseignement : enseignement élémentaire et pré-élémentaire ; enseignement secondaire général ; enseignement secondaire technique ; enseignement supérieur et recherche publique. Pour les agents de maîtrise, elles renvoient à deux niveaux : le premier niveau correspond à l'encadrement direct des ouvriers tandis que le deuxième niveau est relatif à l'encadrement indirect par l'intermédiaire d'autres agents de maîtrise (ou à l'encadrement de techniciens, par extension) ;

— **les sous-secteurs.** A titre d'illustration, dans le cas des vendeurs, la stratification en sous-secteurs est censée recomposer des catégories homogènes du point de vue de la clientèle touchée. Le découpage des représentants est fonction de la technicité de leur activité : cette technicité est saisie indirectement par l'intermédiaire de clivages sectoriels opposant particuliers à entreprises, biens à services, biens de consommation à biens d'équipement. On retrouve ici un souci de classement des emplois en fonction de la finalité ou de la destination (du bien produit ou du service rendu) : ce souci transparait également dans les métiers de l'artisanat ;

— **les sous-fonctions enfin.** Exemples : recrutement-formation, marketing, production de la distribution... dans le cas des emplois administratifs ou commerciaux.

— Les critères spécifiques

Il existe en outre un ensemble d'emplois dont la structuration fait appel à des critères spécifiques (sachant qu'il est toujours difficile d'apprécier, dans le choix de la démarche, la part due à la spécificité du domaine traité et celle liée à l'influence du taxinomiste sur la classification).

Il peut s'agir de domaines où la stratification des emplois est encore mal stabilisée ou, à l'inverse, de domaines où s'exercent de fortes contraintes elles-mêmes héritées d'un processus social particulier.

Nul ne s'étonnera de trouver parmi eux les professions libérales ou les professions de la santé.

Le classement des emplois de la santé par exemple apparaît plus ou moins lié à la possession d'un diplôme professionnel, à la réglementation des conditions d'exercice de l'activité et à la marge de contrôle exercée par les professionnels eux-mêmes sur leur propre profession. Il existe toutefois un large éventail entre les professions fortement réglementées et institutionnalisées et celles dont l'accès et l'exercice sont moins stabilisés et pour lesquels se pose encore un problème de reconnaissance et de délimitation. La définition des premières est en quelque sorte préalable aux travaux de classement ; mais il serait par ailleurs illusoire de croire que la liberté de manœuvre disponible pour classer les autres emplois est entière dans ce domaine où les professions sont en interaction constante les unes avec les autres (13).

Il faudrait également y ajouter les domaines du transport et de la manutention ou de l'hôtellerie-restauration-tourisme où se pose notamment le double problème de la diversité des situations existantes et de leur spécificité par rapport aux autres secteurs. Ces divers domaines ont fait l'objet d'études particulières et l'on pourra entre autres se référer aux notes préparatoires des réunions du Conseil national de la statistique qui leur étaient consacrées (14).

Par exemple, ce qui fait la spécificité du classement des emplois du transport et de la manutention, c'est d'abord l'utilisation de critères propres au domaine traité (opposant notamment marchandises aux personnes, transport en commun à transport de particuliers, engins de levage à engins de traction, personnel roulant à personnel sédentaire, etc.). Mais c'est aussi l'application d'un large spectre de modalités sur chacun des critères retenus (catégories, spécialité, fonction). C'est ainsi que les catégories conventionnelles concernent ici un éventail allant des cadres aux ouvriers qualifiés et non qualifiés en passant par la maîtrise, les professions tertiaires intermédiaires et les employés.

LE CLASSEMENT DES OUVRIERS

Bien qu'appartenant au groupe des emplois techniques ou industriels, les techniciens et les ouvriers semblent en première analyse s'écarter du modèle général : en fait, ils constituent une excellente illustration de ses conditions d'application.

Les techniciens par exemple correspondent à une catégorie socioprofessionnelle et se définissent par référence au secteur d'activité. Mais, à la différence des autres emplois techniques ou industriels, le critère fonctionnel n'est utilisé ici que très exceptionnellement, tandis que des distinctions spécifiques apparaissent (dessinateurs/techniciens ; dessinateurs-projeteurs/dessinateurs d'études).

(13) Voir à ce sujet le « **Projet de classification des professions de la santé et du travail social** », doc. ronéoté, Conseil national de la Statistique, 18 décembre 1979. Réf. n° 569/956, 078/NEF.

(14) Les références de ces notes sont les suivantes :

— Transport-manutention : note n° 836/956, 128/NEF du 9 mai 1980, CNS, INSEE ;
— Hôtellerie, restauration, tourisme : note 757/956, 107/NEF du 28 mars 1980.

Cependant, c'est le cas des ouvriers qui retiendra notre attention. Leur analyse apparaît intéressante à plusieurs titres : un grand nombre de rubriques leur sont consacrées dans la nomenclature ; leur découpage fait en outre intervenir, à l'intérieur du cadre structurel général, des critères dont la pertinence a largement été démontrée par ailleurs.

Les critères généraux

La référence à un ensemble d'indicateurs de l'organisation du travail — tels que la taille des unités de production, la polyvalence (ou la spécialisation et la parcellisation des tâches), l'autonomie (ou l'encadrement étroit), le travail à l'unité et en petite série opposé au travail en moyenne et grande série, etc. — conduit à séparer les ouvriers dits de *type artisanal* des ouvriers dits de *type industriel*.

Ces ouvriers de type industriel ou de type artisanal — les autres ouvriers (manutention, magasinage, transport, agriculture) ne sont pas traités ici — sont concernés dans la nomenclature par un nombre extrêmement élevé de rubriques, de l'ordre de 110. L'application des critères généraux débouche sur la distinction entre ouvriers *qualifiés* et ouvriers *non qualifiés*, la ventilation des rubriques par *secteurs d'activité* et la création, à côté des emplois de *fabrication*, de rubriques propres aux ouvriers d'*entretien*.

Dans le domaine de la mécanique par exemple, on distingue les ouvriers de fabrication des ouvriers d'entretien. Parmi les ouvriers d'entretien certains sont de type artisanal, en particulier ceux qui interviennent sur véhicule automobile (carrossiers, mécaniciens), tandis que les autres sont de type industriel (entretien d'équipements industriels, réglage d'équipements de fabrication) ; la plupart sont qualifiés, il en existe aussi des non qualifiés.

Mais les critères généraux de classement sont prolongés par des critères spécifiques variables d'un domaine d'emploi à l'autre. C'est ainsi que les principes utilisés pour classer les ouvriers différeront notamment selon qu'il s'agit de ceux :

- de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique ;
- des industries de transformation (chimie, IAA, transformation des métaux, verre, matériaux de construction) ;
- du textile, de l'habillement et du cuir ;
- ou du BTP.

Ces critères spécifiques s'ordonnent en pratique autour de deux dimensions d'analyse bien traditionnelles : l'une visant à définir les différents niveaux d'intervention, l'autre s'attachant plus particulièrement à situer les différents types d'intervention (15). Le repérage des niveaux se réfère, on le verra, à des critères tels que la longueur de la série ou la relation aux équipements (en accordant

(15) Le lecteur familiarisé avec la démarche du Répertoire français des emplois reconnaîtra immédiatement l'influence du CEREQ dans ce type d'approche.

notamment une place privilégiée aux installations complexes automatisées). L'appréciation des types d'intervention s'appuie quant à elle sur des critères tels que la nature des interventions, le type de travail ou le domaine de spécialisation.

Si l'on anticipe sur la suite de l'exposé, la nature des interventions permet par exemple de distinguer l'usinage par enlèvement ou par formage de métal, le montage, etc. Le type de travail oppose, comme on le sait déjà, le travail de type industriel au travail de type artisanal, mais encore — et la nuance a son importance — le travail sur machine au travail à la main. Quant au domaine de spécialisation il n'est pas autre chose qu'un affinement de la spécialité de l'emploi qui constitue un des trois critères de base de la nomenclature. Cet affinement peut conduire tout simplement à éclater un bloc sectoriel en sous-secteurs (par exemple, ouvriers du textile, ouvriers de l'habillement, ouvriers du cuir) ou à reproduire la structuration par matériaux ouvrés, comme c'est le cas dans le bâtiment où l'on distingue le travail sur petits éléments ou sur éléments coulés, l'habillage rigide et l'utilisation de matériaux souples, et, par référence aux savoir-faire non spécifiques au secteur, le travail des métaux, du bois ou de l'électricité.

Ce dernier critère (le domaine de spécialisation), qui vise à cerner la distribution des connaissances et des techniques mises en œuvre dans l'exercice de l'activité professionnelle, a l'avantage d'allier une relative pertinence à sa simplicité d'utilisation. Mais, à la différence des autres, on le retrouve dans la plupart des nomenclatures et son application concerne toutes les catégories d'emplois.

C'est pourquoi seules seront développées ici les approches à vocation trans-sectorielle en prenant trois exemples jugés significatifs : celui des ouvriers de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique ; celui des ouvriers des industries de transformation ; celui, enfin, des ouvriers non qualifiés.

Les critères spécifiques

— *Mécanique, électricité, électronique*

Les ouvriers de fabrication mécanique, électrique ou électronique se ventilent à titre principal selon une grille d'opérations :

| Secteurs | Nature des interventions |
|-------------------------------------|---|
| Mécanique | <ul style="list-style-type: none"> — formage de métal (forge, chaudronnerie, tuyauterie, soudage) — enlèvement de métal (sur machines classiques, sur machines à commande numérique) — montage, assemblage (industrie, bâtiment) — autres opérations (traçage, essai, contrôle, traitement thermique et de surface) |
| Electricité Electronique | <ul style="list-style-type: none"> — bobinage — câblage — autres opérations (contrôle) |

Une telle structuration des emplois est justifiée par la spécificité des interventions — et donc des techniques et des savoir-faire mis en œuvre — liées aux diverses phases de transformation de produit (16).

Un autre critère, celui de la *longueur de la série*, est utilisé à titre complémentaire, en particulier dans l'usinage par enlèvement de métal, le montage industriel, le bobinage et le câblage, afin d'approcher la distinction entre les « professionnels » qui travaillent à l'unité ou en petite série, et les autres ouvriers qui travaillent en moyenne ou grande série et parmi lesquels se trouvent des OQ aussi bien que des OS.

La classification OS/OQ, qui se réfère uniquement aux grilles conventionnelles, crée en effet des distorsions par rapport à la distribution réelle des qualifications telle qu'elle peut notamment s'exprimer en utilisant un critère comme celui de la série. La solution retenue dans la nomenclature amène ainsi à proposer trois catégories d'ouvriers :

- les *ouvriers non qualifiés* dont la définition se réfère aux conventions collectives ;
- à l'opposé, les *ouvriers qualifiés travaillant à l'unité ou en petite série* (et pouvant donc englober des ouvriers hautement qualifiés tels que par exemple le prototypiste ou l'opérateur sur machine-outil en production unitaire) ;
- et, en situation intermédiaire, les *ouvriers spécialisés-qualifiés*, qui sont qualifiés au sens des conventions collectives mais dont le travail, en moyenne et grande série, tendrait plutôt à les rapprocher des OS.

Cette solution, qui ne sera en fait appliquée que dans les enquêtes auprès des entreprises (17), réalise une synthèse entre :

- les travaux du CEREQ qui ont mis en évidence la pertinence du critère de la longueur de la série et dont on trouve de nombreuses traces dans les études de branches et les Cahiers du Répertoire français des emplois ;
- et les travaux du Centre d'études de l'emploi qui, dès le début des années 70, signalaient l'émergence, entre autres catégories, des ouvriers spécialisés-qualifiés (18).

— Les industries de transformation

Si l'on néglige les secteurs du papier-carton et des industries lourdes du bois où la structuration des emplois est plus élémentaire (de type OQ/OS), les industries de

transformation se divisent en trois grands domaines — chimie, IAA, P1TMF et PVMC (19) — à l'intérieur desquels les emplois s'articulent en fonction du modèle suivant :

| | Ouvriers sur machines | Autres ouvriers |
|--------|---|--|
| OHQ-OQ | Surveillants opérateurs et conducteurs d'installations lourdes. Interviennent en général sur équipements complexes automatisés fonctionnant en continu. | Ouvriers qualifiés du travail à la main ou de type artisanal |
| OQ-OSQ | Conducteurs de machines individuelles. Interviennent en général sur machines simples de production par lots. | |
| OS | Servants, surveillants de machines. Peuvent en assurer l'alimentation, le déclenchement et le chargement, mais n'en effectuent pas le réglage. | Ouvriers non qualifiés du travail à la main |

La clé d'entrée du classement est fournie par l'opposition intervention sur équipement/intervention manuelle. En ce qui concerne les ouvriers sur machines, on retrouve les mêmes *trois niveaux* que ceux observés sur la mécanique, l'électricité et l'électronique (20) : ils s'obtiennent ici par distinction, à l'intérieur des ouvriers qualifiés au sens des conventions collectives, des emplois de très haute qualification que sont les opérateurs sur installations complexes, autorégulées (surveillants opérateurs) ou non (conducteurs d'installations lourdes).

On rencontre en particulier ces emplois dans les industries chimiques de base, la production des métaux, la fabrication du verre et la production des matériaux de construction, de même que, bien qu'ils ne soient pas isolés dans la nomenclature, dans la fabrication du papier-carton et les industries lourdes du bois (21).

Le Cahier n° 4 du Centre d'études de l'emploi déjà cité, utilise le terme de « surveillant-opérateur » qui sera repris dans les études chimie du CEREQ (21) et dans les Cahiers du RFE relatifs aux industries de transformation. Une synthèse des mécanismes de structuration des emplois dans les industries de transformation a été réalisée par le CEREQ (22) à l'occasion des travaux d'éla-

(16) Voir notamment à ce sujet les descriptions générales des emplois de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique qui figurent à l'intérieur des Cahiers du Répertoire français des emplois correspondant à ces domaines :

— Cahier 3 : **Les emplois-types de l'électricité et de l'électronique**, CEREQ, La Documentation Française, Paris, 1976.

— Cahier 11 : **Les emplois-types du travail des métaux**, CEREQ, La Documentation Française, Paris, 1980.

(17) Dans les enquêtes auprès des personnes, et en particulier dans le recensement de population et dans l'enquête emploi, la distinction se ramène donc à l'application des grilles conventionnelles (séparation entre ouvriers qualifiés et non qualifiés).

(18) Voir à ce sujet : **Les emplois industriels**, Cahier 4 du Centre d'études de l'emploi, P. d'Hugues, G. Petit, F. Rerat, PUF, 1973.

(19) IAA : industries agro-alimentaires ;
P1TMF : production, première transformation des métaux, fonderie ;
PVMC : production du verre, matériaux de construction.

(20) Avec la même restriction que précédemment : la distinction OQ/OSQ n'est pas possible dans les enquêtes auprès des individus (recensement, enquête emploi) ; elle sera réservée aux enquêtes auprès des entreprises (enquête structure des emplois).

(21) Cf. « **La qualification des emplois dans les industries chimiques** », J.C. Foubert, F. Phodon. Document n° 16-8 du CEREQ, octobre 1977.

(22) Cf. B. Belbenoit, **Principe de classification des emplois dans les industries de transformation, un exemple d'articulation Répertoire français des emplois - Nomenclature des emplois**, doc. ronéoté, CEREQ, 1980.

boration de la nomenclature ; c'est cette synthèse qui a servi de base au classement retenu.

Avec ses deux niveaux d'ouvriers qualifiés — qui reproduisent plus ou moins la distinction OQ/OSQ — et la fusion sur un seul et même niveau des ouvriers non qualifiés — cette assimilation supprime la distinction traditionnelle OS/manœuvre —, une telle structure constitue une innovation importante de la nomenclature et semble refléter, au moins dans certains secteurs industriels, une des tendances fortes de la stratification socioprofessionnelle.

— *Les ouvriers non qualifiés*

Si, d'une façon générale, les ouvriers non qualifiés ne correspondent plus dans la nouvelle nomenclature qu'à un seul et même niveau, cela ne signifie pas qu'ils se confondent avec une seule et même rubrique — comme c'était par exemple le cas pour les OS dans la nomenclature des emplois de 1967.

Au contraire, la simple application du critère sectoriel permet déjà de définir directement les ouvriers non qualifiés de l'électricité-électronique, du papier-carton et des industries lourdes du bois, du textile, de l'habillement et enfin du cuir.

Pour les autres domaines d'emplois, l'entrée sectorielle est croisée avec le type de travail — travail sur machine opposé au travail à la main (mécanique, chimie, IAA, P1TMF-PVMC), travail de type industriel opposé au travail de type artisanal (mécanique également, BTP, industries diverses) —, reproduisant ainsi en partie les principes d'analyse utilisés sur les ouvriers qualifiés.

L'utilisation privilégiée du critère sectoriel — dont la pertinence dépend de l'intensité du lien entre le type de production et le type d'emploi — a de quoi surprendre dans le cas des ouvriers non qualifiés.

En effet, les emplois d'ouvriers non qualifiés sont généralement caractérisés dans les conventions collectives par (23) : des tâches simples et répétitives n'entraînant pas directement de modification du produit ; aucune exigence explicite de formation (sanctionnée par un diplôme de l'Education nationale) ; un temps d'adaptation de courte durée sur le lieu de travail (n'excédant pas normalement quinze jours à un mois). C'est-à-dire que la classification en tant qu'ouvrier non qualifié dépend d'une façon générale de caractéristiques intersectorielles et donc que l'appartenance à un secteur ne définit pas nécessairement une spécificité de contenu de l'emploi.

Directement influencée par l'organisation taylorienne du travail, une telle argumentation correspond au schéma d'analyse dominant des années 60. On supposait alors que les ouvriers spécialisés étaient plus ou moins interchangeables. Leur définition, indépendante des matériaux

ouvrés, des équipements utilisés ou des produits fabriqués, tendait à privilégier le contenu technique de l'activité et les conditions requises pour occuper l'emploi ; et cela au détriment d'un ensemble d'autres caractéristiques significatives, notamment celles relatives à l'environnement du poste de travail (taille de l'entreprise, conditions de travail, ...) ou aux individus qui l'occupent (sexe, nationalité, âge, formation et savoirs, origines et itinéraires sociaux, ...).

Si comme c'est le cas dans l'approche socioprofessionnelle des emplois, on prend en considération ces autres caractéristiques, le découpage de type sectoriel retrouve toute sa pertinence.

*
* *

Il peut paraître banal de rappeler que toute nomenclature fige une certaine représentation de la réalité, représentation à la fois partielle, déformée et dépassée. Partielle parce que la nomenclature ne vise pas à transmettre un reflet fidèle d'une réalité brute absolue. Déformée parce qu'elle fournit toujours sa propre interprétation du système social global. Dépassée enfin parce que les effets de retard s'additionnent : décalage entre analyse et objet observé (une forme de réalité en mouvement), décalage entre prise de conscience collective et analyse, etc. Il n'est guère plus original d'admettre qu'en retour, la définition et l'utilisation de la nomenclature diffusent certaines pratiques, généralement préexistantes mais non encore consacrées, contribuant par là à modifier le système censé être observé.

La nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles n'échappe pas à ces caractéristiques et, selon toutes probabilités, elle marquera de son empreinte les analyses de l'emploi et du travail de la fin du XX^e siècle, mais elle apparaîtra aussi comme un instrument daté auquel les mécanismes de transformation de l'appareil économique — notamment la décomposition-recomposition des systèmes de travail et des relations sociales au sein de l'entreprise — imposeront une mise à jour, voire une refonte à plus ou moins brève échéance.

On n'en est pas encore là, loin s'en faut, et souhaitons une vie aussi longue au nouveau système qu'à l'ancien ! Mais il est clair que dès à présent, certaines zones de la nomenclature semblent plus que d'autres offrir une grande sensibilité aux signes du temps. Il peut s'agir de domaines d'emplois où l'organisation du travail est en phase de mutation rapide, en liaison ou non avec l'introduction des technologies nouvelles (emplois de la banque, de l'informatique par exemple). Il peut s'agir aussi de professions récentes — par exemple, celles que l'on rattache au travail social — dont la reconnaissance et le domaine d'intervention ne sont pas encore bien stabilisés ou, à l'inverse, d'emplois correspondant aux formes traditionnelles de la division du travail — qui conduisent par exemple à dresser des barrières rigides entre fabrication, entretien et gestion technico-économique — mais que certaines pratiques récentes risquent d'ébranler.

(23) Cf. M.L. Carrière, *Caractère classificatoire du critère d'autonomie comme mesure de la qualification dans les conventions collectives*, doc. ronéoté, CEREO, 1982.

D'une façon générale, la recherche de systèmes de production mieux adaptés à la situation économique que connaît la France depuis la fin des années 70 — avec en particulier le développement de formules assurant une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre — risque d'accélérer le déséquilibre entre la nomenclature et une réalité de plus en plus mouvante et difficile à saisir. Dans les conditions actuelles, la construction de la nomenclature ayant pris un certain recul par rapport aux contenus d'activité et aux modes opératoires mis en œuvre, on est tenté d'admettre que son processus de vieillissement en sera d'autant plus ralenti.

Cependant, la pertinence du lien entre l'individu et le poste de travail — lien sur lequel continue à reposer en grande partie le nouveau dispositif — est de plus en plus remise en cause au profit notamment d'une analyse en termes de système ou de collectif de travail. Les nouvelles expériences en matière d'innovation sociale (équipes autonomes, cercles de qualité, etc.) allant également dans le sens d'une approche collective du travail, on peut se demander si la répartition que l'on fait des individus sur une grille d'activités individuelles, ne risque pas, à long terme, d'être remplacée par des instruments jugés plus significatifs, car reposant sur un nouveau système de

représentation de la réalité socio-économique dans lequel l'individu se définirait moins parce qu'il fait que par sa relation aux autres.

Ces considérations appellent deux remarques. D'abord, l'approche socioprofessionnelle dont se réclament les auteurs de la nomenclature, constitue une amorce de mouvement dans cette direction, même si, à l'heure actuelle, les représentations sociales, héritées des années 60-70, restent étroitement subordonnées à des critères techniques tels que la situation hiérarchico-fonctionnelle, le contenu d'activité ou la place sur un procès de production. Par ailleurs, et c'est la deuxième remarque, les tendances qui s'esquissent en matière de structuration de la main-d'œuvre dans les entreprises reflètent plus une dynamique d'évolution qu'une situation dominante, la situation réelle étant essentiellement caractérisée par la coexistence de formes diversifiées d'organisation du travail et de gestion de la main-d'œuvre. Si bien que les problèmes soulevés sont peut-être en avance d'une nomenclature !

Pierre Simula
chargé d'études au CEREQ