

**bibliothèque  
du centre d'études  
et de  
recherches  
sur les qualifications**

OXFORD

l'analyse  
des qualifications  
et les  
classifications  
d'emplois

septembre 1973

VOLUME N° 5

**Formation · Qualification · Emploi**

Connaître aujourd'hui pour réaliser demain...

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Institut public à vocation interministérielle placé sous la tutelle du ministère de l'Education nationale, a reçu pour mission de promouvoir en France, avec le concours direct du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population, les observations et analyses scientifiques de nature à améliorer la connaissance des activités professionnelles.

Le CEREQ s'est engagé dans cette voie avec le souci de fonder ses appréciations à l'égard des perspectives d'évolution du travail et de l'emploi sur une analyse des réalités les plus actuelles.

Une telle entreprise touche à différents domaines d'application des sciences humaines : exige des références précises au plus grand nombre possible d'expériences françaises et étrangères.

C'est pourquoi, il entrerait dans une mission de service public de cette nature et de cette ampleur de choisir et de diffuser plus largement des travaux spécialisés qui, sans être le résultat de l'activité du Centre, entrent dans son champ de préoccupations. Tel est l'objet de la « Bibliothèque » du CEREQ, qui complète la collection des « Dossiers ».

En agissant ainsi, le Centre met à profit sa position dans les institutions publiques ainsi que les relations privilégiées qu'il entretient avec les organisations syndicales et professionnelles, les entreprises ou les établissements d'enseignement et les organismes de formation pour fournir à ces divers utilisateurs des informations nouvelles sur les phénomènes que cherchent à maîtriser les actions publiques ou privées engagées en faveur de la formation, de l'orientation et de l'emploi.

Gabriel DUCRAY

Directeur du Centre d'études  
et de recherches sur les qualifications

**l'analyse  
des qualifications  
et  
les classifications  
d'emplois**

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100

# Avant-propos

## LA NECESSITE D'UNE REFONTE DES NOMENCLATURES

Les modalités de la division du travail à l'intérieur des entreprises évoluent rapidement sous la pression des innovations technologiques ou d'organisation et des exigences formulées par les différents groupes sociaux qui participent à leur vie.

Dans ce tissu complexe et changeant, chacun cherche à retrouver un fil conducteur pour ordonner, classer... Pour cela, il lui faut élaborer un langage clair et expressif qui lui permette de communiquer avec les autres, en fonction de leurs problèmes communs. C'est ce langage commun que doit être une « nomenclature d'emplois ».

Le placier, le formateur, le conseiller, celui qui a charge d'élaborer des prévisions de besoins en formation, de décider ou d'influer sur les politiques de formation et d'emploi, de choisir et localiser des actions précises, sont parmi les plus directement concernés par le contenu des nomenclatures.

Les uns et les autres recherchent un langage accepté et facilement utilisable qui leur fournisse une représentation convenable de la réalité, c'est-à-dire qui rende compte fidèlement des principales caractéristiques des emplois dont ils ont besoin pour ajuster leur politique.

Chacun pourrait adopter ses propres règles et son propre vocabulaire, mais personne ne possède en propre toute l'information qui lui est nécessaire. Cette information, il faut aller la chercher auprès des individus et des entreprises et ces individus ou ces entreprises sont les mêmes quel que soit l'utilisateur de l'information.

Nul ne conteste l'utilité des classifications d'emplois. L'accord se fait sur la nécessité de rendre les nomenclatures d'emplois et en particulier les nomenclatures d'activités individuelles, plus conformes à la réalité et plus exactes. Tous en souhaitent une révision fondamentale, conscients de l'enjeu de cette

refonte puisqu'elle concerne l'ensemble du système d'information statistique intégrant les emplois, le langage qui doit servir au dialogue entre l'administration et le public et les thésaurus documentaires.

Mais l'accord n'est pas explicite sur le contenu souhaitable. La décision d'une refonte est prise désormais, mais les questions de méthode ne sont pas entièrement tranchées.

Le principe de la révision du système des nomenclatures d'emplois a été affirmé à la Commission de l'Emploi et à celle de l'Information Economique du VI<sup>e</sup> Plan. Le rapport général du plan retient cette révision parmi les tâches à entreprendre en vue d'adapter la production d'informations aux besoins de la société. L'INSEE a la charge de mener à bien cette réforme. Il a pris les initiatives nécessaires pour lancer sa réalisation avec le concours des administrations intéressées (1).

Elles ont distingué :

— l'aménagement des nomenclatures actuelles visant une amélioration immédiate commandée par les échéances statistiques de l'enquête annuelle du Ministère des Affaires Sociales sur la structure des emplois ou du recensement de 1975 ; le principe retenu est alors d'apurer, de compléter, de fournir des clés d'utilisation sans toucher à la structure des nomenclatures. Celles-ci vont conserver leurs défauts constitutifs comme leurs originalités ;

— la refonte du système des nomenclatures qui implique une connaissance exacte de la réalité que l'on souhaite représenter et classer dans une nomenclature, l'adoption d'un mode de classement pertinent et son expression sous une forme utilisable et facile à comprendre, tant par ceux qui doivent fournir l'information que par ceux qui doivent l'utiliser.

---

(1) Un groupe administratif réunissant ces administrations a été constitué sous la présidence de l'INSEE.

# Sommaire

	Pages
<b>INTRODUCTION</b> : Problèmes posés par la constitution d'un nouveau système de classification d'emplois .....	7
<b>PREMIERE PARTIE : REFLEXIONS POUR UNE REFONTE DES NOMENCLATURES FRANÇAISES D'EMPLOIS</b> .....	11
CHAPITRE I : Quelques réflexions sur les classifications d'emplois et l'analyse des qualifications - J. VINCENS .....	15
CHAPITRE II : Problèmes de définition d'une nomenclature d'emplois - Y. DUPUY .....	35
CHAPITRE III : Lancement de la réforme des nomenclatures d'activités humaines - J. BÉGUÉ .....	49
CHAPITRE IV : La révision de la nomenclature des emplois du Ministère des Affaires Sociales - M. POUGET ..	71
CHAPITRE V : La nécessité d'un système de repérage des emplois comme préalable à l'élaboration des nomenclatures - A. d'IRIBARNE .....	83
CHAPITRE VI : Le rassemblement des matériaux indispensables à l'élaboration des nomenclatures d'emplois - L'analyse des contenus d'emplois - J.-C. FOUBERT ....	117
<b>DEUXIEME PARTIE : EXEMPLES DE NOMENCLATURES ETRANGERES</b>	143
CHAPITRE I : Présentation de la nomenclature du BIT .....	147
CHAPITRE II : La nomenclature anglaise .....	157

CHAPITRE III	: La nomenclature du Ministère du Travail américain (DOT) .....	171
CHAPITRE IV	: Présentation de la nomenclature suédoise des emplois .....	209
CHAPITRE V	: La classification allemande des professions .....	223
CHAPITRE VI	: Description du système néerlandais de la classification des emplois .....	233
<b>CONCLUSION</b>	.....	259
<b>ANNEXES</b>	.....	265

# Introduction

## PROBLEMES POSES PAR LA CONSTITUTION D'UN NOUVEAU SYSTEME DE CLASSIFICATION D'EMPLOIS (1)

Les questions de procédures et de méthodes sont à la source de bien des conflits. Pour tenter de résoudre ce problème des classifications d'emplois, au moins trois modalités d'approche peuvent être envisagées :

— **La réunion d'experts** : chacun dit son point de vue, formule ses besoins et ensemble les experts élaborent un consensus. Ce parti est peu coûteux, ses partisans le considèrent comme plus rapide. C'est celui qui a été retenu pour les aménagements des nomenclatures.

— **L'analyse des emplois** : l'investissement à faire est important, les résultats attendus sont espérés plus fidèles, c'est-à-dire approfondis et exhaustifs. Il s'agit de partir non de « dires » mais de « faits ».

— **L'utilisation des travaux étrangers** : d'autres pays ont déjà effectué des travaux d'observation et d'analyse considérables dans ce domaine. Ils en ont amélioré le contenu et la présentation sur de longues périodes. De plus, l'accroissement des échanges dans le domaine technologique, dans le domaine des idées et aussi au niveau des travailleurs, des étudiants et chercheurs, conduirait à une plus grande diffusion des méthodes de travail elles-mêmes. Un attrait vers les travaux étrangers se développe en conséquence et suscite un mouvement communautaire d'harmonisation générale des nomenclatures.

La connaissance des nomenclatures étrangères et des travaux qui ont accompagné leurs confections ou refontes récentes est une chose, leur transposition à la réalité économique et sociale française actuelle en est une autre.

---

(1) Le terme de classification d'emplois est entendu dans son sens étymologique, système de classement des emplois, et ne fait pas référence aux classifications conventionnelles qui en sont une application particulière avec un objectif propre d'harmonisation des grilles de rémunérations.

Il serait d'autant moins excusable d'ignorer ce qui a été fait dans d'autres pays que la matière est ardue et que la solide expérience de certains pays est immédiatement profitable : mais le formateur, l'organisateur, le décideur, pour tirer parti des expériences qui se font ailleurs, doit avoir une vue suffisante des termes nationaux, régionaux ou locaux, de ses propres problèmes, pour les confronter aux expériences et résultats obtenus dans les autres pays.

La transposition directe des expériences supposerait que les réalités politiques (systèmes et formes d'enseignement par exemple), sociales (structures des organisations d'entreprise, statuts), économiques (niveaux de développement, moyens, valeurs privilégiées) soient parfaitement identiques, ne serait-ce qu'au sein de la Communauté européenne — la division du travail n'est pas une entité tirant d'elle-même son existence, mais une résultante de nombreux facteurs —. L'état de ces facteurs de pays à pays n'est ni uniforme, ni constant. Si des rapprochements peuvent se dessiner, ils dépendent de l'action entreprise sur ces facteurs. Le résultat n'est pas immédiat. Cet effort même ne dispense d'ailleurs pas d'une représentation propre du système national des emplois, ne serait-ce que pour appréhender la portée des choix à faire dans le rapprochement des systèmes, les apports attendus et les sacrifices consentis. Cette harmonisation là va très au-delà du langage et de la communication.

Un fait profond et essentiel s'en dégage : à travers le problème des nomenclatures d'emplois, c'est la capacité d'un pays à représenter les éléments essentiels (c'est-à-dire ceux auxquels il accorde de l'importance) de sa réalité sociale et à mesurer l'incidence des choix qu'il fait en matière de formation, en matière économique ou sociale sur cette réalité sous-jacente : le mode de vie au travail. Le problème se pose alors de savoir s'il est nécessaire de se doter des moyens de percevoir une image traduisant le mieux possible cette réalité pour être en état de mesurer non seulement les coûts monétaires de l'utilisation, de la mobilité ou de la formation de la main-d'œuvre, mais aussi les coûts sociaux, ou pour appréhender tout ce que l'on choisit à travers une décision en apparence quotidienne ou à effets secondaires différés.

L'opposition entre le recours aux « dire » d'experts et l'observation sur le terrain n'a pas de sens. De la même manière qu'on ne saurait se dispenser du profit à tirer des expériences étrangères, on ne saurait intervenir sans l'éclairage des experts, en l'espèce utilisateurs et partenaires, occupant les emplois ou chargés de les définir ou de les utiliser. Il leur appartient de dire ce qui leur importe : besoins et points fondamentaux, de préciser leurs connaissances et leurs difficultés pour l'identification et la désignation des emplois. Ceci ne dispense pas toutefois d'investissements plus importants, tant sur le plan théorique et intellectuel que sur le plan opératoire de l'observation systématique du contenu des emplois.

Deux raisons peuvent justifier une telle proposition :

- la première tient à l'enjeu qui vient d'être souligné,
- la seconde est d'ordre très pratique et concerne directement les utilisateurs des nomenclatures quel que soit leur penchant ou leur aversion pour les discussions théoriques, éloignées des préoccupations quotidiennes : c'est l'impossibilité de réunir à dire d'expert, une liste détaillée et exhaustive des emplois

et une définition admise de ceux-ci. La difficulté tient au fait que chacun adopte implicitement ses propres critères. Il en résulte une quasi-impossibilité d'aboutir à des arbitrages constants, les informations transmises par ces intermédiaires n'étant pas homogènes. Les conséquences pratiques en sont des oublis et surtout une nomenclature « arbitraire », c'est-à-dire dont les critères sont non seulement variables, mais souvent inexprimés. L'image qu'elle donne de la réalité n'est pas constante selon les rubriques arrêtées.

Concrètement, du point de vue de l'utilisateur, les classements effectués, les informations transmises à l'aide d'une nomenclature établie sur ces seules bases, connaissent des syncopes successives. Chaque rubrique ne comporte pas la même qualité, ni le même contenu d'information. Du point de vue de la collecte statistique, l'information perd de son exactitude et les partitions perdent de leur netteté. Adopter cette méthode revient à prendre le risque de voir se réinventer des nomenclatures « ad hoc » plus ou moins éphémères : l'individu et l'entreprise sont à nouveau submergés. Le problème initial se repose alors : comment refondre de manière à la fois suffisamment stable dans son organisation générale et évolutive dans son contenu, une nomenclature d'emplois utilisable par ceux qui en ont besoin ?

Première partie

**RÉFLEXIONS**

---

**POUR UNE REFONTE**

---

**DES NOMENCLATURES**

---

**FRANÇAISES**

## L'INTERET DES REFLEXIONS ENGAGEES

La sensibilité à ces problèmes s'est largement répandue en France au cours des dernières années.

Les exigences de la politique de l'emploi confrontée aux problèmes de la qualification ne permettent plus un pilotage à partir des données conjoncturelles et prévisionnelles masquant sous une classification formelle ou vieillie les réalités concrètes des contenus d'emplois et de leurs exigences.

Le développement du système de formation et l'apparition d'une population plus nombreuse aux différents niveaux d'enseignement généralisent les problèmes de débouchés et nécessitent la disponibilité d'une information exhaustive et détaillée sur ces emplois.

Les changements introduits par le développement et la diversification de l'économie et les exigences d'une politique des conditions de vie au travail exigent un affinement de la connaissance de l'évolution des qualifications pour permettre des progrès substantiels dans le domaine des prévisions. La précision de la saisie des données relatives à l'emploi et à la qualification devient à ce titre essentielle pour la mise en place et l'efficacité des systèmes destinés à fournir et adapter les qualifications disponibles.

Tout un mouvement d'idées dans le domaine économique, social et philosophique formule des exigences pressantes qui passent par la connaissance plus précise des emplois, des qualifications et des conditions générales d'occupation des hommes au travail.

C'est pourquoi l'enjeu des problèmes de nomenclatures d'emplois est fondamental, non seulement par les conséquences directes des nomenclatures sur l'information statistique et la prévision, mais par ce que l'on peut en attendre sur le plan de la connaissance et de l'information et par delà, de l'action et des politiques.

Ces motivations n'ont pas échappé aux Commissions de l'emploi et de l'information économique dans leur recommandation d'une révision des nomenclatures. L'importance de cet enjeu a conduit les administrations responsables à bien séparer l'aménagement des nomenclatures existantes subordonné au calendrier des opérations statistiques (enquêtes annuelles sur les structures d'emploi, recensements de population) de la refonte des systèmes de nomenclatures,

conditionnée par l'information élémentaire sur les emplois susceptible d'être rassemblée.

Dans ce contexte général, il est apparu utile de rassembler un certain nombre de réflexions de personnes ou d'équipes qui se sont tournées à des titres divers vers le problème de l'analyse des qualifications et des classifications d'emplois.

Ce sont ces réflexions réunies par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ) qui sont présentées ici par leurs auteurs qui ont procédé à de fréquents échanges d'idées.

Aussi sans répondre à un plan rigoureux, la contribution des auteurs s'organise autour de thèmes qui se complètent et se trouvent rassemblés dans un ordre aussi logique que possible.

En présentant « quelques réflexions sur les classifications d'emplois et l'analyse des qualifications », le professeur J. VINCENS situe le sujet. Il cherche plus particulièrement à définir le statut des classifications et des analyses dans l'approche générale des « mécanismes de fonctionnement du marché du travail » et de la « réallocation des ressources en travail », et souligne l'importance des options théoriques qui peuvent être choisies.

Y. DUPUY, en formulant un « essai de définition d'une nomenclature d'emplois » aborde le domaine de l'application. Tirant parti notamment des expériences étrangères qu'il a étudiées, il dresse avec précision un tableau général des exigences susceptibles d'être remplies par les différentes formes de nomenclatures d'emplois.

J. BÉGUÉ, chef de service de l'emploi à l'INSEE, se place dans le contexte français pour définir « les objectifs et contraintes d'une réforme des nomenclatures d'activités individuelles ». Il précise les conditions d'une telle entreprise en France et dans le cadre général des travaux à conduire dans cette perspective.

M. POUGET développe une étude critique sur un aspect particulier du système des nomenclatures françaises à propos de la « révision de la nomenclature des emplois du ministère du Travail ». Il en analyse les limites d'aménagement et d'utilisation.

Revenant au dispositif général des connaissances dans lequel s'intègrent les nomenclatures d'emplois, A. d'IRIBARNE formule une proposition « d'application de l'analyse de système à l'observation des activités professionnelles » dans une perspective de prévision d'emplois et de besoins en formation. Il en extrait les exigences de la prévision tant au niveau de la description des activités individuelles qu'à celui des classifications d'emplois.

J.-C. FOUBERT poursuit en précisant les objectifs et conditions du « rassemblement des matériaux nécessaires à la construction des nomenclatures d'emplois » et propose dans cette perspective un essai « d'analyse de contenu d'emploi ».

# Chapitre I

## **QUELQUES RÉFLEXIONS SUR LES QUALIFICATIONS D'EMPLOIS ET L'ANALYSE DES QUALIFICATIONS**

J. VINCENS,  
Conseiller scientifique du CEREQ,  
Directeur de l'Institut d'études de l'emploi  
Toulouse.

L'intérêt que suscitent actuellement les problèmes d'analyse et de classification des emplois et des qualifications n'a rien d'étonnant. C'est une conséquence du développement de la politique de l'emploi, de l'amélioration des méthodes de gestion du personnel par les entreprises et du développement de la formation en dehors du travail.

Ces recherches permettent de voir que l'analyse des emplois et la construction de classifications d'emplois soulèvent de nombreux problèmes qui ne sont pas seulement d'ordre statistique. Tous les spécialistes du travail et de l'emploi peuvent faire progresser les connaissances dans ce domaine.

### **I - L'ANALYSE DES EMPLOIS**

#### **1 - La logique de l'analyse**

Analyser un phénomène c'est le diviser en plusieurs éléments. Cette division suppose résolu un problème fondamental. Quels sont les éléments que l'analyse cherche à découvrir et à mesurer éventuellement ? Les éléments ou caractères qui constituent l'objet analysé sont choisis dans un système de référence c'est-à-dire dans une typologie, un ordre, qui doit permettre d'expliquer certaines

particularités de l'objet analysé. C'est là ce que nous enseigne la logique élémentaire mais nous avons tendance à l'oublier lorsqu'il s'agissait des emplois. La logique élémentaire nous dit aussi que le système de référence, l'ensemble de caractères, qui a servi à analyser l'objet (1) est construit de façon à en éclairer un aspect jugé particulièrement intéressant ou utile pour l'action.

Tout système d'analyse repose donc sur une intention, une finalité. Pour faire une analyse des emplois il faut donc d'abord choisir des objectifs : quel est le but de l'analyse ? Permettre de mieux comprendre les relations entre la formation et l'emploi, les rémunérations et l'emploi, les causes des changements du contenu de l'emploi ?

Selon la réponse, les systèmes d'analyse, c'est-à-dire les caractères que l'on s'efforce d'identifier dans les emplois étudiés, ne seront pas les mêmes, bien qu'un caractère donné puisse faire partie de plusieurs systèmes d'analyse.

Il n'est donc pas possible de bâtir un système d'analyse des emplois capable de satisfaire tous les besoins de l'action et de la recherche. Il faut, au contraire, bien préciser la finalité qui inspire la méthode d'analyse proposée afin que cette méthode puisse être convenablement jugée.

Il faut s'attendre aussi à une évolution des méthodes en raison de l'évolution des besoins : jusqu'ici l'analyse des emplois devait servir surtout pour le placement, la formation, la fixation des salaires. Ces besoins demeurent mais les deux premiers prennent plus d'importance et la finalité de l'analyse se modifie. L'analyse des emplois n'a pas seulement pour but de répondre aux préoccupations des employeurs. Les demandes des travailleurs sont plus nombreuses et plus précises. Il n'est pas impossible que dans un proche avenir, l'analyse de certains aspects des conditions du travail soit faite systématiquement, c'est-à-dire en se référant à un code, un langage, qui exprimera l'essentiel de ce qui préoccupe les travailleurs.

## **2 - La qualification requise par l'emploi**

L'analyse des emplois a finalement pour but de décrire les divers aspects de la situation des individus qui occupent ces emplois. Le prolongement naturel de cette analyse est l'étude des caractéristiques de l'individu capable de tenir chacun de ces emplois. L'analyse de la qualification requise par l'emploi est par conséquent inséparable de l'analyse de l'emploi. Elle en constitue partiellement l'autre face, elle projette l'éclairage sur l'homme et sur ses capacités. C'est naturellement l'homme qui est qualifié, c'est-à-dire qui est apte à faire des actes définis, à jouer un rôle donné. Mais l'expression usuelle de « qualification de l'emploi » reste cependant claire. Elle permet d'abrégier l'expression exacte qui serait « la part de la qualification de l'homme mise en œuvre dans cet emploi et permettant d'y obtenir un résultat conforme à une norme donnée ».

---

(1) Ici l'emploi, défini comme l'ensemble des tâches confiées habituellement à une personne.

On peut ainsi distinguer l'analyse des emplois au sens étroit et l'analyse des qualifications requises par les emplois, l'ensemble faisant partie de l'analyse des emplois au sens large. Cette distinction est utile. Elle correspond, semble-t-il, à la présentation faite par le Dictionary of occupational Titles (édition 1965). L'analyse des emplois au sens étroit comprend les critères qui servent à établir le numéro à six chiffres de chaque emploi et elle conduit à la première classification (occupational group arrangement = OGA). La seconde présentation des emplois (workers traits arrangement = WTA) est plutôt une analyse des qualifications au sens où je retiens ce terme.

Les critères utilisés par le WTA montrent que la qualification n'est pas seulement composée des aptitudes ou capacités « actives » qui correspondent à ce que fait l'individu dans l'emploi. Elle contient aussi des aptitudes « passives » ; capacité de supporter (ou d'accepter) de mauvaises conditions de travail, le bruit, l'absence d'intérêt de la tâche.

Parler de qualifications requises par l'emploi, c'est donc traduire les tâches et les autres caractères de l'emploi en caractères proprement humains. Cela s'accompagne souvent d'un effort d'abstraction et de généralisation qui permet d'échapper au raisonnement circulaire : si l'emploi consiste à utiliser une machine donnée, cela n'avancera à rien de dire que le travailleur qualifié est celui qui sait se servir de cette machine.

La qualification requise par l'emploi sera donc en définitive le résultat d'une description particulière de l'emploi, faite avec un système de référence qui porte sur les capacités et les connaissances de l'homme.

### **3 - L'analyse des qualifications**

#### **a) Le cheminement logique théorique**

Logiquement on devrait raisonner de la façon suivante :

\* La première étape viserait à construire un système de référence fondé sur l'homme, c'est-à-dire exprimer par une série d'éléments (les mots du langage que constitue ce système de référence) tout ce que l'homme est capable de faire et d'être. La psychologie du travail construit sans relâche de tels systèmes et elle apporte des éléments très intéressants chaque fois que la décomposition en éléments distincts est possible.

Mais cette méthode a des limites. D'abord, comme le rappellent avec force les psychologues, l'homme engage dans son travail sa personnalité entière. Ensuite certaines dissociations du comportement humain paraissent sans valeur explicative même si elles rendent des services. Souvent les psychologues ne savent pas ce qu'ils mesurent. Ils ont simplement défini des situations de travail et ils savent repérer au moyen de tests les individus qui ont une assez forte probabilité de réussite ou d'échec dans ces situations. L'aptitude à travailler en équipe, le sens des responsabilités, la créativité, paraissent être parmi les qualités

fréquemment réclamées par les employeurs, de bonnes illustrations du procédé.

\* La seconde étape.

Elle consisterait à identifier les éléments, pris dans le système de référence, qui seraient nécessaires pour accomplir une performance donnée dans l'emploi. Comme le dit S. A. FINE, la meilleure méthode consisterait à confier cette tâche à des experts considérés comme objectifs.

\* La troisième étape, enfin permettrait d'identifier les éléments de qualification que possède chaque travailleur de façon à pouvoir faire les placements et organiser les formations ou les orientations. Cette méthode logique ne peut être appliquée jusqu'au bout puisque le système de référence n'est pas complet et que les difficultés d'application lorsque les instruments d'analyse existent, sont grandes.

### **b) les procédés empiriques**

Ainsi utilise-t-on couramment, pour traduire les contenus d'emploi en termes de qualification, des procédés plus ou moins empiriques que l'on peut décrire en utilisant la distinction entre les trois types d'analyse des qualifications.

- qualification jugée nécessaire à la suite d'une étude objective de l'emploi,
- qualification exigée par les employeurs,
- qualification moyenne, la plus fréquente des titulaires actuels de l'emploi...

Le meilleur exemple des procédés utilisés dans le premier cas est donné par le DOT (2).

## **II - LES CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS**

### **1 - Construire un système d'analyse**

Une classification n'est pas autre chose qu'une combinaison de critères qui permet de construire une distribution statistique des emplois.

On utilise les différentes valeurs d'un ou plusieurs des critères qui ont servi à analyser les éléments que l'on veut classer, pour construire les rubriques entre lesquelles on répartit ces éléments.

---

(2) Cf. p. 171.

Une classification des emplois n'échappe pas à cette règle et on peut donc construire a priori un grand nombre de classifications différentes, pourvu que chaque emploi soit analysé à l'aide d'un nombre suffisant de critères ce qui permet de multiples combinaisons.

En ce sens, les problèmes de classification ou de regroupement des emplois peuvent paraître secondaires. L'essentiel est d'établir un système d'analyse convenable. Les regroupements seront faits ensuite selon les besoins ou les désirs de chacun.

## **2 - Les difficultés rencontrées**

Comment expliquer cependant que l'impression inverse semble prévaloir ? On cherche souvent, en effet, à construire une classification des emplois et une seule en négligeant dès lors, les autres possibilités de combinaisons des caractères qui servent à l'analyse des emplois.

La raison de cette attitude est simple. Les classifications d'emplois ont d'abord été des répartitions des travailleurs classés selon leurs occupations. Celles-ci n'étaient qu'un des caractères servant à analyser les individus au cours des enquêtes ou des recensements démographiques. De même que l'on classait les individus selon l'âge, le sexe ou le domicile, on cherchait à les classer selon leurs occupations identifiées grâce à l'appellation donnée par la personne enquêtée. L'information sur l'emploi était donc médiocre. De plus le grand nombre d'appellations imposait un regroupement. De même que la distribution par âge est simplifiée sous forme d'une distribution par classe d'âge, de même la distribution des individus selon leurs occupations devait être remplacée par une classification plus maniable.

Deux façons de procéder étaient concevables :

\* On pouvait d'abord regrouper les emplois (ou les individus occupés) en catégories de base qui sont elles-mêmes regroupées en rubriques plus larges. Finalement on dispose d'une classification à quatre ou cinq niveaux de regroupement. Naturellement le système repose sur le principe d'exclusion et le ou les critères utilisés à chaque phase doivent satisfaire cette condition.

\* On pouvait construire une classification par affinements successifs. On répartit les emplois en catégories très larges. Chaque catégorie est subdivisée à son tour et ainsi de suite. Il est clair que des critères différents peuvent être utilisés pour subdiviser deux catégories de même rang puisque les emplois sont classés définitivement dans chaque catégorie. Le principe d'exclusion est respecté.

Ainsi, le désir de construire une classification unique des emplois en excluant la possibilité d'en faire d'autres avec les mêmes critères combinés d'une autre manière, est souvent la preuve que l'on n'a pas fait une analyse suffisante des emplois. La classification unique est signe de pauvreté. Il n'est pas étonnant que les statisticiens et les démographes aient commencé par cette classification simple mais ces classifications ne respectaient pas complètement les conditions de l'analyse des emplois qui ont été définies précédemment.

### **3 - La place privilégiée des classifications d'emplois fondées sur la qualification**

Une place particulièrement importante est réservée aux classifications d'emplois fondées sur la qualification requise pour exercer chacun d'eux. Cela s'explique par le rôle que l'on réserve aux classifications d'emplois : servir l'orientation, le placement, la formation des individus.

Parmi les caractères de la qualification qui semblent les plus faciles à connaître et les plus importants pour l'action, figure le niveau de cette qualification ; l'application la plus courante consiste à attribuer à la qualification requise par chaque emploi un niveau mesuré par la durée de formation nécessaire. On a déjà noté, à propos du DOT, que le procédé paraît convenable pour la formation spécifique (avec quelques conditions restrictives) mais on voit assez mal comment l'utiliser pour la formation générale (si l'on accepte la distinction entre les deux types de formation).

C'est cependant l'un des critères retenus par la nomenclature française de 1967.

Rappelons que la notion de « niveau de formation habituellement requis pour tenir l'emploi » peut être comprise au moins dans trois sens différents (3) :

— Formation explicite requise lorsqu'on embauche dans cet emploi un jeune travailleur qui entre dans la vie active. On suppose que cette formation, sanctionnée ou non par un diplôme, est suffisante pour tenir l'emploi. Dans ce cas, on admet que des travailleurs qui n'ont pas cette formation explicite peuvent la remplacer par l'expérience et on classe ces travailleurs au même niveau que les diplômés.

— Qualification requise. Telle qu'elle est déterminée par des experts objectifs.

— Formation explicite de la majorité (ou d'un % quelconque) des titulaires de l'emploi. Dans ce cas l'offre de personnes formées peut influencer le niveau attribué à l'emploi. Une classification fondée sur les niveaux de qualification peut rendre des services bien que la notion de niveau soit assez imprécise.

### **III - UNE CLASSIFICATION FONDÉE SUR LES POSSIBILITÉS DE PASSAGE ENTRE LES EMPLOIS**

Par définition, les emplois placés dans une rubrique ou un groupe de rubriques d'une classification, ont des caractères communs. On dit que le contenu de la rubrique est homogène par rapport aux caractères qui ont servi à la définir.

(3) S.A. FINE : The use of the DOT as a source of estimates of Educational and training requirements, Journal of Human resources, Vol. III, n° 3, 1968.

Toute classification est construite précisément pour obtenir un type particulier d'homogénéité qui a un sens et qui constitue une propriété spécifique conforme à l'objectif visé lorsque cette classification a été élaborée.

En matière d'emplois, les économistes réclament souvent une classification telle que l'homogénéité soit synonyme de possibilités de passage : les individus qui occupent les emplois placés dans une rubrique doivent pouvoir occuper n'importe lequel des emplois de cette rubrique plus facilement que n'importe lequel des emplois placés dans une autre catégorie (4).

Chaque individu occupant un emploi de la rubrique doit être transférable à un autre emploi de cette rubrique. Tous les travailleurs occupant les emplois de la rubrique doivent être substituables dans un emploi quelconque de cette rubrique.

Puisque l'homogénéité particulière que l'on recherche est définie par les possibilités de passage des individus, la classification doit être fondée sur l'analyse des qualifications requises par les emplois.

## 1 - Problème de définition

Naturellement le sens de cette définition dépend de ce que l'on entend par l'expression « occuper plus facilement tel emploi que tel autre ».

On peut retenir la capacité technique à occuper l'emploi conformément à une norme donnée. La facilité à passer d'un emploi à l'autre dépendra par conséquent de la ressemblance des qualifications requises par les emplois. Les emplois réunis dans une catégorie auront en commun une partie de la qualification nécessaire à chacun d'eux. Ils se différencieront par l'autre partie de cette qualification mais les individus qui occupent l'un ou l'autre de ces emplois pourront acquérir cette partie de la qualification plus facilement que la fraction de qualification qui leur fait défaut pour occuper un emploi rangé dans une autre catégorie.

Quel contenu donner à cette facilité ? Le plus courant est de retenir le temps de passage ou temps de formation complémentaire et l'homogénéité d'une rubrique est, dans ce cas, définie de la façon suivante. Une rubrique est homogène lorsqu'elle reçoit tous les emplois tels que le travailleur n'ayant que la qualification requise pour occuper l'un quelconque d'entre eux peut en occuper un autre avec une probabilité donnée de réussite après avoir reçu une formation complémentaire plus courte que celle qu'il devrait recevoir pour occuper avec la même probabilité de réussite un emploi situé dans un autre groupe.

Une condition de réciprocity est en outre exigée. Si  $a_{12}$  et  $a_{21}$  sont les temps de passage de l'emploi  $A_1$  à l'emploi  $A_2$  et réciproquement, il faut que la définition précédente s'applique au plus long de ces deux temps de passage.

Cela permet de bien situer les emplois dits non qualifiés. Ce sont des emplois auxquels il est, par définition, facile d'accéder car le temps de passage d'un

(4) Par exemple : B. GRAIS, Techniques de prévision de population active par profession et niveau de qualification, OCDE, 1966. GLEN CAIN et LEE HANSEN, Occupational classification : An economic approach, Monthly Labor Review, february, 1967.

emploi qualifié quelconque à un emploi non qualifié est censé être très court. Mais le temps de passage inverse (de l'emploi non qualifié à un emploi qualifié) est toujours long.

## **2 - La définition du « temps de passage »**

Un autre aspect de l'homogénéité fondée sur les possibilités de passage doit être étudié maintenant. Le temps de passage qui détermine la distance entre les emplois d'une catégorie peut en effet, être défini de plusieurs manières.

### **a) Le temps de passage peut être un temps de formation**

On suppose que l'on connaît les modalités optimales de l'apprentissage nécessaire pour chaque emploi. On suppose en outre que l'apprentissage nécessaire aux individus qui occupent certains emplois (ceux qui sont dans la même catégorie que l'emploi considéré) est plus court que celui que doit suivre un individu sans emploi et sans formation ou un individu exerçant une autre profession rangée dans une autre rubrique. On retient les méthodes d'apprentissage optimales, c'est-à-dire les plus efficaces (les plus rapides avec un coefficient de réussite donné à l'avance). Mais encore faut-il tenir compte du coût : la méthode la plus efficace sera peut-être la plus chère.

Une semblable définition du temps de passage permet de construire conceptuellement, une classification des emplois finalement fondée sur un critère normatif. Elle indiquerait les possibilités de passage qui existeraient si les meilleures méthodes de formation étaient utilisées.

La classification serait donc modifiée quand le contenu des emplois, mais aussi les méthodes de formation, changeraient.

En période de guerre ou même dans une grande entreprise lorsqu'il faut préparer la mise en service d'une technologie nouvelle, il n'est pas rare de trouver des exemples de la démarche qui vient d'être décrite. On définit les exigences de l'apprentissage le plus efficace et on classe les individus selon leurs chances de réussite et la durée de formation qui leur est nécessaire.

### **b) Le temps de passage peut être défini, ensuite, comme le temps usuellement nécessaire pour accéder à un emploi**

On ne fait plus référence ici à la meilleure méthode possible d'apprentissage mais aux pratiques des entreprises, compte tenu du système de formation existant.

Pour construire la classification, il faudrait décrire les processus d'accès aux emplois qui dépendent de tous les facteurs que l'on trouve dans l'analyse du marché du travail et dans celle de l'organisation de la division des tâches dans l'entreprise.

Notamment, s'il existe un marché interne dans certaines entreprises il règlera les promotions et les transferts c'est-à-dire l'accès à certains emplois. La filière de passage peut être plus longue que celle qui résulterait d'un apprentissage systématique mais elle est réelle et non plus normative.

Les modalités d'accès à un emploi donné (supposé à peu près semblable d'une entreprise à l'autre) varient ainsi selon les entreprises et l'environnement où elles se trouvent. Une classification des emplois bâtie sur les temps de passage moyens pourrait, par conséquent traduire très mal la réalité : on trouve ici un problème classique de dispersion des cas particuliers. La quantité d'information nécessaire pour construire une classification d'emplois de cette façon serait très grande et dépasse sans doute les possibilités actuelles.

### 3 - Autres remarques

\* Une classification fondée sur les temps de passage soulève, d'autre part, tous les problèmes habituels de séparation. Un emploi peut être également proche de deux autres qui sont très éloignés l'un de l'autre. Cela vient de ce que le temps de passage est un temps d'acquisition (dans le cas de formation voulue) ou un temps « d'attente » socialement exigé. Un individu qui occupe un emploi quelconque peut se diriger avec des chances égales de succès vers des emplois très différents. La durée requise pour atteindre l'un quelconque d'entre eux peut être la même. Il n'utilisera pas, selon la direction qu'il prendra, les mêmes éléments de sa qualification actuelle.

\* L'exigence de réversibilité ou de passage réciproque, crée une contrainte très forte si l'on veut construire la classification des emplois. On peut dès lors concevoir un autre type de classification en ne retenant que les passages univoques observés. Dans la même catégorie seront classés les emplois de départ et les emplois d'arrivée (5), par exemple les emplois occupés par les travailleurs débutants et ceux auxquels ils accèdent habituellement par la suite lorsque leur formation sur le tas est achevée.

\* Homogénéité des rubriques et rémunérations. Les classifications d'emplois fondées sur le seul critère technique des possibilités de passage liées à la similitude des qualifications, ne doivent pas être confondues avec des classifications socio-professionnelles qui ont pour but de regrouper dans la même catégorie les individus qui ont les mêmes caractéristiques sociales : genre de vie, aspirations, revenus. Cependant, il est intéressant de se demander si les catégories supposées homogènes d'après le critère des possibilités de passage le sont aussi par rapport à d'autres critères et notamment par rapport au salaire.

**Premier cas :** on suppose que la qualification d'un emploi est le seul élément qui détermine le montant du salaire. On suppose aussi que le salaire est le seul élément retenu par les individus lorsqu'ils décident d'offrir du travail.

(5) C'est, semble-t-il, la proposition faite par SCOVILLE ; Job content of the US Economy, Mac Graw Hill, 1969.

Dans ce cas, les salaires des travailleurs dont les emplois sont classés dans une catégorie donnée doivent être voisins. Les différences tiennent à l'imperfection du marché. D'une catégorie à l'autre les différences seraient liées à la rareté c'est-à-dire au coût d'acquisition des éléments de qualification (lorsque ces éléments sont reproductibles).

**Second cas :** on suppose que la qualification n'est qu'un des éléments du salaire et que celui-ci est simplement un des éléments qui déterminent l'offre de travail.

Les emplois placés dans une catégorie (rubrique de base) de la classification peuvent donc avoir des rémunérations différentes (6). Il est probable dans ce cas que les passages d'un emploi à l'autre, bien que techniquement possibles (si on ne s'intéresse qu'à la qualification) ne se feront que dans un sens. Plus généralement il faut s'interroger, dans ce cas, sur la signification de la classification et sur les conditions nécessaires pour que les rubriques homogènes rassemblent des emplois entre lesquels des passages, c'est-à-dire des réallocations de main-d'œuvre, se font effectivement. La coexistence dans une rubrique, d'individus qui acceptent des salaires différents pour des emplois exigeant des qualifications voisines, tiendrait évidemment aux différences d'appréciation des autres caractères de ces divers emplois (caractères considérés comme non liés à la qualification).

L'utilité de la classification pour traiter les problèmes macro-économiques (formation, estimation des mécanismes de réallocation du travail) serait semble-t-il limitée.

\* Dans une classification d'emplois fondée sur les possibilités de passage, on ne tient pas compte de la qualification réelle globale des individus qui occupent des emplois, de sorte que les passages entre emplois effectivement constatés peuvent être beaucoup plus variés que la classification ne l'indique. Le temps de passage réellement nécessaire pour qu'un pourcentage donné des travailleurs qui occupent les emplois de la rubrique a puissent occuper les emplois de la rubrique b, c ou i peut être inférieur au temps de passage « objectivement » mesuré en ne retenant que les qualifications requises par ces divers emplois. Cela vient de ce que les travailleurs de a possèdent déjà une partie des qualifications requises par les emplois b, c, i.

Dans ce sens, on peut chercher à inventer des indices qui exprimeraient la divergence entre les possibilités théoriques de passage (fondées sur les qualifications requises par les emplois) et les possibilités effectives de passage (fondées sur les qualifications des individus qui occupent ces emplois). Cela rejoint certaines typologies d'emplois comme celle de J. H. SMITH (7).

---

(6) Les travailleurs qui occupent ces emplois peuvent avoir des salaires plus dispersés encore pour des raisons personnelles, ancienneté par exemple.

(7) J.H. SMITH, *The analysis of labor mobility in manpower policy and employment*, London School of Economics, 1966.

#### 4 - L'hétérogénéité du travail

Jusqu'ici nous nous sommes intéressés à la construction d'une classification des emplois fondée sur les possibilités de passage d'un emploi à l'autre car ce critère est fréquemment retenu par les économistes comme très important. Une telle classification doit permettre en effet, d'analyser l'hétérogénéité du travail, concept généralement mal défini par la théorie économique.

Supposons que les deux critères distingués plus haut puissent être confondus : la meilleure méthode de passage d'un emploi à l'autre (celle qui utilise la technique d'apprentissage la plus efficace) et la méthode effectivement en usage (celle qui tient compte des marchés internes, du système de formation existant) donnent le même résultat au même coût. C'est une simplification excessive mais elle facilite l'analyse. La classification des emplois qui serait construite selon ces modalités aurait un nombre quelconque de rubriques de base, nombre qui ne peut être fixé à l'avance puisqu'il dépendrait des résultats de l'analyse des emplois en termes de qualification et des contraintes qui seraient données portant sur le temps de passage toléré pour que deux emplois soient dans la même catégorie de base.

Naturellement, si cette classification est construite et si les emplois existants sont répartis dans ces rubriques, il est intéressant d'étudier le résultat de cette répartition, c'est-à-dire la distribution des emplois entre les rubriques. Mais il faut aussi étudier les distances entre les rubriques de base ou les catégories regroupées. La combinaison des deux fournit des indications sur l'hétérogénéité du travail.

La distance entre deux emplois ou entre deux rubriques de la classification est mesurée par le temps de passage. Les caractères utiles pour l'étude de l'hétérogénéité du travail semblent être les suivants :

- Temps de passage entre les emplois rangés dans une rubrique de base  
Ce temps peut ne pas être identique pour toutes les rubriques.
- Nombre de catégories du 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> niveau.
- Temps de passage entre les rubriques.

Si le temps de passage entre les emplois rangés dans chacune des catégories de base est faible (caractère 1), si le nombre de catégories du 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> niveau est peu élevé (caractère 2) mais si le temps de passage entre ces catégories est élevé alors qu'il est supposé faible entre les rubriques d'une catégorie donnée (caractère 3), il y aura quelques grandes catégories d'emplois très distantes les unes des autres.

Si au contraire, le temps de passage entre les emplois dans chaque catégorie de base est assez élevé et les distances entre rubriques ne sont pas très grandes, les emplois formeront un continuum, qui est une forme d'hétérogénéité différente de la précédente.

Il ne s'agit là que de l'hétérogénéité des emplois. Pour passer à l'hétérogénéité du travail (c'est-à-dire des travailleurs), il faudrait connaître les éléments de qualification que possèdent les individus et qu'ils n'utilisent pas dans leurs

emplois actuels (8). La distinction est souvent oubliée et nous supposons que cela ne crée pas une distorsion importante (mais le problème devrait être étudié).

L'hétérogénéité des emplois ou du travail, si les deux sont semblables, détermine la rareté et les possibilités de réallocation du travail par mobilité des travailleurs d'un emploi à l'autre.

Du point de vue micro-économique, il est probable que l'employeur peut plus facilement résoudre ses problèmes de main-d'œuvre si le nombre de catégories de travail est faible, et si les catégories sont homogènes. Dans ce cas la distance entre les catégories ne le gêne pas trop.

Du point de vue macro-économique, il est plus difficile de dégager des conclusions. S'il n'existe que quelques catégories de travail homogènes mais très distantes les unes des autres, le passage d'une catégorie à l'autre sera difficile à court terme. Si la demande d'une catégorie de travail augmente fortement, l'offre ne pourra répondre et ce mode de réallocation du travail jouera un rôle insignifiant. Par contre, puisque chaque catégorie est supposée homogène, les multiples adaptations entre les emplois de chaque catégorie se feront très facilement.

Inversement, si l'hétérogénéité du travail se caractérise par l'existence d'un continuum, il sera toujours possible d'accroître le volume de travail d'une espèce donnée, mais tous les changements, y compris ceux qui n'entraînent pas une variation de l'effectif (départs et entrées dans la catégorie se compensent) auront un coût et demanderont du temps.

Ces remarques tout à fait banales ont pour but de rappeler qu'une classification d'emplois fondée sur le critère des possibilités de passage sera un outil utilisé par les économistes pour étudier de façon concrète l'ensemble des problèmes de fonctionnement du marché du travail et de la réallocation des ressources en travail.

## **5 - Peut-on construire une classification fondée sur les possibilités de passage ?**

### **a) Premier sens**

Le temps de passage est le temps de formation minimum. Pour construire la classification il faudrait d'abord analyser les qualifications requises par les emplois. Nous avons noté qu'en pratique le plus simple était de faire des rapprochements avec des formations connues (ou des parties de ces formations) et avec d'autres emplois. Des progrès peuvent être faits dans cette analyse

---

(8) Dans une certaine mesure la classification des emplois fondée sur le critère des possibilités de passage dépend du stock de qualifications possédées par la population active ou destinée à l'être. En effet, l'efficacité des techniques éducatives qui déterminent les temps de passage entre emplois dépend aussi de la qualité « du matériau humain ».

surtout en ce qui concerne l'analyse des connaissances de la maîtrise, des techniques, des savoir-faire. Il sera beaucoup plus difficile (et peut-être inutile dans bien des cas) d'analyser les caractéristiques de la personnalité qui sont utilisées dans l'emploi.

L'étude des formations devra être faite ensuite. Elle est indispensable pour évaluer les durées nécessaires à l'acquisition des divers éléments de qualification. C'est un domaine où des progrès peuvent être attendus aussi : découpage des formations en éléments indépendants, établissements des filières obligatoires, détermination des meilleures méthodes d'apprentissage.

Nous sommes bien loin de posséder toutes les informations nécessaires dans ce domaine mais il n'y a pas, semble-t-il, d'obstacle insurmontable.

Ce travail achevé, nous disposerions des matériaux nécessaires pour classer les emplois selon la distance (en temps de formation) qui les sépare. A ce moment-là, les caractères de la classification fondée sur ce principe apparaîtraient : nombre de rubriques ou de classes qu'il serait possible de faire, regroupements de ces classes.

Admettons que la classification soit achevée. A quoi servirait-elle ? Elle faciliterait les choix que font les jeunes au moment de s'engager dans une formation et elle permettrait aux personnes déjà au travail, d'évaluer les efforts à faire pour changer d'emploi.

Mais cette conception du temps de passage ne permet de repérer que les conditions « techniques » de la transférabilité des individus d'un emploi à l'autre. D'autres conditions peuvent exister, tenant aux individus et tenant aux employeurs. Ces derniers peuvent fixer les modalités d'accès aux emplois qui comportent d'autres éléments que la qualification proprement dite : ancienneté ou expérience par exemple.

Les individus, de leur côté, peuvent attacher de l'importance à différents caractères des emplois et la proximité de la qualification requise par plusieurs d'entre eux (placés, par conséquent, dans la même rubrique) ne signifie pas que des passages effectifs se produiront de l'un à l'autre.

## **b) Second sens**

Le temps de passage est le temps usuellement nécessaire pour accéder à un emploi. L'accent est mis sur les modalités d'accès réelles. Une étude très lourde des comportements des employeurs et des travailleurs, serait indispensable pour découvrir ces modalités et préciser leurs causes : existence de marchés internes, structure de l'appareil de formation des jeunes et des adultes. Il faudrait faire un dénombrement des passages ou transferts, c'est-à-dire construire des biographies professionnelles, repérer des filières d'emploi si elles existent et découvrir les situations stables qui pourraient être projetées dans le futur. Il serait très difficile de séparer ce qui pourrait être imputé aux similitudes de la qualification des emplois et ce qui dépendrait des individus eux-mêmes.

### **c) Conclusion**

Ces remarques conduisent à une conclusion nuancée : il faut poursuivre et développer l'analyse des qualifications requises par les emplois et établir les liens entre ces qualifications et les modalités de formation optimales. Il est possible aussi que cela montre la fragilité d'une telle classification. De toute façon, ce travail ne sera jamais inutile. Il permettra notamment de mieux comprendre les liens entre les formations et les emplois.

En même temps, les recherches sur les filières d'emploi, le fonctionnement des marchés internes, les mobilités effectives, devraient permettre de comprendre le fonctionnement du marché du travail et, sans pour autant permettre la construction d'une classification des emplois fondée sur les possibilités de passage, faciliter le repérage des structures essentielles des mécanismes d'allocation du travail.

Finalement, ceux qui souhaitent une classification des emplois fondée sur les possibilités de passage, lancent un défi qui révèle l'ampleur des recherches à faire.

## **IV - L'EVOLUTION DU CONTENU DES EMPLOIS**

Il est généralement admis — cette question est d'ailleurs à reconsidérer — que le contenu des emplois change rapidement. Cela a deux conséquences sur les classifications et sur les méthodes d'analyse des emplois.

Les classifications d'emploi seront périmées rapidement parce que des emplois nouveaux apparaîtront, que d'autres disparaîtront et que certains enfin devront être placés dans une autre rubrique.

Les méthodes d'analyse des emplois devront être conçues de façon à permettre le repérage du changement. C'est une finalité nouvelle qui inspire l'analyse.

Il faudrait arriver à un jeu de critères (la « grille » de référence ou le code explicatif) suffisamment durables pour permettre précisément de suivre le changement des contenus d'emplois. Dès lors les classifications d'emplois pourraient être adaptées sans difficultés puisque l'instrument d'adaptation existerait.

Les critères d'analyse qui permettront de suivre le changement sont actuellement étudiés par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications. L'idée générale qui oriente cette recherche est la suivante : comment sont déterminés les contenus des emplois ? Il faut savoir qui décide et quelles sont les variables, les forces qui sont prises en compte par celui qui décide.

## 1 - L'évolution à l'échelle de l'entreprise

A ce niveau lorsqu'un établissement ou un atelier est créé, les contenus des emplois dépendent de la technologie et du type d'organisation choisis. Le type d'organisation est lui-même influencé par les variables du marché du travail : existence d'une main-d'œuvre abondante ou non, caractéristiques de cette main-d'œuvre. Il est évident que l'entreprise qui cherche à minimiser le coût des adaptations, devra choisir dans certains cas entre les contenus d'emplois spécifiques et les contenus d'emplois standardisés. Les premiers seraient, par définition, adaptés à la technologie et aux modalités de fonctionnement envisagées. Mais ils exigeraient une formation particulière des travailleurs. Les seconds correspondraient à une sorte de dominante sociale. Le recrutement et l'adaptation seraient plus faciles, on peut l'espérer du moins. Il serait intéressant de multiplier les recherches sur les processus d'élaboration des combinaisons productives.

Ce que l'on sait sur les comportements des spécialistes de l'ingénierie suggère que le contenu des emplois est souvent défini a posteriori et qu'il est considéré comme variable d'adaptation, lorsque la fonction est très capitalistique.

Le contraire est vrai lorsque le travail constitue une part importante du coût global de production.

Lorsqu'on étudie une entreprise qui a une certaine ancienneté, les contenus des emplois reflètent de nombreuses influences et de multiples adaptations : petits changements techniques, influence des relations entre travailleurs, rôle de l'offre de travail et de la composition du personnel, influence de la nature du produit et de son marché. De nombreux travaux existent à ce sujet (9) mais il reste souvent difficile de distinguer ce qui est dû aux décisions réelles des divers centres de décision (direction, maîtrise) ou à la vie quotidienne et aux arrangements qu'elle suscite.

## 2 - L'évolution à l'échelle de la société

On peut élargir le problème et chercher les grands principes qui gouvernent l'évolution des technologies et de la division du travail. Naturellement, cette question dépasse de beaucoup celles que l'on se pose à propos des classifications d'emplois mais les réponses que l'on peut y apporter éclairent nos problèmes.

### a) Regards vers le passé : trois caractères semblent émerger :

— L'innovation technologique a été guidée le plus souvent par l'idée que la machine était toujours préférable à l'homme et qu'il fallait donc inventer des

(9) Notamment l'étude de K. LEGGE et D. GOWLER, *Skill and lateral mobility in the internal market* OCDE, 1972.

machines pour remplacer l'homme mais que cela entraînerait généralement un accroissement des dimensions de l'unité productive, un changement d'échelle qui pose des problèmes commerciaux et de gestion.

— La plus grande complexité technique des machines et des ensembles intégrés de machines provoquerait une transformation du travail. Les travailleurs étaient souvent conduits à faire des interventions au cours du processus productif plutôt qu'à accomplir eux-mêmes une fraction des opérations productives. C'est ce genre d'évolution qu'étudie F. LANTIER à l'aide de la notion de fonction professionnelle (10).

— Le principe Taylorien de rationalisation et de simplification du travail conduit à demander à chaque travailleur ce qu'il fera le mieux et le plus facilement. Cette idée inspire l'organisation des entreprises même si aucune référence n'est faite à Taylor.

La nouvelle division du travail a, en conséquence, deux aspects :

\* Le premier est le plus connu, c'est celui sur lequel Taylor insistait : il faut apprendre aux travailleurs la meilleure manière de faire, il faut préparer leur tâche pour que leur efficacité soit accrue. D'où les principes d'organisation que l'on retrouve partout.

\* Le second aspect est le moins visible. Si le principe d'organisation consiste à demander au travailleur ce qu'il fera le mieux et le plus facilement, la division du travail, et donc le contenu des emplois, va être influencée par la répartition présumée des capacités entre l'ensemble des travailleurs. L'idée de base est qu'il est toujours plus facile de trouver des travailleurs ayant une capacité très grande mais limitée que des travailleurs ayant la même efficacité dans un domaine plus vaste. Cela semble être du bon sens mais conduit à une stratification sociale des emplois.

En définissant le contenu des emplois, les employeurs et les technologues penseront aux travailleurs destinés à les occuper et ils s'efforceront de retenir les éléments de qualification les plus faciles à trouver chez les travailleurs auxquels des emplois sont destinés. On construit les emplois en pensant aux capacités des travailleurs et aux qualifications qu'ils pourront acquérir le plus facilement. Dans une société où l'éducation est encore peu répandue (le début du XX<sup>e</sup> siècle), la séparation entre les emplois manuels et non manuels est un exemple de cette attitude. Les travailleurs manuels peuvent avoir des qualifications complexes mais, en règle générale, on ne mêle pas les genres. Ces travailleurs n'auront que des tâches manuelles à accomplir sauf aux plus hauts niveaux de leur hiérarchie. De sorte que la maîtrise de certaines capacités considérées comme intellectuelles (bien écrire, connaître le dessin industriel, lire des plans) sera un moyen d'échapper à la condition ouvrière.

Le principe de simplification des tâches et de spécialisation se retrouve donc à l'échelle de la société entière et non plus seulement de l'entreprise. Cette

(10) Cf. F. LANTIER : Un concept pour l'analyse des contenus d'emplois : les fonctions. Note méthodologique CEREQ, (document Interne), 1972. - Et aussi note d'information n° 15, CEREQ, La qualification des emplois. Perspectives de recherche et étude expérimentale.

différenciation des qualifications correspondrait à l'état du système éducatif : instruction élémentaire pour tous, mais sélection fondée sur l'appartenance sociale pour les degrés plus élevés du savoir intellectuel. Pour que l'inégalité devant l'éducation ait été efficace, il a fallu que les contenus des emplois aient été conçus d'une certaine manière, par conséquent que la division du travail se fasse conformément à la répartition sociale des diverses formes du savoir.

Des applications de cette idée générale pourraient être trouvées dans les emplois d'ingénieurs et de techniciens. Dans les pays comme la France où les ingénieurs sortaient en nombre limité d'écoles très sélectives, la division du travail devait être organisée de façon à réserver aux titulaires des diplômes d'ingénieurs, certaines tâches, obligeant à construire d'autres emplois (maîtrise, techniciens) d'une manière déterminée par ce choix initial.

## **b) Regards vers l'avenir**

\* Les deux premiers caractères, orientation de l'innovation technologique et complexité technique des machines et des ensembles intégrés, sont toujours présents semble-t-il.

Le troisième caractère se modifie sous l'effet de diverses causes. La hausse du revenu par tête et l'extension de l'éducation entraînent le phénomène bien connu du refus de certains emplois considérés comme dénués d'intérêt. Les conséquences de ce phénomène ont été masquées pendant quelques temps par l'existence d'une main-d'œuvre d'origine rurale qui acceptait ces emplois, ensuite par l'immigration.

Le principe de division du travail qui devait conduire à donner à chacun le travail auquel il pouvait le mieux s'adapter, devient beaucoup plus difficile à appliquer. Le clivage entre les emplois manuels et non manuels est beaucoup moins net qu'avant. Il ne faut pas se hâter de dire que les différences sociales se sont réduites très fortement, notamment à cause de l'urbanisation et de l'extension de l'éducation. Il est simplement plus difficile de s'appuyer sur elles pour définir les contenus d'emplois.

\* Un autre caractère paraît, d'autre part, prendre plus d'importance. Les contenus des emplois sont de mieux en mieux définis parce que les organisations grandissent et que les rapports entre les individus (donc entre les emplois) doivent être mieux précisés. De plus, et précisément parce que les tâches se modifient, des « technicités » plus précises semblent plus souvent faire partie des qualifications requises par les emplois (11).

Enfin, la formation au cours du travail semble remplacée par la formation explicite (dans les lieux de travail ou non). Cela vient de ce que le temps de travail est de plus en plus un temps directement productif. Du moins les employeurs le voudraient-ils. Tout cela pousse à une meilleure définition du contenu de chaque

(11) Exemple : secrétaire connaissant le droit des assurances sur la vie ou la législation sur les brevets et la réglementation douanière de tel pays. Ce problème mériterait de faire l'objet d'une étude approfondie.

emploi et renforce les variables connues qui jouent dans le même sens : la mobilité apparente des travailleurs rend nécessaire, pour que le marché du travail fonctionne, l'utilisation d'un code de repérage des emplois, plus précis que par le passé.

### 3 - Les répercussions de cette évolution

Quelles répercussions l'évolution qui vient d'être esquissée (et en supposant que l'esquisse soit exacte) peut-elle avoir sur les classifications d'emplois, sur l'analyse des qualifications et plus généralement sur l'hétérogénéité du travail au sens utilisé plus haut ?

— Si les emplois changent plus rapidement qu'autrefois, l'analyse des emplois trouve une finalité nouvelle : il faut analyser le changement et donc définir les critères appropriés à cette tâche.

— Si les emplois changent, les classifications doivent être fréquemment révisées. L'accent doit être mis, par conséquent sur les méthodes d'analyse plutôt que sur les classements. Les méthodes sont plus durables et permettent de tenir à jour les classements.

— On peut distinguer deux degrés dans l'analyse des emplois. Le premier consiste à étudier les caractères proprement dits des emplois. Le second consiste à examiner ce qui détermine ces caractères et par conséquent ce qui gouverne leur évolution.

— Si les emplois changent, une partie de la qualification des individus peut être périmée. L'obsolescence atteint les qualifications. En un sens, cela modifie l'hétérogénéité du travail et relativise la distance entre les emplois. Même pour conserver son emploi il faut s'adapter, c'est-à-dire acquérir une formation nouvelle. Est-ce plus difficile que d'acquérir la qualification permettant d'occuper un autre emploi ?

— Nous avons noté que la qualification avait une face « active » qui correspond à ce que le travailleur doit faire, mais aussi une face passive qui correspond (en simplifiant) à ce qu'il doit supporter. La frontière entre les deux est très floue, mais il semble que les aspects passifs soient de plus en plus intégrés dans la qualification proprement dite comme ils le sont dans l'évaluation du travail en vue de la fixation des rémunérations. Cela traduit l'influence croissante des travailleurs.

— Tout cela conduit peut-être à un changement de l'hétérogénéité du travail : de quelques catégories relativement isolées à un continuum. Cela correspondrait à l'idée fréquemment avancée, d'après laquelle les situations de travail ou emplois sont très nombreuses, toujours différentes les unes des autres, même si ces différences sont minimes. De sorte que les regroupements seraient toujours difficiles. De sorte aussi que les relations entre les formations et les emplois seraient fragiles car les formations ne pourraient pas s'adapter constamment aux emplois. Elles tendraient alors à acquérir leur véritable fonction : former des hommes.

— La nouvelle forme d'hétérogénéité du travail modifierait aussi le fonctionnement du marché du travail sans qu'il soit possible a priori de dire dans quel sens cela se ferait. Le rôle du système de formation serait important. Si les formations (notamment les formations ultérieures destinées aux adultes) se développent en dehors des entreprises bien qu'en liaison avec elles, une forme de marché externe corporatif pourrait se développer. Si au contraire, les grandes entreprises assument la formation continue comme elles assumaient la formation dans le travail et par le travail, les marchés internes se renforceront.

— Comment concilier l'hypothèse d'une réduction de l'hétérogénéité du travail entre grandes catégories avec l'impression de pénurie de travail « qualifié » qui ressort de nombreux écrits ? Peut-être cela vient-il d'un effet de composition : dans une économie où les emplois se différencient d'une entreprise à l'autre, aucun employeur ne peut trouver immédiatement l'individu parfaitement adapté, bien qu'à l'échelle globale il n'y ait pas insuffisance d'individus adaptables. Peut-être aussi cela est-il la conséquence du niveau élevé d'emploi (employment) que les économies occidentales ont eu.

Il faut se garder de traiter toute l'économie du travail et de l'emploi à propos du problème des classifications d'emplois et de l'analyse des qualifications. Mais cet excès paraît moins probable et moins dangereux que l'excès contraire : traiter ces problèmes comme de simples questions de statistique appliquée. Car les données qui seront offertes finalement pour l'action et pour la recherche reposent toujours sur des théories. Mieux vaut que ces théories soient exprimées clairement.

## Chapitre II

# PROBLÈMES DE DÉFINITION D'UNE NOMENCLATURE D'EMPLOIS

Y. DUPUY,

Attaché de recherches au CNRS  
Institut d'études de l'emploi - Toulouse.

Les modalités selon lesquelles les individus participent à la production sont diverses. L'individu peut être salarié, propriétaire d'une entreprise ou artisan. Il peut travailler à temps plein ou à temps partiel, être maître de l'organisation de son travail ou soumis à des directives très précises.

Divers types de raisons ont conduit à vouloir ordonner ou classer ces différentes prestations en travail.

### — Des raisons d'ordre réglementaire

Le droit du travail a voulu dès le début protéger diverses catégories de travailleurs : lois sur le travail des enfants, des femmes. Puis sont nées les réglementations sur les salaires, les conventions collectives de travail, les accords d'entreprise, etc...

### — Des raisons d'ordre économique

— la volonté d'améliorer la mise en présence des offres et des demandes de travail,

— l'élaboration de prévisions d'emploi en liaison ou non avec les prévisions de formation.

### — Des raisons d'ordre sociologique

La place de l'individu dans l'organisation de la production est un des éléments de sa position dans l'organisation sociale : la catégorie professionnelle est souvent prise comme indicateur de comportements sociaux.

## — Des raisons d'ordre démographique

Des événements tels que la maladie, la mortalité par accident ou par suicide peuvent être mis en corrélation de manière significative avec le genre d'activité professionnelle exercée.

# I - LES ELEMENTS CONSTITUTIFS D'UNE NOMENCLATURE

## 1 - La population à classer

Avant de commencer à ordonner ou à classer ces éléments, il convient de définir le critère qui permet de dire si un élément appartient ou non à la population que l'on veut classer. Ces critères ne peuvent être que conventionnels.

Le critère de base permet de reconnaître si une personne exerce une activité professionnelle, ou ce qui revient au même, si elle appartient à la population active. L'activité est définie comme la participation à une activité rémunérée pendant un nombre minimum d'heures d'une période de référence.

Dans ces perspectives, on distingue le travail du non-travail, par le fait qu'il est rémunéré. Si l'on considère la place que tient cet individu dans l'organisation du travail de l'entreprise, on dira qu'il occupe un emploi. Un emploi est alors constitué par l'ensemble des tâches (1) accomplies habituellement par un individu dans le cadre de son travail.

Il ne faut pas faire une application trop rigide de cette définition. D'après la place de l'individu dans l'organisation, les tâches peuvent être définies avec précision ou dépendre du jugement du titulaire ; les objectifs à atteindre peuvent être définis avec plus ou moins de précision. Dans certains types d'organisation du travail il semble que l'objectif ne soit pas confié à un individu mais à une équipe fonctionnelle : il peut en être ainsi par exemple dans le cas d'appareillages complexes.

La notion d'emploi perd alors de sa signification et il faudrait trouver un nouveau mode de désignation et d'analyse de l'activité individuelle (2).

Ces quelques remarques montrent bien les limites de la définition donnée plus haut ; elle permet simplement de cerner ce que l'on peut mettre sous le terme emploi. Elle correspond d'ailleurs à l'usage habituel du terme. Ainsi, dans la question « quel est votre emploi ? », la réponse attendue doit donner les éléments constitutifs de l'activité professionnelle de l'individu.

(1) Le terme de tâches doit s'entendre au sens large : tâches matérielles, responsabilités, missions.

(2) Cf. F. LANTIER : op. cit. p. 30.

Mais cette réponse peut avoir plusieurs degrés dans la prévision à mesure que le nombre de détails fournis augmente : une indication du type : « je suis ingénieur à l'Aérospatiale, au centre d'essais en vol, sous chef de service », ne dit rien sur le contenu réel des tâches accomplies : c'est une simple désignation de l'emploi, suffisante si l'appellation n'est pas ambiguë, ce qui suppose une certaine homogénéité dans l'organisation du travail et la répartition des tâches d'une entreprise à l'autre.

Cette acception du terme emploi est différente de celle utilisée pour la constitution des nomenclatures d'emploi. Pour être précis, lorsqu'on veut parler de la situation professionnelle concrète d'un individu, on parle de poste de travail (3). On peut dire qu'un emploi s'identifie par la nature des tâches à accomplir sans tenir compte des conditions d'exécution de ces tâches : lieu, cadence, horaires, liens de subordination, etc... Au sens strict, il n'y a correspondance directe qu'entre un individu et un poste de travail et non entre un individu et un emploi. Il est évident que ceci s'entend à un moment donné : deux individus pourront occuper le même poste de travail à des moments différents du temps, qu'il s'agisse de conditions spéciales d'horaires (3 x 8 par exemple) ou que l'on ait en vue la mobilité de la main-d'œuvre.

Au niveau concret et individuel, on parle ainsi de poste de travail ou de position. Si l'on néglige les particularités de temps et de lieu pour ne retenir que la nature des tâches, on parle alors d'emploi. Partant ainsi de l'élément de base qui est le poste de travail auquel correspond un individu et un seul, on peut effectuer des regroupements de plus en plus larges, en négligeant à chaque fois une particularité ou une autre. C'est de cette manière que sont constituées les nomenclatures. Dans un langage plus rigoureux, B. GUIBERT, J. LAGANIER et M. VOLLE proposent la définition suivante (4) :

« Une nomenclature se présente formellement comme une suite de partitions emboîtées sur un ensemble de postes élémentaires. La liste de ces postes élémentaires doit être elle-même définie de telle sorte qu'à chaque objet physique du champ d'études corresponde une rubrique et une seule de cette liste : autrement dit, à l'ensemble des dénominations que représente la liste des postes élémentaires doit correspondre une dernière partition, celle de l'ensemble des individus du champ d'études ».

Dans les nomenclatures d'emplois, les « objets » auxquels correspondent les rubriques sont déjà des regroupements.

## 2 - La définition des critères de classement

Tout ceci fait apparaître le problème majeur de la constitution des nomenclatures d'emplois : quelle est la base sur laquelle doivent s'effectuer les regrou-

(3) Pour J. VINCENS : Le poste de travail est l'ensemble défini de tâches, de devoirs, de responsabilité qui, dans le cadre de certaines conditions de travail, constitue le travail régulier d'un individu. J. VINCENS, Les prévisions par professions, Revue Economique, n° 4, juillet 1969.

En cette matière le vocabulaire reste souvent flou et l'on utilise fréquemment les uns pour les autres.  
(4) Bernard GUIBERT, Jean LAGANIER, Michel VOLLE, Essai sur les Nomenclatures Industrielles, Economie et Statistiques, février 1971, n° 20, p. 23.

pements ? La solution de ce problème appartient naturellement à l'auteur de la nomenclature, qui en assure la conception ; elle doit être clairement indiquée au « déclarant » dont le problème est de placer correctement les individus ou les postes de travail concrets dans les rubriques de la nomenclature.

Dans quelle rubrique placer l'adjoint technique du chef de département qui a pour missions la formation d'une part, l'hygiène et la sécurité d'autre part ? A son tour, l'utilisateur des statistiques élaborées à partir de cette nomenclature ne pourra en faire aucune interprétation sûre, s'il n'en connaît pas parfaitement le contenu.

La nomenclature est utilisée pour répartir une population en classes. Elle est avant tout un cadre de classement. La constitution d'une nomenclature exige la définition du nombre et du contenu des classes. Divers problèmes se posent car la possibilité d'utilisation d'informations classées selon une nomenclature est soumise à la précision et à la logique des définitions adoptées.

## **II - LES CRITERES D'APPRECIATION D'UNE NOMENCLATURE**

Toute nomenclature peut s'apprécier en fonction de sa cohérence interne et externe et de sa facilité d'utilisation.

### **1 - La cohérence**

La cohérence interne suppose que des critères de classement ont été définis et que les rubriques obéissent à ces critères. Dans ce cas, la répartition de la population proposée par la nomenclature est fonction des critères annoncés et d'eux seuls : il n'y a pas de critère parasite.

Toute partition effectuée dans une population suppose l'adoption d'un critère de classement. La formation exigée, la durée du travail, la localisation, l'âge de la retraite, le salaire offert sont autant de critères de classement différents. S'agissant de classement d'emplois, l'accent est mis sur les tâches à accomplir. C'est un critère composite dont on ne sait pas très bien analyser les composantes. Si le critère est simple, la cohérence interne de la nomenclature est facile à respecter. Il suffit de déterminer les différentes valeurs possibles de la caractéristique retenue et de repérer ensuite dans les éléments de la population quelle valeur prend le critère.

Les conditions d'homogénéité et de capacité d'exclusion, généralement reconnues comme nécessaires sont automatiquement remplies. En effet, lorsque la valeur

retenue est bien définie, tous les éléments d'une rubrique auront la même valeur (homogénéité) et un emploi ne pourra pas être classé dans deux rubriques (capacité d'exclusion).

Si le critère est complexe, et c'est le cas pour un classement direct des emplois selon leur contenu, il y a toutes les chances pour que la cohérence interne ne soit pas respectée. Classer les emplois selon leur contenu revient en fait à retenir 2 ou 3 critères difficiles à définir, comme la spécialité, le niveau de qualification que l'on saisira par le diplôme ou l'expérience professionnelle. Mais les composantes des emplois varient en fonction de la technologie et de l'organisation et le classement ne pourra pas retenir des classes homogènes.

De plus, lorsqu'on opère un classement selon le contenu, il est difficile de faire abstraction de la connaissance immédiate que l'on a des emplois, pour s'en tenir fidèlement aux critères fixés. Au fur et à mesure du classement, il s'opère de ce fait un glissement qui rend difficile toute utilisation ultérieure des informations.

## **2 - Les objectifs d'une nomenclature**

Une deuxième série de problèmes concerne les objectifs qui président à l'élaboration d'une nomenclature. Il y a d'abord un but immédiat qui est de constituer des statistiques d'emploi. Mais pourquoi fait-on des statistiques d'emploi ? Les réponses à cette question conditionnent aussi la structure des nomenclatures. On parlera alors de cohérence externe pour désigner l'accord entre la définition des rubriques de la nomenclature et l'utilisation prévue de statistiques de main-d'œuvre qu'elle sert à constituer. Il faudrait donc examiner pourquoi on veut rassembler des statistiques de main-d'œuvre.

Dans le domaine de l'emploi, le problème de nomenclatures s'est posé à partir du moment où l'information économique a été utilisée comme outil de la politique économique. Les premiers recensements de population, qui remontent à la plus haute antiquité avaient bien pour but soit de dénombrer les hommes valides pour la guerre, soit de calculer ce que chacun devait payer comme impôt, mais l'utilisation de l'information sur l'emploi est beaucoup plus récente puisque la volonté de mettre en œuvre ce qu'on appelle une politique active de l'emploi date au plus d'une quarantaine d'années. Orientation de la main-d'œuvre, politique de formation, reconversion n'entrent pas encore dans un cadre cohérent car le fonctionnement du marché du travail au sens large n'est pas encore complètement élucidé. En attendant, l'information sur l'emploi sert à « nourrir » des modèles simplifiés qui se basent sur des relations supposées entre les différentes grandeurs économiques : production, productivité, prix, etc... A ce niveau de généralité, l'information utile est extrêmement grossière : population active au travail, chômeurs, répartition par grand secteur.

Les modèles qui utilisent des informations plus détaillées concernent un champ plus restreint et ne sont pas articulés entre eux. Ils concernent par exemple une branche, ou une région ou même une entreprise.

En se plaçant du strict point de vue de l'utilisation des informations, plus le cadre d'exploitation est large, moins les informations ont besoin d'être détaillées.

En pratique, le choix des informations à recueillir est difficile à faire : l'emploi est un tout complexe. Selon la définition reprise au début, il est constitué par l'ensemble des tâches habituellement confiées à un individu. Il faut probablement faire une distinction entre ce que l'entreprise attend d'un employé (une sorte de cahier des charges), et les tâches réellement effectuées qui dépendent de la compréhension des consignes et des capacités de l'individu. Or, le terme d'emploi recouvre à la fois la face technique et organisationnelle de la prestation en travail et la manière dont l'individu répond : c'est-à-dire les tâches accomplies. Ces deux ensembles seront d'autant plus différents que la part discrétionnaire de l'emploi sera plus importante, cette part où l'individu est libre de choisir le procédé qu'il veut pour atteindre l'objectif qui lui est fixé, cet objectif pouvant être précis ou pouvant demander une interprétation. La consigne peut varier de « vous usinez telle pièce à partir de ces matières et de ces gammes » à « vous agirez au mieux des intérêts de l'entreprise », sans autre précision de ces intérêts.

Le problème est de savoir quelle est l'information utile à tirer de cet ensemble d'offres, de demandes, d'interprétations, d'actions. Toute information pourra tenir compte du pôle entreprise : technologie, organisation, mesure de la contribution au produit, informations données, reçues, perçues, etc., et/ou du pôle individu : sexe, âge, formation, expérience professionnelle, ancienneté dans l'entreprise, etc. L'emploi peut être ainsi repéré à partir d'une pluralité de dimensions dont on ne connaît pas le degré d'indépendance.

En l'absence d'une théorie cohérente de l'utilisation des ressources humaines qui fournirait un corps d'hypothèses sur le sens et l'intensité de la relation entre les différentes valeurs de variables, il est difficile de connaître à l'avance le quantum d'information utile à l'étude entreprise, contenue dans les données que l'on recueille.

En conséquence, chaque spécialiste doit effectuer une partition dans l'univers des emplois en fonction de ses objectifs propres. Il cherche à constituer des classes homogènes par rapport au critère dont il veut étudier la répartition ou l'évolution. Une information utile aux services de placement, les conditions de travail par exemple, ne sera pas utile au prévisionniste qui s'intéresse à l'évolution de la productivité. Il peut donc y avoir en principe autant de nomenclatures et de classifications d'emplois que d'objectifs possibles : placement, formation, études de productivité, ajustement sur le marché du travail, profils de carrière, etc...

Mais il est impensable que chaque spécialiste, chaque chercheur ait les moyens de collecter ses propres données. Le coût global en serait très élevé et il n'est pas du tout certain que les entreprises acceptent d'être sollicitées à de multiples reprises.

De toutes manières, les difficultés de mesure et de collecte des variables restreignent l'éventail des possibles. Si l'on retient la variable « conditions de

travail » par exemple, il faut encore trouver un indicateur suffisamment simple pour qu'il soit compris sans explications. Cette double exigence n'est pas facile à satisfaire. La prise d'information se heurte ainsi à de nombreuses difficultés.

### 3 - La facilité d'utilisation

Dans ces conditions, l'information sur l'emploi n'est pas toujours recueillie en vue d'un objectif précis. Dans la collecte d'informations, pour la constitution de statistiques surtout, on ne raisonne pas, comme il serait logique, dans le sens allant de l'objectif poursuivi à l'information recherchée, mais on cherche plutôt à recueillir le plus grand nombre d'informations que l'on essaiera ensuite de classer et de trier.

Néanmoins, cette collecte et la méthode de classification qui la supporte, ne sont pas indépendantes du cadre général d'analyse de celui qui l'organise, de sa vision particulière des mécanismes de fonctionnement. Il est banal de dire que toute prise d'information suppose une sélection dans l'ensemble des phénomènes, pour ne relever que ce qui est important pour l'évolution de la variable ou du groupe de variables que l'on cherche à analyser : percevoir, c'est structurer. Il est alors nécessaire de dégager le cadre d'analyse sous-jacent, plus ou moins explicite, pour être en mesure d'évaluer la portée et les limites des indications recueillies.

Les données sur la structure des emplois, par exemple, reposent sur une déclaration des entrepreneurs concernant la structure de leurs effectifs. La nomenclature utilisée a pour base théorique le niveau de formation nécessaire pour occuper l'emploi, qu'il ait été acquis dans le système scolaire traditionnel ou par expérience professionnelle (5).

Aucune définition explicite du contenu des appellations n'est fournie. L'information recueillie est destinée à faciliter « les prévisions des besoins en main-d'œuvre et moyens de formation adaptés à l'évolution économique et au progrès technique ».

Le cadre théorique sous-jacent est celui des prévisions d'emplois par projection avec passage aux formations correspondantes. L'évolution passée de certaines catégories d'emplois est garante de l'évolution à venir. Le calcul des départs obligatoires vers l'extérieur de la population active, ou en raffinant, vers d'autres catégories professionnelles donne les besoins en recrutement et les soins en formation. Cela suppose que les catégories de la nomenclature soient homogènes par rapport à l'évolution possible : l'ensemble des postes constitutifs d'une rubrique et l'ensemble des titulaires de ces postes devra avoir un compor-

---

(5) Dans la nomenclature du BIT, au contraire, qui vise à constituer un cadre systématique pour la présentation des informations sur les professions susceptibles de permettre la conversion entre les systèmes nationaux, la variable formation n'est volontairement pas prise en compte. En effet, « le plus souvent, les utilisateurs de la nomenclature ne possèdent pas d'informations sur la formation et il n'existe pas de relation biunivoque entre emploi et formation ». Le critère utilisé par la nomenclature du BIT, est le contenu de l'emploi, ce qui pose aussi de très nombreux problèmes. En effet pour faciliter le classement des emplois on est amené à composer un index alphabétique et l'on retombe facilement dans les contradictions des nomenclatures basées sur des regroupements d'appellations.

tement semblable en face des changements. Cela suppose en outre que l'on puisse acquérir une bonne connaissance des cheminements professionnels et des raisons modifiant les modes d'accès aux emplois soit en début, soit en cours de vie active.

Une autre série de problèmes relative à l'utilisation des résultats fournis par une collecte statistique, à partir de cette nomenclature, concerne l'absence de définitions et de contrôle détaillé des déclarations. L'homogénéité des informations relatives à une rubrique sera affaiblie non seulement pour les raisons théoriques que nous avons soulignées mais encore en raison des divergences d'interprétation des entreprises sur le sens d'une rubrique ou d'une autre (6).

Sans aller plus loin, il est clair que l'utilisation des informations devra commencer par un examen du cadre d'analyse sous-jacent et de la procédure de collecte des données.

En définitive, si la logique de l'utilisation des nomenclatures impose qu'il n'y ait qu'une nomenclature par utilisation (7) la pratique de la collecte des données exige qu'il y en ait le moins possible.

### **III - UN NOUVEAU SYSTEME DE CLASSEMENT**

Cette opposition semble liée à une pratique traditionnelle des nomenclatures qui font toujours plus ou moins référence à une liste d'appellations ou à une méthode de regroupement des appellations. Il semble préférable d'essayer de mettre sur pied un système de classification des emplois : on élabore le cadre avant de regrouper les emplois ; peu importe alors que tout élément de base, abstraitement défini par le système, corresponde à un emploi réel ou non.

Dans le premier système, on essaie de répertorier tous les emplois qui existent (en faisant des enquêtes ou à dire d'expert) et par comparaisons multiples, on arrive à les mettre dans des rubriques différentes d'après leurs ressemblances ou leurs différences. On peut ensuite les regrouper par statut ou par branche ou par catégorie professionnelle, etc... C'est un peu la démarche du classement par contenu du travail qui est à la base aussi bien de la classification du BIT que des classifications anglaise et américaine (CODOT et DOT). Cette méthode représente déjà une amélioration par rapport à la méthode du regroupement d'appellations (celle de l'INSEE de 1947) puisque théoriquement des emplois de même appellation mais de contenu différent devront se retrouver dans des rubriques séparées.

---

(6) Voir M. POUGET, L'utilisation de la nomenclature des emplois par les établissements, IEE, juin 1971.

(7) Il faut cependant noter que si chaque utilisateur élabore sa propre nomenclature, il sera difficile de comparer les résultats obtenus par différents spécialistes.

Ainsi, des régleurs-machines pourront se trouver avec les agents de maîtrise, avec les ouvriers qualifiés ou avec les ouvriers spécialisés selon leur rôle réel dans l'activité de l'entreprise et leurs responsabilités de commandement ou d'organisation du travail. Mais le plus souvent, le contenu des définitions de la nomenclature ne peut pas correspondre entièrement à la diversité des modes d'organisation du travail et certains emplois ne peuvent être classés que par approximation.

Certaines nomenclatures essaient de remédier à cet inconvénient en assouplissant les descriptions, en y ajoutant des responsabilités ou des opérations que certains titulaires peuvent faire mais qui ne font pas partie du fond commun de l'emploi. Malgré cela, il est impensable que la diversité des situations puisse être couverte lorsqu'une nomenclature repose sur une collection d'emplois-types. C'est d'ailleurs pour cela que des procédures de révision sont prévues.

On peut essayer de suivre la démarche inverse. Au lieu de partir de l'élément de base, de l'emploi, on essaie de définir des éléments d'identification des emplois. Pour reprendre une comparaison employée, on essaie de définir un certain nombre de dimensions dans un hyper-espace où chaque point représente un emploi. Ces dimensions sont les caractéristiques définies pour tous les emplois, elles prennent des valeurs particulières pour chaque emploi.

La définition de ces caractéristiques est complexe : elles peuvent rendre compte de caractéristiques techniques (type des opérations à accomplir), économiques (le travail demandé doit se dérouler dans un certain cadre, à une certaine cadence, en contrepartie d'une rémunération) et sociologiques (la qualification professionnelle est un des éléments qui contribue à classer l'individu dans la pyramide sociale). Les dimensions retenues doivent en plus, se prêter facilement à la mesure.

Une analyse récente tente d'énumérer une série d'informations possibles sur les emplois et les met en relation avec les thèmes de recherche pour lesquels elles sont indispensables. Dans chaque cas, les auteurs s'interrogent en outre sur la meilleure source d'information et le degré de difficulté de la collecte (8). La liste de caractéristiques présentée est discutable. Elle ne mentionne pas par exemple les conditions de travail et le niveau de salaire ainsi que les possibilités de promotion qui peuvent être décisives pour des actions visant le placement ou l'orientation professionnelle.

Malgré ses limites une telle étude de fond est importante car elle souligne de manière systématique cette liaison entre caractéristiques de l'emploi et objectifs poursuivis.

On retrouve le même effort mais à un degré moindre puisque le nombre de dimensions est en général beaucoup plus faible (l'analyse citée en retient 20), chez un certain nombre d'auteurs anglais (voir en particulier les travaux de A. HERSLEB et de la London School of Economics) et dans le dictionnaire des emplois américains, au moins dans sa deuxième partie concernant les caractéristiques requises des travailleurs.

---

(8) Voir p. 46, le tableau synoptique qu'ils présentent.

Le problème est ensuite de trouver une échelle correcte pour étalonner chaque dimension. On pourra choisir une échelle théorique qui distingue des niveaux selon une logique interne à la dimension considérée ou une échelle tirée de mesures sur une population-échantillon. Quelle que soit l'échelle choisie, elle doit être telle que chaque emploi-individu puisse y trouver sa place et qu'on sache quelle valeur commune du caractère possèdent les individus dans une classe.

Dans un tel système les regroupements sont les « distributions marginales » de la population étudiée, selon une dimension particulière. L'étude de la variation d'un critère est donc beaucoup plus facile que dans le cas de la nomenclature classique. Il y a en effet autant de modes de regroupements possibles qu'on aura distingué de dimensions.

Alors que la nomenclature classique privilégie un mode de regroupement, le système de classification proposé les permet tous. La classification de type pyramidal est remplacée par la classification de type linéaire (9).

Dans les deux cas d'élaboration d'une classification, il faut commencer par une analyse détaillée des emplois. Mais les objectifs poursuivis ne seront pas les mêmes. Dans un cas il faudra arriver à une description succincte mais claire du contenu des emplois que l'on choisira comme emplois-types, dans l'autre, il faudra dégager les aspects principaux de l'emploi : ils constitueront les « dimensions » de la classification.

La constitution d'une liste de dimensions satisfaisante reste un problème en raison des différents objectifs auxquels doit répondre une classification d'emplois : placement, orientation professionnelle, politique et recherches économiques.

Pour le choix des dimensions, les critères déterminants touchent à la facilité de collecte et d'utilisation des données compte tenu de leur fiabilité. Une information ne pourra être obtenue qu'après du chef d'entreprise, une autre qu'après de l'individu.

Il faut aussi prévoir les moyens de contrôle de l'information. Les erreurs d'interprétation sont courantes lorsqu'il s'agit d'informations demandées par écrit et qu'un enquêteur n'est pas présent pour préciser la question. Une information peut être simple et relever du langage courant — l'âge, le sexe — ou plus complexe : le statut professionnel, ou la fonction dans l'entreprise. Enfin, d'une manière plus large, il faut s'interroger sur la pertinence de la dimension par rapport à l'utilisation prévue. C'est elle en définitive qui devrait servir de guide et non la facilité de la collecte.

En définitive, dans les enquêtes de type exhaustif, le programme de collecte à retenir ne doit pas être trop ambitieux : les statistiques à ce niveau doivent porter sur des éléments clairs et dépourvus d'ambiguïté tant en ce qui concerne les emplois que les individus. En effet, plus le champ de l'enquête est large, plus les travaux d'explicitation des questions et de vérification des données recueillies sont lourds, si l'on veut qu'elle soit utilisable. Il semble préférable

---

(9) Voir à ce sujet J. VINCENS, Classifications des emplois et tronc communs de formation, Conseil de l'Europe, Comité de l'éducation extrascolaire et du développement culturel, Strasbourg 1971, 18 p.

à ce niveau d'utiliser un système de classification dont chaque dimension, soigneusement délimitée, a une signification autonome et n'est pas altérée par l'adjonction de dimensions supplémentaires.

Pour des recherches spécialisées, des enquêtes par sondages seraient menées en utilisant le système de classement particulier qui conviendrait à l'objet de la recherche.

Il reste alors à régler le problème du passage d'un système à l'autre. Cela ne devrait pas constituer de difficulté majeure puisque tous les emplois seraient d'abord répertoriés par rapport aux 3 ou 4 dimensions fondamentales, et qu'ensuite « l'affinement » de la nomenclature se ferait par addition de dimensions nouvelles.

Le classement des emplois serait de plus en plus fin, mais pas dans la même direction. On pourrait ainsi ajouter des dimensions relatives au niveau de responsabilité vis-à-vis des machines, du budget ou du personnel, aux classes de salaires, à la place dans l'organigramme, au type de matériel utilisé, etc...

Les adjonctions ne feraient pas double emploi avec la classification de base et ces études fines ne seraient pas gênées par l'emploi d'une nomenclature qui, voulant être valable pour tous, contient des ambiguïtés telles qu'elles « brouillent » les informations qu'elle transporte.

**PRESENTATION RESUMEE DES POSSIBILITES D'UTILISATION  
DE CERTAINES CARACTERISTIQUES PROFESSIONNELLES  
(D'APRES KOSTA, KRINGS, LUTZ : PROBLEMES DE CLASSIFICATION  
DES SALARIES ET DES ACTIVITES INDIVIDUELLES. MUNICH, 1970)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Branche .....	F	P	E	F	F	B	M	H	M	—
Produit .....	F	P	G	F	F	B	M	M	B	M
Position dans la profession ..	F	F	I	F	F	B	B	B	B	B
Matière travaillée .....	P	D	I	Q	P	H	M	B	B	M
Instrument de travail .....	P	P	I	Q	P	B	B	M	M	H
Objectif de l'activité .....	P	D	I	Q	P	M	H	M	M	M
Domaine fonctionnel .....	D	F	G	F	F	B	M	H	H	H
Degré de technicité du do- maine fonctionnel .....	D	D	G	Q	F	B	M	H	M	H
Profession .....	F	F	I	Q	F	M	H	M	M	B
Niveau d'exécution .....	F	F	G	F	F	B	M	M	M	B
Expérience professionnelle ..	F	F	I	F	F	M	M	B	B	B
Mise au courant et temps d'adaptation .....	D	D	I	Q	D	H	H	H	M	B
Potentiel .....	D	P	I	Q	P	H	H	M	M	B
Capacités spécifiques .....	P	P	I	Q	P	H	H	M	H	M
Méthodes de travail et modes opératoires .....	P	P	I	Q	P	H	H	M	H	H
Niveau de formation générale	F	F	I	F	F	M	M	H	H	B
Niveau de formation profes- sionnelle .....	F	F	I	F	F	H	H	H	H	B
Spécialisation de la formation professionnelle .....	F	F	I	D	F	H	H	H	H	M
Formation permanente .....	P	F	I	Q	P	H	H	M	H	M
Spécialités de formation per- manente .....	D	F	I	Q	P	H	H	M	H	H

Voir le code page suivante.

### **Intitulé des colonnes**

- 1 - Elaboration de la définition de la caractéristique.
- 2 - Facilité de collecte de l'information, auprès des salariés.
- 3 - Elément statistique considéré lorsque le donneur d'information est l'entreprise.
- 4 - Facilité de collecte de l'information auprès de l'entreprise.
- 5 - Jugement d'ensemble sur la possibilité d'utilisation de la caractéristique.
- 6 - Importance de l'information pour la politique de main-d'œuvre à court terme privé.
- 7 - Importance de l'information pour la politique de main-d'œuvre à court terme publique.
- 8 - Importance de l'information pour la politique de main-d'œuvre à long terme.
- 9 - Importance de l'information pour la politique de formation.
- 10 - Importance de l'information pour les nouveaux systèmes de classification.

### **Signification des lettres utilisées**

- F : facile.
- D : difficile.
- P : très difficile ; résultats peu fiables.
- E : entreprise.
- I : emploi, individu.
- G : division d'entreprise ou groupe de salariés.
- B : faible.
- M : moyen.
- H : élevé.
- Q : questionnaire individuel nécessaire

## Chapitre III

# LANCEMENT DE LA RÉFORME DES NOMENCLATURES D'ACTIVITÉS HUMAINES

J. BÉGUÉ,

Institut National de la Statistique et des  
Etudes économiques,  
Direction générale

La nécessité d'une révision fondamentale du système de nomenclatures d'emplois, professions, qualifications, catégories socio-professionnelles, etc., est apparue hautement prioritaire tant à la Commission de l'Emploi qu'à celle de l'Information Economique du VI<sup>e</sup> Plan. Le texte même du Plan cite cette révision parmi les opérations devant être entreprises pour que la production d'information économique et sociale puisse exploiter les possibilités offertes par l'informatique et soit mieux adaptée aux besoins.

De nombreuses administrations, et principalement l'INSEE, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population et le Ministère de l'Education Nationale, sont concernées par cette opération. Mais c'est à l'INSEE, en raison de sa mission de coordination statistique, qu'il revenait d'en prendre l'initiative et la responsabilité.

Rédigée en janvier 1972, cette note avait pour objet de proposer les modalités d'organisation des travaux, les nomenclatures à réviser, les objectifs poursuivis ayant été précisés. Elle est présentée ici sous une forme légèrement remaniée, pour tenir compte des travaux entrepris depuis.

Dans un premier temps, elle présente rapidement les principales nomenclatures et classifications d'emplois (1) existant actuellement et leurs diverses utilisations (I), puis suit une réflexion de caractère opératoire sur les différents problèmes à étudier pour réaliser la réforme envisagée (II et III), la quatrième partie fait le point sur l'organisation des travaux.

---

(1) Cette partie a été publiée dans la revue de l'INSEE, Economie et Statistique, N° 39, novembre 1972.

Une difficulté importante, relative au vocabulaire, doit être préalablement signalée : il est inévitable de recourir dans cette présentation à des termes d'usage courant, mais qui sont rigoureusement définis. L'utilisation de la terminologie consacrée n'implique pas un accord sans réserve sur les définitions, explicites ou implicites, des concepts qu'il est nécessaire de mentionner. Il en est ainsi des termes relatifs aux classifications elles-mêmes (nomenclatures, codes, catégories, familles, groupes, rubriques, etc.), comme des termes relatifs aux unités (concepts) faisant l'objet des classifications (emplois, professions, métiers, qualifications, fonctions, catégories socio-professionnelles, etc.). Préciser la terminologie devrait justement constituer l'un des aspects fondamentaux des travaux à entreprendre.

## I - LES NOMENCLATURES FRANÇAISES ACTUELLES

Il existe actuellement trois nomenclatures de base en matière de catégories professionnelles, auxquelles s'ajoutent diverses classifications utilisées principalement pour la détermination ou l'observation des salaires et une nomenclature de formations, qui, pour sa plus grande part, constitue en réalité une nomenclature des métiers.

### 1 - La Nomenclature des Métiers et des Activités Economiques (NAI)

Cette nomenclature interministérielle, établie en 1947, révisée en 1954 et publiée sous le timbre INSEE, est en fait la seule véritable « nomenclature » de métiers, au sens de liste détaillée à caractère exhaustif (ou plutôt qui se voulait exhaustif en 1954). Pour la population active (2), 12 000 appellations d'activités environ sont d'abord classées parmi 1 130 métiers caractéristiques, identifiés par un numéro à quatre chiffres. Un métier regroupe des activités **identiques** susceptibles de recevoir des désignations variables selon les régions ou les établissements de travail, ou des activités **voisines** que l'on renonce à distinguer. Les activités voisines sont définies comme celles qui satisfont à l'une ou à plusieurs des conditions suivantes :

- elles exigent pour être exercées des connaissances analogues,
- elles impliquent un genre de vie analogue,
- elles s'exercent dans un même milieu.

---

(2) La nomenclature contient en outre un groupe permettant de classer les personnes non actives. Le classement de certains emplois mal désignés ou des emplois non déclarés est également prévu.

Le regroupement des « métiers » est effectué en quatre sections :

- Agriculture, pêche, navigation et activités connexes.
- Autres activités manuelles.
- Autres activités.
- Emplois mal désignés (et personnes inactives).

Chaque section comprend des catégories à trois chiffres (non explicitées par des désignations) et des groupes à deux chiffres (98 groupes explicités) obtenus en application des principes énoncés ci-dessus pour la définition des métiers élémentaires. Cependant, un critère de classement supplémentaire intervient pour distinguer les groupes relatifs aux métiers manuels. Les groupes à deux chiffres correspondent en principe à la même « activité de formation » (formation de base analogue, réclamant une durée plus ou moins longue d'apprentissage). A l'intérieur de ces groupes, les métiers se différencient par le troisième chiffre, qui indique en années la durée approximative de l'apprentissage nécessaire à l'exercice du métier.

La NAI a été établie « en vue de permettre l'étude de problèmes tels que : orientation et formation professionnelles, recensement de la population, placement de la main-d'œuvre, et toutes études de structures relatives aux professions ». Elle est utilisée principalement par l'INSEE et le Ministère du Travail. Elle constitue le point de départ de la plupart des classifications INSEE relatives aux catégories professionnelles, mais elle n'est utilisée que sous forme de codes plus ou moins contractés.

### a) Les codes de dépouillement des recensements

Au recensement de 1954, le chiffrage a été effectué à l'aide de la nomenclature elle-même, mais une contraction en 670 postes a dû être opérée au stade de l'exploitation pour éviter de diffuser des résultats d'une précision plus apparente que réelle.

Au recensement de 1962, une codification réduite regroupant en 391 postes les « métiers » de la NAI a été établie dès le stade du chiffrage. Ces regroupements ont été opérés empiriquement sans tenir compte de la signification du troisième chiffre du numéro de métier (catégorie pour les métiers de l'agriculture, de la pêche, de la navigation et les métiers non manuels, qualification pour les métiers manuels). Dans le cas des métiers ouvriers, un **code de « qualification »** (manœuvre, OS, OP, contremaître), adapté au chiffrage d'une question spéciale, a été adjoint de manière à distinguer les ouvriers selon la qualification, soit dans le code « super-profession » obtenu par réunion du code profession et du code qualification (3), soit dans le code des catégories socio-professionnelles (code CS examiné plus loin). Parallèlement une table de correspondance entre cette codification réduite et les codes des CS a été établie. Cette table fixe des incompatibilités théoriques entre postes du code profession

---

(3) Le code super-profession fait également intervenir une distinction selon le statut (salarié ou non salarié).

et postes du code qualification de manière trop systématique par rapport aux réalités de l'emploi, ce qui fut loin de clarifier les problèmes de chiffrage et d'interprétation des données.

Au recensement de 1968, l'utilisation de la NAI reposait sur les mêmes principes qu'en 1962, mais plusieurs modifications ont été introduites. Un regroupement en 444 postes (dénommé code des métiers P) a été effectué pour le chiffrage (4), en 327 postes (code PR) pour la présentation des résultats les plus détaillés. Le code de chiffrage a été établi de manière à obtenir une correspondance entre profession et CS, déterminée automatiquement sur ordinateur, aussi comparable que possible avec celle qui résultait du chiffrage manuel de la CS. Mais certaines distinctions nécessaires au stade du chiffrage ayant été jugées inutiles dans l'exploitation des résultats relatifs aux professions, le code de publication a fait l'objet d'une contraction plus grande. D'ailleurs, ce code encore trop lourd n'a servi qu'à l'établissement des résultats les plus généraux, un code en 110 postes (dénommé code PR 1) ayant été élaboré pour la confection de la plupart des tableaux croisant la profession et d'autres critères. Ce code PR 1, très voisin de celui qu'avait élaboré l'INED, pour l'établissement des projections d'emploi par profession au cours du V<sup>e</sup> Plan, constitue un regroupement complexe du code PR en ce sens, qu'il ne conserve pas comme ce dernier la structure hiérarchisée par groupes de la NAI, mais qu'il combine des postes appartenant à des groupes différents. Le code PR 1, constitué de postes à trois chiffres, a lui-même une structure pyramidale, les groupes à deux chiffres étant une agrégation significative des postes élémentaires.

## **b) Les codes des projections de besoins en main-d'œuvre par profession**

Les codes de professions utilisés pour les projections de besoins en main-d'œuvre des V<sup>e</sup> et VI<sup>e</sup> Plans dérivent de la NAI et des codes de dépouillement des recensements, mais ils en constituent des regroupements complexes. Le code INED à 105 postes (appelé « nomenclature simplifiée des professions ») élaboré pour le V<sup>e</sup> Plan a été contracté en 40 postes (code Pf) lors des travaux du VI<sup>e</sup> Plan (ce dernier code constitue un regroupement simple du code PR 1 cité ci-dessus). Cette description amène à faire une légère digression relative aux nomenclatures de formation.

C'est en effet à partir du code INED, et par regroupement en 36 postes, qu'a été construite la première nomenclature interministérielle des formations par l'Inter-groupe Formation-qualification du V<sup>e</sup> Plan. Plus tard, cette nomenclature a été révisée par la commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale, qui a mis au point une **nomenclature des formations en 47 groupes**, utilisée actuellement pour toutes les exploitations statistiques relatives à la formation professionnelle. A quelques exceptions près (postes relatifs à des formations générales), il s'agit lorsqu'on l'associe à une nomen-

---

(4) Pour être précis, signalons que deux postes de « métiers » ne figurant pas dans la NAI ont été créés (analyste et programmeur) et que des éclatements de postes ont également été opérés, de sorte qu'il ne s'agit pas d'un strict regroupement. Quelques appellations de métiers ont en outre été introduites, sans qu'il fut procédé à une recherche systématique à cet égard.

clature de **niveaux de formation** (5), d'une nomenclature de groupes professionnels, même si la désignation formelle de ces groupes ne contient plus, comme dans le cas de la nomenclature en 36 postes, le terme « métier de... » (certains groupes restent cependant définis par une désignation de métier : conducteurs d'engins terrestres, dessinateurs). Ainsi, bien que cette nomenclature de « formation » ait pris quelques distances par rapport à la NAI (et ceci pratiquement en raison de l'inadaptation de cette dernière), sa genèse permet de la considérer comme un dérivé lointain et complexe de cette NAI. On remarquera au passage, ce qui peut paraître comme un cercle vicieux, que la NAI (comme beaucoup de nomenclatures de professions) est dans une large mesure définie par références à des activités de formation, alors que la nomenclature des formations est définie par référence à des métiers.

Pour revenir aux utilisations de la NAI par l'INSEE, il convient de signaler que les différents codes mentionnés ci-dessus qui en sont dérivés sont utilisés dans l'exploitation de l'enquête emploi et de l'enquête formation-qualification professionnelle.

Au Ministère du Travail, la NAI est utilisée dans sa version originale pour la description des offres et demandes d'emploi déposées dans les bureaux de main-d'œuvre et de l'Agence Nationale pour l'Emploi. Le chiffrement selon la NAI est effectué en vue du placement : il est en effet destiné au rapprochement entre offres et demandes. Il sert aussi, sur la base de regroupements en 32 postes des groupes NAI, à établir les statistiques du marché du travail par groupes de métiers (6). Les services du Ministère du Travail ont été conduits à faire des additifs à la liste d'emplois contenue dans la nomenclature, mais éprouvent de très grandes difficultés à y classer nombre d'emplois nouveaux alors qu'inversement, une multitude d'appellations, devenues désuètes, ne sont jamais rencontrées. Ils constatent en outre, que des postes élémentaires de la NAI, principalement dans le cas des métiers de techniciens et ceux des services regroupent des spécialités professionnelles et des niveaux de qualification très différents et sont pratiquement impossibles à utiliser pour le rapprochement entre offres et demandes d'emplois.

Cette simple description des principales utilisations de la NAI et de ses transformations successives suffit à mettre en évidence bien des problèmes posés par son utilisation, une analyse détaillée en révélerait bien d'autres.

Le code des catégories socio-professionnelles étant formellement défini à partir de cette nomenclature, subit nécessairement les conséquences de ces difficultés. Mais il se présente sous un aspect assez différent.

---

(5) Cette nomenclature de niveaux de formation (6 ou 7 niveaux codifiés de I à VI) se réfère à des formations scolaires, mais est formellement définie en termes d'emploi. Par ex. le niveau III est défini ainsi : « Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur ou du diplôme des Instituts universitaires de technologie, et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur. »

(6) Les statistiques du marché du travail sont aussi établies par « niveau de qualification » selon une classification en quatre groupes qui ne peut être déduite de la NAI par regroupement de postes.

## 2 - Le code des catégories socio-professionnelles (CS)

Ce code est destiné à permettre le classement de l'ensemble de la population active « en un nombre restreint de grandes catégories présentant chacune une certaine homogénéité sociale ». 30 catégories, repérées par un numéro à 2 chiffres sont ainsi définies. Il a une structure hiérarchisée très simple : les 30 catégories peuvent être regroupées en 9 groupes à 1 chiffre (le premier chiffre du numéro de chaque catégorie). En outre, le code comprend un groupe pour le classement de la population inactive, divisé en catégories permettant de distinguer les étudiants et élèves, les militaires du contingent, les anciens actifs — quatre catégories — et les autres inactifs — une ou trois catégories — en fonction de l'âge selon les versions successives du code.

La définition des catégories a été fixée de manière « empirique » à partir de la NAI et des codes de recensement dérivés et de critères supplémentaires qui sont : le **statut** (indépendant, employeur, aide familiale, apprenti, salarié du secteur privé, salarié du secteur public), la **qualification** dans le cas des métiers ouvriers et le **nombre de salariés** dans le cas des employeurs. Le critère « activité économique » est exceptionnellement pris en compte. Qualification et nombre de salariés ne constituent plus des critères au niveau des groupes du code des catégories socio-professionnelles.

Ce sont donc des documents de chiffrage dérivés de la NAI, et depuis le recensement de 1968 une table de passage automatique sur ordinateur, qui permettent de définir sans ambiguïté l'appartenance d'un emploi à une catégorie déterminée du code. Cependant, l'expérience montre que la table de correspondance, qui suppose un chiffrage lourd, est peu utilisée dans la pratique et que la catégorie socio-professionnelle est directement déterminée à partir de l'appareil intuitif entre désignation d'emploi et désignation de chaque catégorie socio-professionnelle. La diversité des « intuitions » n'est pas un facteur d'homogénéité.

Le code des CS est beaucoup utilisé, en raison de son caractère synthétique, à l'INSEE comme à l'étranger. Il apparaît ainsi, surtout au niveau des 9 groupes, comme le principal instrument de confrontation de statistiques sociales relatives à des domaines variés (familles, logements, revenus, consommation, épargne, comportements sociologiques divers).

L'INSEE l'utilise principalement pour la présentation des résultats des recensements de population et des enquêtes sur l'emploi, des statistiques de salaires tirées des déclarations annuelles (DAS), des résultats des enquêtes de consommation et de diverses enquêtes auprès des ménages en comptabilité nationale, pour la ventilation du compte des ménages selon la catégorie socio-professionnelle du chef de ménage. Mais plusieurs versions différentes ont été aménagées.

Dans le cas des **statistiques de salaires**, le code original a été modifié par contraction de certaines catégories (code à 3 chiffres) de manière à faire apparaître, soit des spécialités différentes au même niveau de qualification (par exemple dessinateurs et techniciens), soit davantage de niveaux de qualification (employés de commerce qualifiés ou non qualifiés, quatre niveaux de qualifi-

cation pour les ouvriers professionnels, trois niveaux pour les OS et deux niveaux pour les manœuvres). Mais la codification adoptée n'est pas cohérente au niveau des deux chiffres avec celle du code originel et certaines catégories n'y ont pas le même contenu (en outre des catégories y sont créées sur la base du critère âge). Le code CS - salaires comprend ainsi 43 postes, regroupés en 6 groupes (3 groupes du code de base étant sans objet pour notre propos).

Dans le cas des **enquêtes de consommation**, les résultats ont été présentés récemment dans un code de regroupement des catégories de base distinct de celui du code originel : suppression de deux groupes dont les catégories sont transférées dans d'autres groupes, mais en outre transfert d'une catégorie appartenant initialement à un groupe maintenu, dans un autre groupe.

**Le code des catégories socio-professionnelles** utilisé en comptabilité nationale et dans diverses enquêtes, comprend 17 postes (code à deux chiffres) pour les actifs (et 5 pour les inactifs), regroupés en 7 groupes. Il est défini à partir du code originel par décomposition de certaines catégories sur la base du statut (distinction salarié dans la fonction publique et autre salarié) et par regroupement de catégories pouvant appartenir dans le code originel à des groupes différents.

Aucun de ces codes de catégories socio-professionnelles dérivés du code de base n'est donc construit par éclatement ou regroupement simple qui en respecte la structure hiérarchisée. Dans les recensements en revanche, diverses versions abrégées sont utilisées, mais ces versions sont toujours obtenues par contraction simple respectant la structure du code CS (du moins en ce qui concerne la population active).

### 3 - La nomenclature des emplois

Cette nomenclature, élaborée en 1967 et publiée sous le timbre INSEE et sous celui du Ministère des Affaires Sociales (7) permet de classer les emplois entre 294 rubriques (numéro à trois chiffres), regroupées en 55 sous-groupes (numéros à deux chiffres) et 10 groupes à un chiffre.

Les critères de classement sont différents pour les groupes, sous-groupes et rubriques. Au niveau détaillé, les rubriques comportent une désignation générale ou précise. Elles sont généralement suivies de quelques exemples et dans certains cas de très brèves descriptions. Il n'y a pas de liste détaillée des emplois définissant leur place dans la nomenclature, ce qui contraint à « interpréter », la nomenclature. Le critère fondamental, devant définir l'appartenance d'un emploi à une rubrique donnée, est la qualification : les rubriques regroupent « les emplois correspondant à une activité professionnelle similaire du point de vue de la qualification (formation, aptitudes, expérience acquise) ». La hiérarchie des niveaux de qualification se réfère à celle des niveaux du système de formation,

(7) La réédition d'octobre 1970 n'y a apporté que des modifications de détail.

mais il n'y a pas de correspondance directe et explicitée, entre les niveaux de qualification sous-jacents à la nomenclature des emplois et la nomenclature des niveaux de formation mentionnée précédemment : certains niveaux de formation ne peuvent pratiquement jamais être isolés et de nombreuses rubriques peuvent regrouper des emplois auxquels correspondent deux, trois, voire quatre niveaux de formation. Quelques rubriques seulement sont réservées aux emplois non-qualifiés.

Les critères de regroupement des rubriques en sous-groupes et groupes sont au contraire assez divers et hétérogènes dans le développement de la nomenclature. Citons pour les sous-groupes : **le diplôme** effectivement possédé par l'individu (ingénieurs et cadres techniques supérieurs ayant soit un diplôme d'ingénieur, soit un diplôme universitaire, soit enfin sans diplôme équivalent), la **fonction** (encadrement par exemple), le produit fabriqué, le service rendu, le statut juridique (artisans), etc.

Quelques caractéristiques de la nomenclature des emplois proviennent de la raison pour laquelle elle a été élaborée : destinée essentiellement à l'exploitation de l'enquête sur la structure des emplois, qui a été entreprise à partir de 1968 pour obtenir des informations sur la répartition des emplois par qualification (la NAI ayant été jugée insuffisante à cet égard), **elle n'est pas prévue pour le classement des emplois de la fonction publique** exclu actuellement du champ de l'enquête. L'absence de documents de chiffrage, déjà signalée, s'explique également par le fait que dans l'enquête structure des emplois, ce sont les employeurs eux-mêmes qui classent leurs salariés dans les rubriques de la nomenclature (8).

Les résultats de l'enquête sur la structure des emplois sont établis selon les rubriques détaillées de la nomenclature, mais aussi selon deux codes de regroupement qui ne respectent pas la structure hiérarchisée de la nomenclature :

— un code à 62 postes, conçu en particulier pour les travaux de projections d'emplois par profession, de manière à établir la meilleure correspondance possible avec la Nomenclature des 47 postes de formation indiquée ci-dessus,

— un code en 11 postes, visant à une présentation synthétique des résultats et distinguant différents niveaux ou fonctions (ingénieurs et cadres, agents techniques, personnel d'encadrement, personnel qualifié, personnel non qualifié) dans deux grands groupes de métiers (ou fonctions : production et services).

Les utilisateurs des résultats de l'enquête structure des emplois (Ministère de l'Industrie, Ministère de l'Education Nationale) se servent également de codes de regroupement assez voisins du précédent permettant de distinguer des niveaux de qualification et quelques grandes fonctions (production, gestion, commercial), mais la Nomenclature des emplois n'est pas particulièrement adaptée au repérage de fonctions un peu détaillées (par exemple, la recherche n'y est pas distinguée de la production).

---

(8) La nomenclature des emplois est donc actuellement inadaptée au chiffrage d'enquêtes auprès des individus (des tentatives en ce sens, de caractère expérimental, ont cependant été effectuées pour l'enquête emploi et l'enquête formation-qualification). L'intérêt qu'elle présente, malgré ses imperfections pour le repérage des qualifications justifie les efforts menés actuellement en vue de son aménagement.

#### **4 - Les codes divers de qualification**

Les classifications précédentes permettent de construire des codes de qualification divers, mais en fait, elles n'en font pas apparaître qui soient réellement explicités. Il existe d'autres codes ayant pour destination le classement des salariés par qualification. Ces codes sont principalement utilisés pour l'observation des salaires et supposent une relation plus ou moins étroite avec les classifications des conventions collectives.

##### **a) Les conventions collectives**

Elles définissent souvent avec précision et grand détail, des groupes d'emplois comprenant des listes d'appellations et des niveaux hiérarchiques. Leur regroupement pourrait en quelque sorte être considéré comme une nomenclature. Mais les classifications des conventions collectives présentent de nombreux inconvénients. Certaines sont très anciennes : établies après la dernière guerre mondiale (elles définissaient alors des catégories, appelées « catégories Parodi », car elles étaient fixées par les arrêtés Parodi), elles ont été conservées ou modifiées, ou abandonnées selon les secteurs d'activité. De nombreuses révisions sont en cours. Leur champ d'application peut être national, régional ou local et beaucoup d'entreprises ont leurs propres systèmes de classification des emplois. En outre, la place des emplois dans ces classifications dépend parfois de facteurs étrangers à la qualification : destinés à fixer des indices hiérarchiques, les conventions collectives font apparaître des sur-qualifications ou sous-qualifications permettant d'établir des niveaux de salaires tenant compte d'autres aspects que la qualification des emplois.

C'est pourquoi les classifications des conventions collectives n'ont jamais été utilisées pour un travail statistique général, bien que les classifications utilisées dans les enquêtes du Ministère du Travail se réfèrent aux « catégories Parodi ».

##### **b) Les classifications utilisées pour les enquêtes du Ministère du Travail**

L'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre du Ministère du Travail suppose un classement des ouvriers selon la qualification. Depuis plus de vingt ans, la Nomenclature des qualifications professionnelles adoptée comprend cinq niveaux (M 1, M 2, OS 1, P 1, P 3).

Une révision de cette nomenclature est en cours. Elle devrait aboutir pour l'exploitation de l'enquête rénovée, à la détermination de sept catégories d'ouvriers, pour lesquelles une correspondance a été établie avec de nombreuses conventions collectives nationales. Mais la diversité de ces conventions et l'évolution qu'elles connaissent, ne permet pas d'assurer l'homogénéité, ni la stabilité de cette nouvelle classification.

D'autre part, à l'occasion d'enquêtes périodiques (1952, 1957, 1961, 1964) sur la répartition du personnel dans les établissements répondant à l'enquête tri-

mestrielle, le Ministère du Travail utilisait une classification en 4 groupes (cadres, agents de maîtrise et techniciens, employés, ouvriers) comprenant au total 19 catégories, les trois premiers groupes étant subdivisés suivant des catégories fondées sur le critère métier ou fonction, alors que le critère de classement pour le groupe ouvrier restait celui du niveau de qualification (sept « catégories Parodi » et une catégorie pour les jeunes ouvriers de moins de 18 ans et les apprentis).

A l'occasion d'une enquête du même genre effectuée en 1970, une classification un peu différente a été utilisée : un groupe supplémentaire est réservé au personnel payé à la commission et les critères de classement des groupes employés et cadres ont été modifiés, le nouveau critère étant également un niveau de qualification (employés non qualifiés et employés qualifiés, ingénieurs et cadres débutants, confirmés ou supérieurs). En outre, une classification parallèle est destinée à la répartition des ouvriers en trois grandes fonctions (production, entretien, transports). Ces modifications ont été apportées en vue d'un rapprochement avec une classification des qualifications proposée par le CLINSOPS pour l'analyse des salaires.

### **c) La classification CLINSOPS**

Un projet de nomenclature des catégories professionnelles a été établi par le CLINSOPS en vue de la présentation des statistiques de salaires usuelles. Pour cette raison, son utilisation n'est pas actuellement prévue pour le secteur public, l'agriculture ou les non-salariés, en outre, des catégories et même un groupe, sont définis en fonction de particularités du statut salarial (groupe des personnels principalement rémunérés à la commission, catégories ouvriers et employés, apprentis sous contrat ou jeunes de moins de 18 ans, catégorie personnel de direction non soumis à la convention collective).

Cette nomenclature comprend au total 22 catégories définies par trois critères principaux (autres que ceux mentionnés ci-dessus) : le niveau de qualification, le groupe de spécialité professionnelle et la fonction. Des regroupements peuvent être opérés de manière classique, par spécialité + niveau (5 groupes : ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres, plus le groupe des personnels rémunérés à la commission) ou par fonction : production, entretien et services généraux, études et recherches, administration, commerce, services. Les combinaisons possibles de groupes de fonction et groupes spécialité-niveau ne sont pas toutes retenues (par exemple : il n'y a qu'un groupe techniciens, quelle que soit la fonction, la fonction études et recherches ne concerne que les ingénieurs, etc...). La nomenclature CLINSOPS représente cependant, à un niveau agrégé, la première tentative de systématisation d'une combinaison des trois critères, spécialité-niveau-fonction. Sa destination d'études des salaires lui confère bien entendu des particularités propres qui n'en permettent pas la généralisation à d'autres usages.

\*  
\*\*

Telles sont les principales classifications utilisées en France. On peut remarquer qu'il ne figure pas dans cette liste une classification des fonctions en tant que telle. Certaines permettent d'approcher cette notion à des niveaux très généraux, sans la dégager de manière systématique. Cette lacune est particulièrement ressentie par ceux qui s'efforcent d'analyser l'activité des entreprises (liaison production-emploi-organisation), à partir de classifications fonctionnelles de l'emploi.

La description précédente ne constitue pas une analyse critique des nomenclatures. De nombreuses analyses ont déjà montré leur inadaptation à l'égard des aspects de l'emploi qu'elles se proposent de décrire. Les raisons de cette inadaptation sont variées : caractère désuet, manque de logique interne, hétérogénéité des catégories, absence de précisions sur le contenu des emplois, etc...

L'aspect sur lequel il convient peut-être d'insister le plus est l'extrême **confusion** qui existe en ce domaine du fait même de la multiplicité des classifications et des codes dérivés, ainsi que de l'absence de hiérarchisation des nombreux critères théoriques de classement. Cette confusion est source de bien des erreurs dans l'utilisation courante : les mêmes mots (par exemple, cadre, employé, ouvrier, manœuvre, qualifié) ont des sens différents selon qu'il s'agit de l'une ou l'autre classification, les tables de passage d'un code à l'autre deviennent de plus en plus nombreuses (chaque étude conduit à la construction d'une nouvelle « table de correspondance », difficile à établir, pleine de cas particuliers, mais nécessairement approximative et faisant l'objet des réserves de son auteur et des critiques des autres utilisateurs). Il en résulte que les publications statistiques contiennent des estimations qui varient sensiblement, pour des terminologies voisines, sinon identiques, sans que les différences puissent être clairement expliquées.

Cette inadaptation et cette confusion, particulièrement graves à une époque de généralisation du traitement automatique des informations, exigent une remise en ordre fondamentale.

## **II - LES OBJECTIFS D'UNE REFORME DU SYSTEME DE NOMENCLATURES D'ACTIVITES INDIVIDUELLES**

L'accord unanime des utilisateurs des classifications d'activités individuelles, sur l'inadaptation et le manque de cohérence des instruments actuels, ne doit pas cacher la diversité des objectifs auxquels doit satisfaire la réforme envisagée. Celle-ci ne saurait débiter que par une analyse approfondie de ces objectifs.

Très généralement, une nomenclature est destinée au traitement d'informations relatives à des **unités définies**. Elle doit permettre l'identification de ces unités

et leur classement dans des catégories regroupées sur la base de certains critères. Il s'agira donc de :

## **1 - Définir le concept d'activité individuelle**

Ceci ne peut être fait sans procéder à un examen général de la notion d'activité, qui débouche immédiatement sur celle d'emploi (occupé ou recherché), mais il sera sans doute nécessaire de se préoccuper des situations intermédiaires. Bien entendu, on s'intéressera aux caractéristiques de **l'activité individuelle** (9), soigneusement distinguée de l'activité collective (activité économique des établissements), celle-ci ayant cependant dans bien des cas une liaison directe avec celle-là, en ce qui concerne les contenus comme les désignations, et pouvant donc intervenir comme élément d'identification.

## **2 - Rechercher les éléments d'identification des emplois et les critères de classement**

Les éléments d'identification des emplois doivent être trouvés dans l'analyse des tâches constitutives des emplois. Mais les éléments qu'il sera utile d'identifier dépendent étroitement des utilisations de la classification recherchée, qu'il faudra donc expliciter et que l'on peut regrouper autour de trois thèmes principaux :

- formation
- aspects économiques
- aspects sociologiques

bien que ces aspects ne soient évidemment pas indépendants.

### **a) Les objectifs d'une classification centrée sur les relations entre formation et emploi**

Le système de formation (premières formations, ou formations ultérieures) a parmi ses fonctions celle de préparer des individus à exercer une activité professionnelle — à occuper un ou des emplois — à l'entrée dans la vie active ou au cours d'une carrière. Il a également des fonctions **d'information** sur les formations qu'il dispense et les professions auxquelles elles préparent ainsi que des **fonctions d'orientation**. L'exercice de ces fonctions suppose des informations sur les emplois — description, dénombrement, perspectives d'évolution — selon des classifications qui privilégient principalement comme critères d'identification et critères de regroupement les éléments constitutifs des emplois ayant trait à la formation, c'est-à-dire, parmi les qualités ou capacités requises pour exercer des emplois, celles que peut donner la formation. D'autres critères peu-

---

(9) Il faudra cependant examiner le problème du travail de groupe dans la mesure où, dans certains établissements, des ensembles de tâches stables sont confiées à des groupes de travailleurs et non à des individus déterminés, ce qui n'est évidemment pas sans conséquence sur les « qualifications ».

vent entrer en ligne de compte, et ils ne seront pas nécessairement les mêmes pour ceux qui s'intéressent à la formation seulement (besoins quantitatifs et qualitatifs) que pour ceux qui s'intéressent à l'orientation — des qualités des emplois indépendantes de celles qui découlent de la formation seront peut-être alors aussi importantes.

La prise en compte de ces objectifs suppose une analyse approfondie des relations entre formation et emploi qui se réfère non seulement au système actuel de formation, mais aussi à tous les éléments que peut donner la formation. Elle débouche sur l'établissement d'un tronc commun entre nomenclature d'emplois et nomenclature de formation qui distinguerait principalement, aux différents niveaux de regroupement, ce qui est appelé usuellement les « types et les niveaux de formation » des emplois.

### **b) Les objectifs d'une classification centrée sur les aspects économiques de l'emploi**

En réalité, ces aspects économiques sont divers. Les classifications d'emplois sont principalement utilisées par les entreprises pour des problèmes de **recrutement** et de **gestion du personnel** et pour l'établissement de **systèmes de rémunération**.

Elles sont utilisées par l'Etat pour les mêmes raisons en ce qui concerne son propre personnel, mais aussi pour tous les problèmes relevant de l'administration économique et sociale. Celle-ci demande une connaissance détaillée de la situation de l'emploi et de ses perspectives d'évolution supposant l'exploitation des recensements, d'enquêtes ou de documents administratifs. Les informations tirées de ces diverses sources doivent être classées selon des critères et des catégories qui permettent des **analyses économiques** pertinentes du point de vue :

- de l'équilibre du marché du travail (à court, moyen ou long terme),
- des revenus et salaires (différences de rémunérations entre catégories, évolution de ces différences),
- des caractéristiques de l'emploi, comme facteur de production (études sur la productivité, études des liaisons entre technologie et emplois).

Le recours à des classifications de catégories professionnelles est évidemment nécessaire pour **la gestion du marché du travail** : les services de placement (bureaux de main-d'œuvre, Agence nationale pour l'emploi) ne peuvent se passer d'enregistrements détaillés des caractéristiques des offres et demandes d'emploi.

L'application de dispositions législatives ou réglementaires, propres à certaines catégories, demande également des classifications qui permettent de retrouver des catégories répondant à des définitions particulières, fixées au niveau national (artisans par exemple) ou au niveau international (Communauté Européenne, par exemple, application de la réglementation sur la libre circulation des travailleurs). Cette dernière observation, à laquelle on peut associer l'engagement pris par les services statistiques nationaux de communiquer les informations à des instances internationales (OSCE, BIT) conduit naturellement à poser le problème des corres-

pondances entre classifications françaises et classifications internationales, notamment avec la classification internationale type des problèmes (CITP).

Les éléments d'identification importants et les critères de regroupement ne seront pas toujours les mêmes pour ces divers aspects. Ainsi, les classifications établies en vue de la définition de systèmes de rémunération mettent l'accent sur la décomposition des emplois en qualités ou éléments auxquels on peut attribuer une valeur (par exemple, qualification requise — généralement par référence au système éducatif —, conditions de travail, productivité du travail), et les classifications requises pour l'analyse des salaires insisteront sur les niveaux hiérarchiques, liés évidemment aux niveaux de formation (— acquis par l'enseignement suivi ou par l'expérience professionnelle —) mais aussi aux degrés de responsabilité, d'initiative, d'autorité, qui caractérisent les emplois. Dans le cas des études de productivité, la notion de niveau de qualification sera tout aussi importante, mais il sera indispensable de dégager celle de **fonction**, définie sommairement ici par la nature des opérations effectuées dans le travail et sa place dans le processus productif (fabrication, entretien, recherche, gestion, etc...).

### c) Les objectifs liés aux aspects sociologiques

Les classifications d'emplois sont couramment utilisées pour procéder à une **stratification sociale** dans l'analyse des comportements sociaux (par exemple : fécondité, criminalité, consommation, épargne, attitudes psychologiques, etc.). Certaines caractéristiques des emplois sont incontestablement fondamentales à cet égard, en raison de l'importance de l'activité en tant que telle dans les sociétés humaines et, indirectement, des corrélations existant entre l'activité et des éléments aussi importants que la fortune, les revenus, le niveau d'éducation (des individus eux-mêmes, niveau qui peut être distinct de celui qui correspond aux emplois). Pratiquement, l'impossibilité de disposer d'informations sur certains éléments justifie le recours aux classifications d'activités individuelles pour repérer les catégories sociales.

Ici encore, les éléments d'identification et les critères essentiels de regroupement ne seront pas nécessairement les mêmes que pour d'autres utilisations : par exemple, le statut sera sans doute plus important que pour les classifications centrées sur les problèmes de formation.

Cet examen rapide des diverses utilisations des classifications d'activités individuelles permet déjà de situer quelques objectifs fondamentaux de la réforme envisagée.

On commencera évidemment par définir les utilisations concernées. Parmi celles qui ont été examinées, on n'éliminera que celles ayant trait à l'établissement de systèmes de rémunération, car les critères pris en compte dépendent partiellement de résultats de négociations et de rapports de forces entre partenaires sociaux et débouchent nécessairement sur des classifications instables et éventuellement biaisées. Ceci ne signifie pas qu'il faille ignorer les classifications existantes en ce domaine, c'est-à-dire celles qui résultent de conventions collectives et refuser d'établir des liaisons entre elles (ce sont celles que les entre-

prises, ainsi que les salariés connaissent) et le système qui doit être construit. Mais il faudra affirmer avec force l'indépendance « institutionnelle » entre ce système et celui des conventions collectives.

On visera donc l'élaboration d'un système de classification des activités individuelles pertinent à l'égard des problèmes de formation, information et orientation professionnelles, des diverses analyses socio-économiques faisant intervenir les facteurs qualitatifs de l'emploi et des problèmes de recrutement, placement de main-d'œuvre et gestion du personnel.

Dans la pratique, quelle que soit la nature des informations cherchées sur les activités (statistiques établies à partir de sources variées ou simple description), celles-ci seront toujours repérées par des désignations plus ou moins détaillées. Il semble souhaitable que le système de classification élaboré remplisse les conditions suivantes :

— Il doit contenir une liste exhaustive des désignations d'activités.

— Il doit définir, au niveau le plus détaillé, des catégories de telle sorte que tous les critères d'identification jugés importants (10) soient identiques pour les diverses utilisations retenues ou suffisamment voisins pour que toutes les désignations d'une même catégorie soient équivalentes, quelle que soit l'utilisation.

Les critères fondamentaux seront des critères composites, résumant les éléments constitutifs des emplois pertinents à l'égard des utilisations définies. De tels critères seront par exemple, si l'on se réfère aux terminologies actuellement en usage, la spécialité professionnelle, le niveau de qualification, la fonction, le statut, la taille des établissements. Des critères, comme le sexe ou l'activité économique, ne seront pas retenus comme critères fondamentaux du système de classification, mais il conviendra d'en tenir compte comme éléments de précision à joindre aux désignations.

— Il doit définir des regroupements de ces catégories à différents niveaux, jusqu'aux plus synthétiques, qui soient toujours pertinents par rapport aux diverses utilisations. A vrai dire, cet objectif est irréalisable si l'on attribue le même poids aux différentes utilisations et aux différents critères fondamentaux. Il conviendra de chercher s'il est possible d'obtenir un accord des utilisateurs sur une hiérarchie des utilisations et des critères, et dans ce cas, s'il est possible, en raison de l'avantage qu'offrirait une telle solution, de construire une nomenclature unique qui serait toujours jugée pertinente malgré les compromis entraînés nécessairement par cette hiérarchisation.

S'il s'avère que cette solution est impossible, il conviendra de définir un niveau commun intermédiaire répondant aux conditions énumérées ci-dessus, et d'établir des nomenclatures distinctes, aux niveaux de regroupement supérieurs, en fonction des destinations non compatibles. Dans ce cas, il sera important d'assurer la cohérence entre ces nomenclatures, au-delà du niveau d'ensemble commun, en définissant chacune d'elles comme une combinaison différente des regrou-

---

(10) Désignés dans la suite de cette note par le terme de « critères fondamentaux ».

pements des critères fondamentaux, mais en harmonisant les niveaux d'agrégation pour ces critères quelle que soit la nomenclature établie.

— Il doit comporter un système de codification logique, permettant de traduire la structure hiérarchique de la (des) nomenclature(s) et de repérer des critères fondamentaux des emplois qui y sont classés. Une telle codification constituerait alors au moins à un niveau qu'il conviendra de déterminer, un véritable système de numéros d'identification des emplois qu'on pourrait envisager d'officialiser pour des opérations à caractère administratif. On conçoit l'intérêt qu'un tel système pourrait représenter pour le traitement informatique de fichiers contenant cette codification.

### **III - LES IMPERATIFS ET LES CONTRAINTES POUR LA CONSTRUCTION D'UN SYSTEME COHERENT DE CLASSIFICATION D'ACTIVITES INDIVIDUELLES**

Il ne faut pas dissimuler que les objectifs énoncés sont ambitieux. La mise en place du système proposé suppose un vaste programme d'études et par conséquent des moyens et des délais. On énumérera quelques impératifs et contraintes qu'il convient de respecter pour cette élaboration.

#### **1 - Définir un programme d'études**

Le programme d'études comporte en fait deux aspects :

**a) Une analyse des emplois** et plus généralement des activités individuelles, sous tous les angles qui paraissent intéressants par rapport à la liste des buts fixés, est nécessaire. Cette analyse demande le rassemblement de toutes les informations descriptives du contenu des emplois. Dans certains cas, elle nécessitera l'observation directe. Elle sera conduite par référence à une liste de critères élémentaires la plus détaillée possible. On devra ensuite résumer ces critères élémentaires en critères fondamentaux les plus « classifiants » pour toutes les utilisations retenues, ce qui suppose la définition de pondérations de critères élémentaires et le recours à des méthodes modernes d'analyse des données (analyse factorielle, par exemple).

**b) La recherche d'une structure logique** de la nouvelle nomenclature (ou des nomenclatures) toujours subordonnée aux buts poursuivis s'impose. La détermination de classes de regroupement pour les critères fondamentaux et pour les emplois devra chercher à minimiser les pertes dues aux regroupements. Ici, encore, le recours à l'analyse factorielle, à l'analyse arborescente ou à divers algorithmes de classification pourront constituer des guides précieux pour la

définition des niveaux de la nomenclature, mais il ne faudra pas négliger les enseignements tirés de l'expérience acquise par l'utilisation des classifications actuelles.

## 2 - Construire un système stable

L'observation bien connue que le contenu des emplois change avec l'évolution des technologies et des organisations conduit à formuler deux remarques importantes :

— Les regroupements, à un niveau d'agrégation élevé (qu'il faudra choisir) devront être déterminés de manière à minimiser les risques de devoir transférer, de nombreux emplois, à ce niveau, d'un groupe à l'autre.

— Il conviendra, lorsque le nouveau système sera défini, de poursuivre l'observation des emplois de manière à pouvoir procéder aux mises à jour inévitables, et de toute façon, à pouvoir introduire dans le système des emplois nouveaux qui apparaîtraient après sa mise au point. Cette introduction, aux différents niveaux de regroupement, devrait être permise par la structure logique de la nomenclature, mais au niveau le plus détaillé, la codification devrait être conçue de manière à pouvoir créer des postes nouveaux.

La condition de stabilité sur une période suffisamment longue est impérative, tant pour les problèmes de continuité des séries statistiques que pour ceux de la gestion administrative. On remarquera au passage, à propos de la continuité des séries statistiques, que si le respect des classifications actuelles ne doit pas être considéré comme une contrainte, il sera nécessaire d'établir une correspondance entre elles et le nouveau système.

## 3 - Préciser les terminologies

La mise au point d'un système cohérent de nomenclatures doit être accompagnée de la définition précise des langages utilisés. L'adoption d'un vocabulaire commun à tous les utilisateurs peut certes poser des problèmes, mais il est impensable de continuer à désigner les mêmes critères en des termes différents, ou d'employer les mêmes termes pour désigner des catégories différentes. Au cas où des difficultés subsisteraient à cet égard, il conviendra d'attirer soigneusement l'attention des utilisateurs de la nomenclature pour éviter les risques de confusion. Il en sera ainsi pour les désignations d'emplois identiques dans leur formulation mais qui correspondent en fait à des emplois différents (11).

Le problème de l'utilisation de langages imprécis par les individus qui remplissent des questionnaires d'enquête ou des documents administratifs est d'une autre nature. Il devra également être examiné en tenant compte des divers degrés d'imprécision que l'on peut rencontrer dans les déclarations relatives aux emplois.

(11) Par exemple : boulangère fabricant le pain et boulangère tenant le magasin de boulangerie.

#### **4 - Etablir des documents pratiques à l'intention des divers utilisateurs**

L'élaboration du nouveau système de nomenclatures sera évidemment suivie de la publication et de la diffusion du système mis au point. Il est nécessaire de prévoir l'accompagnement de cette publication, par une série de documents destinés à en faciliter l'emploi et adaptés aux diverses utilisations : documents de chiffrage, de recensements, et enquêtes (liste exhaustive, listes des principales désignations), notes méthodologiques, codes d'exploitations, etc... On tiendra compte à cet effet des différences entre les enquêtes auprès des individus et les enquêtes auprès des entreprises. Parmi ces documents figurent nécessairement des tables de correspondance entre la nomenclature et les classifications internationales selon lesquelles il sera indispensable d'établir des statistiques.

### **IV - L'ORGANISATION DES TRAVAUX : PROCEDURE ET CALENDRIER**

L'examen précédent a mis en évidence l'ampleur des problèmes posés et la diversité des utilisateurs concernés. Cela signifie que la réforme envisagée ne peut aboutir rapidement et qu'elle nécessite la participation ou au moins l'accord des principaux intéressés.

Quelques études relatives à l'observation et à l'analyse des emplois, préalables à la mise au point du nouveau système, sont disponibles, et il faudra les recenser, mais il sera nécessaire d'en lancer de nouvelles. De telles études figurent parmi les domaines de compétence directe du Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ). Il semble exclu que toutes les études nécessaires soient terminées avant plusieurs années, alors qu'il est de toutes façons urgent de mettre de l'ordre dans les classifications actuelles, notamment en vue du dépouillement du prochain recensement de la population qui doit avoir lieu en 1975.

Il apparaît donc raisonnable de retenir la solution suggérée dans le rapport de la Commission de l'Emploi, qui se déroulera en deux étapes.

— révision partielle des nomenclatures existantes (extension, mises à jour, adaptations marginales, etc...) qui devrait aboutir avant 1975 ;

— réforme d'ensemble, dont la révision ci-dessus constitue une étape, mais lancée en tant que telle dans les meilleurs délais, qui permettra la mise en place d'un système entièrement rénové au cours du VII<sup>e</sup> Plan.

## 1 - L'étape intermédiaire

Elle consiste à améliorer rapidement les deux principales classifications actuelles : la Nomenclature des Emplois et la NAI.

a) Une opération partielle sur la Nomenclature des Emplois a été entreprise depuis la mi-1971 par un groupe restreint (12). Elle a pour objet l'extension de cette nomenclature à la fonction publique et divers aménagements destinés à en faciliter l'utilisation, principalement pour l'enquête sur la structure des emplois (note méthodologique, tableau analytique, listes alphabétiques).

— L'extension de la nomenclature à la fonction publique est réalisée par un sous-groupe de travail présidé par M. LEBLAY, sous-directeur à la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (Secrétariat d'Etat chargé de la fonction Publique) et auquel l'INSEE participe aux côtés du Ministère du Travail, qui avait pris en charge les opérations de codification, et du CEREQ.

Il s'agit d'établir la liste des emplois relevant des différents ministères et des collectivités locales, d'en définir les principales caractéristiques du point de vue de la qualification et de déterminer s'ils peuvent être codifiés dans la nomenclature ou s'ils doivent, en cas de spécificité, entraîner des créations de postes (que l'on s'efforcera de limiter). Cette opération s'est terminée en 1973.

— Les aménagements à apporter à la nomenclature des emplois ont été étudiés par un deuxième sous-groupe de travail présidé par M. FOUBERT, chef de département au CEREQ, dont les travaux ont abouti vers le milieu de l'année 1972.

Il s'agissait de déterminer les précisions qui étaient nécessaires à la présentation et à la rédaction de la nomenclature : adjonction de notes permettant d'éviter des confusions, augmentation du nombre d'appellations figurant dans les exemples donnés pour la composition des rubriques, éventuellement modifications de quelques intitulés de rubriques, préparation d'un tableau analytique et note méthodologique.

Les travaux ont été menés d'une part à partir d'enquêtes réalisées à la demande du Ministère du Travail par divers organismes, notamment l'Institut d'Etudes de l'Emploi de Toulouse (J. VINCENS), dans le but de repérer les problèmes posés par le classement du personnel des entreprises dans la nomenclature lors de l'enquête sur la structure des emplois, d'autre part à l'aide du dépouillement des conventions collectives, car les difficultés rencontrées pour la codification de certains emplois figurant dans ces conventions mettent en évidence certains aspects de la nomenclature qu'il est nécessaire d'approfondir. Une nouvelle rédaction de la nomenclature a été préparée en vue d'une réédition ultérieure, qui devrait intégrer également les travaux relatifs aux emplois de la fonction

---

(12) Présidé par M. GRAIS (INSEE), ce groupe comprend des représentants des Ministères du Travail, de l'Education Nationale et du Développement Industriel et Scientifique, du Secrétariat d'Etat à la Fonction Publique, du Secrétariat Général de la Formation Professionnelle, du Plan, du CEREQ, du Centre d'Etudes et d'Emploi et de l'INSEE.

publique et les documents méthodologiques de l'enquête structure des emplois de 1973, ont été sensiblement améliorés.

b) La disponibilité des documents de chiffrage et d'exploitation du prochain recensement devra être effective au début de 1975. Leur mise au point, compte tenu des délais de publication d'une part, de préparation des instructions de chiffrage, des codes et des programmes d'exploitation d'autre part, devra donc être terminée vers le milieu ou au plus tard à la fin de 1973. La mise au point de ces documents appartient à l'INSEE, qui consultera cependant ses principaux partenaires.

Il semble logique de conserver la NAI comme base de départ pour ces documents, en raison d'expérience des recensements précédents. On pourra cependant s'interroger sur l'éventualité d'une utilisation de la nomenclature des emplois. Dans le cas où la NAI serait retenue, il conviendra jusqu'à 1973 :

— de mettre à jour les listes d'emplois qu'elle contient (épurations d'appellations désuètes, introductions d'emplois nouveaux, transferts de postes à d'autres emplois ayant changé de contenu) ; l'expérience de l'Agence Nationale pour l'Emploi à cet égard sera d'une grande utilité, une autre méthode d'approche étant le dépouillement de bulletins du précédent recensement ou d'enquêtes pour examiner les réponses aux questions sur la profession ;

— de définir le niveau de regroupement le plus fin qu'il est possible d'utiliser dans un recensement ; on sera conduit, à ce niveau, à créer des postes pour les emplois ne pouvant trouver place dans la nomenclature, à éclater certains postes hétérogènes où sont classés les emplois de techniciens et ceux des services, à regrouper d'autres postes, notamment parmi les métiers ouvriers ;

— de définir les niveaux de regroupement successifs et les correspondances entre ces regroupements et diverses qualifications liées (code des catégories socio-professionnelles, statut, qualification). A cette occasion, on examinera si ces qualifications ne doivent pas être légèrement remaniées et s'il n'est pas nécessaire d'en créer d'autres (fonctions par exemple) qui apporteraient des précisions indispensables sur les emplois et par suite feraient l'objet de **questions nouvelles dans le questionnaire** du recensement ou d'enquêtes du même genre ;

— d'établir la correspondance entre cette classification révisée et la nomenclature des emplois, la nomenclature des formations, le code de dépouillement des enquêtes sur les salaires, et bien entendu les classifications utilisées aux précédents recensements.

Les instructions de chiffrage et la définition des codes d'exploitation seront ensuite réalisées au début de 1974.

Cette opération a évidemment des liaisons avec la réforme d'ensemble, mais peut être considérée isolément et sera réalisée au sein de la Division Emploi de l'INSEE (13).

(13) Qui établirait les liaisons indispensables avec les principaux partenaires concernés et pourrait bénéficier de leur appui, notamment pour l'établissement de listes d'emplois (Ministère du Travail, CEREQ, Agence Nationale pour l'Emploi) spécialement intéressés par la révision de la NAI.

## 2 - La réforme d'ensemble

S'il est possible de dessiner les grandes lignes de la procédure à suivre pour le lancement de la réforme d'ensemble, il est plus malaisé d'en définir le calendrier et les moyens nécessaires.

L'importance de la réforme envisagée demande une large association de tous les partenaires intéressés (Administration, Centres de recherches, Organisations patronales et syndicales). Mais les responsabilités propres de l'administration et particulièrement de certains organismes à l'égard du problème étudié ont conduit à mettre en place un **groupe administratif restreint** chargé de proposer les orientations de travail et doté des moyens, principalement humains, nécessaires à sa réalisation.

Quand ce groupe sera en mesure de proposer ces orientations de manière suffisamment précise et à chaque étape importante de l'élaboration, le Conseil National de la Statistique sera consulté.

Fixer dès à présent un calendrier pour le déroulement de ces opérations serait irréaliste. Le programme de travail esquissé dans cette note ne saurait être réalisé, même avec un renforcement substantiel des moyens, avant trois ou quatre ans. Mais le délai maximum que sa réalisation peut demander est indéfinissable. Il dépend du degré de précision que l'on veut attribuer à l'analyse des emplois. Sachant que de toutes façons la construction d'une nomenclature « parfaite » est utopique et compte tenu de l'importance que revêt la mise au point d'un système adapté aux principales utilisations énoncées, on cherchera évidemment à aboutir le plus rapidement possible sans sacrifier la pertinence de la nomenclature par rapport à ses objectifs. Viser la fin de la période du VI<sup>e</sup> Plan ou le début de celle du VII<sup>e</sup> Plan (1975-1976) peut être envisagé.

## Chapitre IV

# LA RÉVISION DE LA NOMENCLATURE DES EMPLOIS DU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES

M. POUGET, chargé d'études,  
Institut d'études de l'emploi - Toulouse

Les critiques adressées à la Nomenclature des Emplois du Ministère des Affaires Sociales (1) peuvent se regrouper en deux grandes catégories, selon qu'elles portent sur la cohérence interne de la nomenclature ou sur la pertinence des critères utilisés vis-à-vis des objectifs de la collecte d'information.

### I - LES CRITIQUES PORTANT SUR LA COHERENCE INTERNE DE LA NOMENCLATURE

Les qualités fondamentales d'une nomenclature sont la capacité d'exclusion et l'homogénéité : aucun emploi ne doit figurer dans deux rubriques de même rang, les emplois classés dans une rubrique doivent avoir un caractère commun (2). Or, il apparaît que les critères qui devraient permettre d'imputer tel emploi à telle rubrique ne sont pas toujours évidents : ils n'écartent pas toutes les possibilités d'hésitation entre deux rubriques pour le même emploi. Par ailleurs, certaines rubriques regroupent des emplois très hétérogènes du point de vue de la spécialité ou du niveau de qualification. Enfin, certains critères ne sont pas utilisés de manière cohérente dans les divers sous-groupes de la nomenclature ; c'est le cas en particulier du critère « spécialité exercée » : la

(1) Cette nomenclature dont M. BEGUE a fait une brève description (p. 55) est utilisée par l'enquête annuelle sur la structure des emplois auprès des établissements de plus de 10 salariés du secteur privé. Pour une présentation du champ d'application, de l'organisation et des résultats de cette enquête, cf. les volumes des collections de l'INSEE, série D, n° 2, 9, 11 et 15 consacrés aux enquêtes de 1968, 1969, 1970, 1971.

(2) J. VINCENS. La prévision de l'emploi, col. SUP, PUF, 1970, p. 151.

spécialité « électromécanique » est regroupée avec l'électricité au niveau des cadres, avec la mécanique et la métallurgie au niveau des techniciens, avec l'électricité, la mécanique et la métallurgie au niveau des agents de maîtrise.

### **Beaucoup de critiques portent sur la pertinence des critères par rapport aux objectifs**

Il s'agit ici de l'adéquation entre les critères de la nomenclature et les buts poursuivis par la collecte d'information. Le but essentiel est la prévision en besoins de main-d'œuvre et en moyens de formation adaptés à l'évolution économique et au progrès technique.

Remarquons que l'absence de cohérence dans l'utilisation du critère « spécialité exercée » signalée au paragraphe précédent, affecte assez profondément la qualité des prévisions : une prévision de l'emploi destinée à fournir aux responsables de l'enseignement les renseignements dont ils ont besoin pour déterminer les orientations de la politique de formation doit tenir compte du corps de connaissances afférant à chaque grande technologie.

Par ailleurs, la nomenclature ne permet pas de situer les emplois par rapport aux structures fonctionnelles de l'entreprise. Or, cette lacune est regrettable d'un double point de vue :

— du point de vue du contenu de l'emploi lui-même, la situation de l'emploi à l'intérieur des structures fonctionnelles n'étant pas sans influence sur ce contenu ;

— du point de vue des méthodes de prévision, la prise en compte des structures fonctionnelles paraissant indispensable pour analyser les tendances de transformation des firmes et pour affiner les méthodes de prévision.

## **II - LES METHODES PERMETTANT D'AMENAGER LA NOMENCLATURE DES EMPLOIS**

Face à ces critiques on peut envisager trois méthodes pour améliorer la qualité des informations recueillies au moyen de la nomenclature des emplois.

### **1 - L'aménagement de la Nomenclature sans changement au niveau des rubriques**

La première méthode est celle qu'a mise en œuvre le groupe de travail chargé de l'amélioration de la Nomenclature (3). Ce groupe devait en effet limiter son

(3) Voir plus haut, p. 67.

effort aux aménagements pouvant être apportés à la Nomenclature des Emplois sans en changer la structure actuelle ni créer de nouvelles rubriques. Il a donc cherché à préciser les critères qui régissent l'affectation des emplois aux différentes rubriques, ce qui a permis de renforcer ce que nous appelions plus haut la capacité d'exclusion. Mais cette méthode atteint très rapidement ses limites lorsqu'il s'agit de renforcer l'homogénéité des rubriques. En effet, vis-à-vis d'une rubrique hétérogène (c'est-à-dire regroupant des emplois à caractéristiques hétérogènes du point de vue de la spécialité et/ou du niveau de qualification), la seule possibilité est de décider l'imputation de telle catégorie d'emploi à une autre rubrique, soit à une rubrique aux caractéristiques plus proches si elle existe, soit à une rubrique « autres spécialités ». Dans le premier cas, le gain en homogénéité de la rubrique initiale compense-t-il la perte d'homogénéité de la rubrique finale ? Dans le second cas, celui de l'affectation à une rubrique « autres spécialités », il y a gain d'homogénéité de la rubrique initiale, mais perte considérable d'information sur les emplois exclus.

## **2 - La création de nouvelles rubriques**

Il semble donc que certains problèmes ne peuvent être résolus que par la création de nouvelles rubriques. C'est le cas aussi pour les sous-groupes découpés en spécialités de façon incohérente. Si l'on voulait pouvoir isoler, à chacun des niveaux de qualification, les spécialistes des principales disciplines, il faudrait faire éclater les rubriques qui regroupent ces types d'emplois. Mais cette méthode qui consiste à créer de nouvelles rubriques tout en respectant la structure actuelle de la Nomenclature, atteindrait aussi très rapidement ses limites.

En effet, dans un certain nombre de sous-groupes, la possibilité de créer de nouvelles rubriques est très limitée ; c'est ainsi par exemple que les sous-groupes 20, 21, 22, 24, 70 ne peuvent recevoir qu'une seule rubrique supplémentaire (209, 219, 229, 249, 709), le sous-groupe 27 deux rubriques (278 et 279).

Pour résoudre cette difficulté, il faudrait introduire dans le codage des rubriques un quatrième chiffre. Mais cette procédure, outre les problèmes qu'elle soulève au niveau du traitement informatique de l'enquête, contribuerait à renforcer le caractère d'incohérence de la Nomenclature : au même niveau de qualification, le critère « spécialité » serait ainsi repéré tantôt par le 3<sup>e</sup> chiffre du numéro de code de la rubrique, tantôt par le 4<sup>e</sup>.

Si l'on voulait par ailleurs pouvoir identifier l'appartenance des emplois aux différentes fonctions d'entreprise, c'est un 5<sup>e</sup> chiffre qu'il faudrait introduire.

Ces solutions représentent sans aucun doute des pis-aller ; aussi convient-il de souligner la nécessité de prévoir, au moment de la détermination de la structure logique d'une nomenclature, la possibilité de son évolution : l'analyse des emplois est une tâche permanente car le contenu des emplois change et les techniques d'analyse se perfectionnent ; il faut donc éviter de figer dans une structure rigide ce qui n'est qu'un état provisoire.

### **3 - La reconstitution d'une Nomenclature**

La troisième méthode d'amélioration de la Nomenclature serait de reconstruire entièrement un système cohérent de classification des emplois. L'inconvénient majeur de cette refonte est sans aucun doute le risque de rupture de la continuité des séries statistiques, mais ce risque peut être réduit si l'on établit une table de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle Nomenclature.

Plus difficile à éviter serait le bouleversement des habitudes des entreprises. Mais on peut se demander si cela constituerait bien un inconvénient. Il semble en effet que la périodicité annuelle des enquêtes ne doive pas faire illusion ; si généralement les établissements actualisent les effectifs des rubriques chaque année, peu nombreux sont ceux qui remettent annuellement en cause l'affectation des emplois aux différentes rubriques, malgré des changements parfois assez importants de leur contenu. Un changement de Nomenclature constituerait un puissant instrument de mise à jour.

La nécessité d'une révision globale du système actuel de classification des emplois étant clairement perçue depuis les travaux des Commissions « Emploi » et « Information Economique » du VI<sup>e</sup> Plan, il apparaît utile de faire un certain nombre de remarques concernant le type de Nomenclature requise par l'enquête annuelle sur la structure des emplois.

## **III - LES PRINCIPES DE CONSTRUCTION D'UNE NOMENCLATURE**

Avant d'aborder directement les problèmes soulevés par l'élaboration d'une Nomenclature d'emplois, il n'est pas inutile d'examiner les conditions formelles auxquelles doivent satisfaire toutes les Nomenclatures. Cet examen permet en effet de dégager quelques principes qui doivent guider la confection de toute nomenclature particulière.

### **1 - La détermination des critères**

On peut définir de façon formelle une nomenclature comme « une suite de partitions emboîtées sur un ensemble de postes élémentaires » (4). La nomenclature repose donc sur une liste de postes élémentaires — ou rubriques — à partir de laquelle on constituera un ou plusieurs niveaux de regroupement, chaque

---

(4) M. VOLLE et ELII, « L'analyse des données et la construction des nomenclatures d'activités économiques de l'industrie », Annales de l'INSEE, mai-septembre 1970.

poste de chaque niveau pouvant être considéré comme un regroupement de postes du niveau inférieur ou comme une partition d'un poste de niveau supérieur.

Les différents niveaux peuvent être définis :

— soit pour faciliter le classement : c'est le cas, semble-t-il de la Nomenclature des Emplois actuelle,

— soit à des fins d'analyse : c'est le cas des codes E 1 et E 2 utilisés pour l'exploitation des résultats de l'enquête annuelle sur la structure des emplois ; de même, le « critère d'association » utilisé pour la construction de la Nomenclature d'Activités Economiques paraît conçu pour répondre aux besoins de l'analyse économique.

Dans le premier cas, les critères de regroupement doivent essentiellement tenir compte des dispositions d'esprit de ceux qui utilisent la nomenclature, c'est-à-dire, pour la Nomenclature des Emplois des services du personnel des établissements enquêtés.

Dans le second cas, les critères qui déterminent le regroupement doivent être choisis en fonction des besoins des utilisateurs des résultats de la collecte d'information. Le choix doit donc être effectué avec le plus grand soin, car il peut figer l'information dans une forme qui pourrait ne pas être adaptée aux besoins des utilisateurs.

On peut aussi utiliser simultanément les deux types de structure de la nomenclature, l'une à l'usage des entreprises, l'autre à l'usage des utilisateurs des statistiques. C'est le cas de la Nomenclature des Emplois : les regroupements de rubriques en sous-groupes et en groupes ne sont pas utilisés dans l'exploitation statistique.

## **2 - La définition des postes élémentaires**

Mais que l'on utilise l'un ou l'autre de ces deux principes de construction de la nomenclature, on se référera toujours à une liste des postes élémentaires qui constituera le degré le plus détaillé de la nomenclature, celui où le rapport avec le concret sera le plus étroit. La définition de ces postes élémentaires doit faire l'objet d'un soin tout particulier. En effet, c'est à ce niveau-là que l'information va se structurer.

Le niveau de détail ultime de la nomenclature, c'est-à-dire la liste des postes élémentaires, devra contenir toutes les informations nécessaires à tous les utilisateurs. Cela ne signifie pas que tous les utilisateurs travailleront sur cette liste de postes élémentaires : il doit être possible à partir de ce niveau-là, de construire des agrégats répondant aux exigences de telle ou telle étude. Mais il faut bien prendre conscience que toute information non contenue dans le degré de détail utilisé pour la collecte d'information est définitivement perdue.

En opérant des regroupements successifs sur la liste des postes élémentaires, on retient certaines informations et on élimine celles qui sont superflues pour

l'étude qu'on se propose, mais on n'ajoute rien à ce qui est contenu dans le premier niveau. Cette remarque banale en apparence, explique l'échec de certaines tentatives. Ainsi, des efforts ont été faits pour repérer, à l'aide des résultats de l'enquête « structure des emplois », les effectifs des principales fonctions d'entreprises. Ces efforts ont échoué pour la raison simple que le critère « fonction d'entreprise » n'est pas pris en compte dans la Nomenclature des Emplois. L'information n'existe pas dans les données statistiques de l'enquête, et tous les regroupements de rubriques que l'on pourra imaginer ne réussiront pas à la créer.

Pour arriver à définir la liste des postes élémentaires de la nomenclature, on peut utiliser deux méthodes :

— on peut partir d'une liste d'emplois très détaillée et regrouper ces emplois en un certain nombre de postes homogènes selon certains critères ;

— on peut au contraire suivre une démarche inverse, et créer la liste des postes élémentaires à partir de partitions successives de l'univers des emplois.

Dans le premier cas, on va du particulier au général, dans le second cas, du général au particulier (5).

Dans les deux cas, on aboutira à une liste de rubriques qui constitueront le niveau de détail ultime de la Nomenclature, celui où l'information va être recueillie.

### **3 - Les deux exigences fondamentales : la capacité d'exclusion et l'homogénéité**

A la définition formelle d'une nomenclature, que nous indiquions plus haut, correspondent deux exigences auxquelles doivent satisfaire tous les niveaux d'une nomenclature (du plus détaillé au plus regroupé), deux propriétés « formelles » que doit posséder toute nomenclature, quelle que soit la nature des objets qu'elle sert à classer. Ce sont la capacité d'exclusion et l'homogénéité.

La capacité d'exclusion signifie qu'aucun élément ne doit pouvoir figurer dans deux rubriques de même rang. Chaque rubrique doit donc constituer un ensemble qui n'ait aucun point commun avec les autres ensembles de même rang. Si  $R_i$  et  $R_j$  sont deux rubriques de même rang, on doit avoir :

$$R_i \cap R_j = \emptyset \quad \forall i \neq j$$

Dans le cas d'une nomenclature d'emplois, le problème des frontières est difficile à éviter. En effet, l'univers des emplois n'est pas un ensemble d'unités bien

---

(5) Cf. sur ce point B. GUIBERT, J. LAGANIER, M. VOLLE : Essai sur les nomenclatures industrielles, Economie et Statistiques, n° 20, février 1971, p. 25.

définies. Il s'apparente plutôt à un continuum où chaque élément ne se distingue de ses voisins que par une différence de degré souvent difficile à discerner.

La deuxième propriété, l'homogénéité, signifie que tous les éléments classés dans une rubrique doivent avoir un caractère commun.

On perçoit ainsi l'importance d'une définition rigoureuse des critères qui vont permettre de réaliser ces deux propriétés. L'affectation d'un élément à une rubrique doit en effet être régie par un ou plusieurs critères. Tout élément vérifiant ce — ou ces critères — sera imputé à cette rubrique, et aucun élément ne le vérifiant pas n'y sera affecté : il en résultera une homogénéité de la nomenclature.

La capacité d'exclusion découlera du fait qu'une utilisation cohérente des critères doit rendre impossible l'imputation du même élément à deux rubriques de même rang.

## **IV - LE CHOIX DES CRITERES**

Le choix des critères doit s'effectuer en fonction de deux considérations :

— d'une part, ils doivent être adaptés aux éléments auxquels ils seront appliqués : les objets qui seront classés,

— d'autre part, ils doivent satisfaire aux préoccupations qui induisent l'opération de classification.

Autrement dit, ils dépendent de la réponse faite aux deux questions suivantes : classer quoi ? pour quoi faire ?

Ainsi, nous sommes amenés à quitter l'approche formelle des nomenclatures que nous avons menée jusqu'à présent. Tout ce que nous avons dit est valable pour toute nomenclature, quels que soient les objets à classer et les buts de classification. Il est maintenant nécessaire, pour approfondir le problème du choix des critères, de prendre en considération l'univers des emplois, puisque c'est à une nomenclature d'emplois que nous nous intéressons.

Les critères qui détermineront les partitions successives de la nomenclature, qui conféreront aux rubriques l'homogénéité et la capacité d'exclusion, devront être définis, disions-nous, à partir de la réalité que l'on veut saisir et de ce que l'on veut savoir sur cette réalité. Autrement dit, une nomenclature d'emplois doit être construite :

— à partir des emplois eux-mêmes, c'est-à-dire de l'ensemble des multiples déterminations qui fondent l'univers des emplois,

— et à partir de ce qui, dans cet ensemble de déterminations, apparaît important pour l'usage que l'on veut faire de l'information.

## 1 - Les caractéristiques de l'emploi

Comme tout objet concret, un emploi est la synthèse de multiples déterminations. Dans une première approche, on peut considérer qu'un emploi est situé au confluent de deux sortes de déterminations, issues les unes du système technico-organisationnel de l'économie, les autres du système de formation. Une approche moins grossière permet toutefois de déceler les influences réciproques de ces deux systèmes. On peut ainsi approfondir l'analyse et préciser pour chaque emploi un certain nombre de caractéristiques. Dans une étude sur les classifications des professions (6) KOSTA, KRINGS et LUTZ analysent 20 caractéristiques classées en trois groupes, selon qu'elles concernent :

— l'emploi en tant qu'activité humaine : branche, produit, position dans la profession, matière travaillée, instrument de travail, fonction du travail, domaine d'utilisation fonctionnelle, degré de technicité du domaine de la fonction ;

— les exigences du travail : profession, groupe de production, expérience professionnelle, mise au courant et temps d'adaptation, potentiel, capacités spécifiques, type d'exécution ;

— les travailleurs eux-mêmes, du point de vue de la formation : niveau de fin d'études de formation générale, niveau de fin d'études de la formation professionnelle formelle, spécialisation de la formation professionnelle formelle, niveau de formation ultérieure, spécialisation de formation ultérieure.

Leur liste est évidemment incomplète, et l'on pourrait imaginer sans peine, d'autres caractéristiques importantes. Ainsi il apparaît à l'évidence que les déterminations des emplois sont trop nombreuses pour servir toutes de critères aidant à constituer une nomenclature maniable. Il faut choisir parmi elles, celles qui intéressent directement le but poursuivi.

## 2 - Les objectifs de la collecte d'informations

Quel usage peut-on faire de l'information recueillie au moyen de la nomenclature ? De la réponse à cette question dépend le choix des critères qui doivent structurer la nomenclature. Il s'agit donc de bien préciser les objectifs de la collecte d'informations.

En effet, une nomenclature d'emplois ne saurait satisfaire tous les utilisateurs. Le degré de détail nécessaire dans la définition d'un emploi n'est pas le même selon les préoccupations.

Ainsi une nomenclature d'emplois destinée à la prévision à moyen terme sera peu utile à un prospecteur-placier. Par ailleurs, tel critère indispensable à tel type d'analyse, le salaire par exemple, ne sera pas pris en compte si l'on a d'autres préoccupations.

Il revient donc à l'ensemble des utilisateurs potentiels de l'information, d'indiquer les critères qui leur paraissent indispensables à retenir. Il est d'ailleurs

(6) Probleme der Klassifikation von Erwerbstätigen und Tätigkeiten ; Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung. München, 1970.

probable que l'on ne pourra pas contenter tout le monde et qu'il faudra opérer des choix, donc déterminer des priorités.

Dans le cas d'une nomenclature d'emplois destinée à servir à la prévision des besoins de formation, il paraît utile d'opérer une distinction entre deux catégories de critères :

— les uns serviront à caractériser l'emploi lui-même et à faciliter son rattachement à l'appareil de formation,

— les autres serviront à relier l'emploi aux variables qui déterminent l'évolution quantitative de son effectif.

Du point de vue de la prévision des besoins de formation, deux emplois peuvent être considérés comme identiques si le titulaire de l'un d'eux est capable, dans un délai très bref, de tenir l'autre et réciproquement. C'est dans cette perspective que certains définissent l'homogénéité des rubriques : une rubrique sera homogène dans la mesure où elle constituera un ensemble d'emplois à l'intérieur desquels les individus sont substituables (7). La durée maximum du temps d'adaptation ou de formation complémentaire nécessaire pour passer d'un emploi à l'autre à l'intérieur de la même rubrique déterminera alors le degré d'homogénéité de cette rubrique.

Dans la perspective d'une prévision des besoins en formation, cette condition est nécessaire mais elle n'est pas suffisante pour permettre la prévision : les rubriques de la nomenclature doivent constituer un ensemble d'emplois substituables. Il ne suffit pas que deux emplois soient substituables pour qu'ils subissent la même évolution quantitative ; il faut aussi que les variables qui déterminent l'évolution quantitative des effectifs de ces deux types d'emplois soient les mêmes.

Du point de vue de la formation, deux emplois de sténo-dactylo peuvent être considérés comme substituables. Mais l'évolution de l'effectif des sténos-dactylos d'un service commercial ne dépendra pas forcément des mêmes causes (ou ne sera pas forcément en corrélation avec les mêmes variables) que celle de l'effectif des sténos-dactylos du service du personnel du même établissement.

Il sera donc nécessaire, au moment du choix des critères de définition des rubriques, de tenir compte à la fois de ceux qui déterminent la substituabilité des emplois classés dans la même rubrique et de ceux qui permettent de prévoir leur évolution.

## **V - LES POSSIBILITES D'EXPLOITATION DE L'INFORMATION**

Au moment de la sélection des critères, deux autres éléments vont entrer en jeu. En effet, la constitution d'une nomenclature n'est pas un but en soi. La nomenclature est un outil destiné à une collecte d'information à travers une

(7) Dans la suite du texte, nous parlerons d'« emplois substituables » ; il faut évidemment comprendre que ce sont les titulaires qui sont substituables.

enquête possédant ses propres caractéristiques, et ces caractéristiques doivent être prises en compte au niveau même de la conception de la nomenclature. Par ailleurs, l'information recueillie doit être exploitée ; les possibilités réelles d'exploitation doivent donc être soigneusement explorées : il serait absurde de ne pas en tenir compte au moment de la structuration de l'information.

## **1 - La sélection des critères de classement**

La détermination des critères de regroupement des emplois dans la nomenclature doit s'effectuer parallèlement à celle des caractéristiques de la collecte d'information. Or, l'enquête sur la structure des emplois (8) se caractérise dans sa forme actuelle, par une double propriété :

- sa visée d'exhaustivité,
- sa périodicité annuelle.

Ce double caractère, s'il est maintenu, doit guider le choix de ce que l'on veut demander. En effet, l'un des objectifs de la recherche d'exhaustivité est de permettre le cadrage général des populations étudiées, ce cadrage global autorisant par la suite un certain nombre d'observations sur échantillon. On ne retiendra donc que les critères dont l'étude exige l'exhaustivité car il est inutile d'introduire ceux qui peuvent facilement être étudiés sur l'échantillon.

Par ailleurs, la périodicité annuelle permet, si on le désire, de détailler chaque année une catégorie particulière d'emploi, permettant ainsi une investigation plus fine, mais moins fréquente et donc moins onéreuse (9).

## **2 - Le niveau d'exploitation de l'information**

Enfin, il faut tenir compte des possibilités réelles d'exploitation de l'information recueillie. A cet égard, on peut envisager deux niveaux d'exploitation :

— une utilisation au niveau national (du type de la publication annuelle « Structure des Emplois ») pour la prévision globale des besoins en main-d'œuvre ;

— une utilisation régionale, actuellement quasi-inexistante, or il semble que ce soit au niveau de zones géographiques plus réduites (ZPUI, départements, régions) que l'utilisation concrète de l'enquête soit le plus immédiatement possible. C'est aussi, semble-t-il, à ce niveau-là que les établissements enquêtés pourraient percevoir le plus facilement l'intérêt de l'enquête et donc apporter un plus grand soin à l'élaboration de leur déclaration.

Mais dans les deux cas, il faut déterminer ce que l'on a besoin de savoir et dans quels buts. L'élaboration de modèles d'exploitation de l'enquête, à divers

(8) Cf. note 1, p. 71.

(9) Une investigation particulière a eu lieu, dans le cadre de l'enquête annuelle, pour les métiers de l'informatique.

niveaux géographiques, doit donc logiquement précéder la sélection des critères de classement de la nomenclature.

Les remarques formulées dans cette brève note ne prétendent évidemment pas cerner avec précision l'ensemble des problèmes posés par la construction d'une nouvelle nomenclature d'emplois. En particulier, le problème soulevé au paragraphe 2 p. 78, concernant la liaison entre les critères de définition des rubriques et l'objectif de la collecte d'informations, exige un approfondissement sérieux. Construire une nomenclature d'emplois sans avoir précisé avec soin, les objectifs que l'on se propose et déterminer avec rigueur quels critères de définition des rubriques sont nécessaires par rapport au but que l'on poursuit, reviendrait à mettre la charrue avant les bœufs, en ignorant s'il faut labourer, moissonner ou sarcler.

## Chapitre V

# LA NÉCESSITÉ D'UN SYSTÈME DE REPÉRAGE DES EMPLOIS COMME PRÉALABLE A L'ÉLABORATION DES NOMENCLATURES

A. d'IRIBARNE,

Centre d'études et de recherches sur  
les qualifications

L'application de l'analyse de système à la description des activités d'une entreprise permet de montrer l'interdépendance des facteurs qui contribuent au fonctionnement de l'entreprise. Ces facteurs qui peuvent être aussi bien techniques, économiques que sociaux ou individuels interviennent de façon diverse dans la définition des structures ou du contenu des emplois.

Le problème qui se pose est le suivant : étant donné des variables explicatives à caractères divers, comment procéder à un enregistrement de la variable à expliquer (les emplois) de telle sorte que variables explicatives et variables à expliquer puissent être exprimées dans un langage permettant le passage des unes aux autres. En d'autres termes, le problème est de savoir **comment élaborer un système de description des emplois ou activités professionnelles qui soit en harmonie conceptuelle avec la problématique des prévisions d'emploi et de qualification telle qu'on l'a posée.**

Cette démarche implique plusieurs stades. D'une part elle exige la mise au point d'un système de collecte de l'information, donc l'élaboration de documents pour procéder à cette collecte, d'autre part, elle demande la construction de référentiel permettant la classification des activités. La construction de ce référentiel revient à réduire la réalité variée en un nombre de cas possibles plus limités. Il s'agit d'une opération d'abstraction ou de modélisation de la réalité concrète. Cette construction est strictement dépendante de la façon dont l'information aura été collectée et donc de l'élaboration des documents de collecte. D'où la nécessité d'élaborer le système de repérage souhaité au moment de la mise au point de ces documents de collecte d'information.

Traditionnellement, les activités professionnelles sont saisies dans les entreprises de façon individuelle à partir d'appellations fournies par les entreprises elles-mêmes. Ce procédé d'appréhension de la réalité suppose que l'appellation fournie par l'entreprise suffise à caractériser l'activité, c'est-à-dire qu'elle en procure une image « signifiante ». A défaut de signification directement perceptible on peut concevoir par ailleurs une description du contenu de l'activité faisant l'objet de cette appellation, qui donnerait la signification de cette dernière. Les nomenclatures d'emplois utilisées au niveau national à des fins statistiques relèvent de la même logique.

Nous verrons que par rapport à la problématique envisagée, ce mode de représentation des activités professionnelles à travers une abstraction sous forme d'appellations, présente le défaut de ne pas posséder la même valeur significative dans les entreprises à un moment donné et pour une même entreprise à différents points du temps. En d'autres termes, le langage utilisé pour rendre compte de la réalité ne permet pas d'appréhender cette réalité de façon satisfaisante.

C'est pourquoi, ceux qui s'intéressent aux prévisions de besoins en qualification ont été amenés à rechercher des descriptions des emplois qui soient adaptées à leurs problèmes et c'est dans la mise au point de cette description que l'analyse de systèmes appliqués aux emplois paraît là encore être un outil conceptuel utile.

Le problème rencontré est simple et a une valeur générale. Soit une réalité quelconque, cette réalité peut faire l'objet de modes d'appréhensions très divers qui donneront de cet objet des images extrêmement dissemblables. Il en va de même pour les emplois ou les activités professionnelles. Cependant, étant donné une finalité à atteindre ou plus exactement une « raison » qui conduit à réaliser la description de l'objet, il apparaît que n'importe quelle description de l'objet ne peut pas être associée à cette finalité. Inversement, pour une problématique donnée, il existe une ou quelques possibilités de descriptions qui sont plus appropriées que d'autres à la réalisation de cette problématique. La finalité joue donc une contrainte dans la définition du descripteur.

Les prévisionnistes de besoins en formation doivent disposer d'un référentiel des emplois et activités individuelles doté des qualités suivantes :

- stabilité dans le temps et dans l'espace ;
- possibilité d'évaluer les liens entre l'image obtenue et la réalité ;
- possibilité de rapprocher les activités entre elles et non de les différencier ;
- expression du contenu des activités en termes pertinents pour les formations ;
- **possibilité de passage avec les facteurs susceptibles de modifier le contenu des emplois.**

Ces facteurs étant d'ordre socio-technique, l'outil d'observation et le descripteur retenus doivent être capables d'assurer le passage entre les emplois et l'organisation socio-technique des entreprises dans lesquels on les trouve.

Mais au-delà d'une définition de ce qui serait souhaitable dans l'absolu, un certain nombre de questions peuvent se poser sur les possibilités concrètes de réaliser ce souhaitable :

— La première porte sur les possibilités d'élaborer un descripteur unique adapté à tous les emplois.

— La seconde concerne l'utilité de disposer d'un tel descripteur ou de l'utiliser pour toute une série d'approches utiles aux prévisions sachant que son utilisation est nécessairement très lourde.

— La troisième enfin porte sur la possibilité matérielle de procéder systématiquement dans les entreprises, aux analyses nécessaires à l'élaboration satisfaisante de l'information.

Le souci de rechercher chaque fois que possible les outils les mieux adaptés aux problèmes à résoudre conduit à essayer de mettre au point des outils de description des activités professionnelles qui, bien que moins élaborés, permettent de répondre aux interrogations précédentes. La confection de grilles tâches-emplois a pour but de répondre à ce souci (1).

D'une complexité plus ou moins grande selon l'objectif fixé, ces grilles essaient de faire le lien entre des tâches et des emplois à un moment donné, dans une entreprise donnée. Relevant de la même problématique que l'analyse des emplois, elles devraient rendre possible une économie importante de moyens pour observer le contenu des emplois. Elles devraient permettre en particulier de bien mettre en évidence les liens qui existent entre le contenu des emplois et la qualification nécessaire pour tenir cet emploi, avec les choix organisationnels des entreprises.

## **I - RECHERCHE D'UN DESCRIPTEUR DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES ADAPTE AUX PREVISIONS DE BESOINS EN FORMATION**

La majorité des questions qui concernent l'emploi-prévisions, chômage, fonctionnement du marché du travail — n'appréhendent pas les emplois sous l'angle de leur originalité, retenant leur identité, au sens de ce qui les distingue des autres. Au contraire, elles manient des catégories dans lesquelles elles procèdent à des regroupements, assimilations et additions. Elles se réfèrent à un concept « d'emploi » parfaitement abstrait.

Cette attitude est parfaitement légitime et absolument nécessaire dès lors que l'on veut avoir une approche globale, mais elle ne doit pas pour cela

---

(1) SEDES-CEREQ, entreprise de spécialité chimique, charpente métallique, spécialité mécanique, document ronéoté. Juillet, septembre et décembre 1972.

conduire à faire une erreur sur la réalité des choses. Un emploi dans sa réalité n'est pas une identité abstraite à contour bien défini et qui pourrait être parfaitement isolable. S'il est donc légitime de procéder à une abstraction croissante, lorsqu'on passe du particulier au général, il est par contre dangereux, parce que parfaitement erroné, de chercher à plaquer une abstraction mentale pour l'appréhension du concret. Or c'est ce qui se passe pour l'emploi.

Les analyses faites en entreprises pour mieux comprendre ce que sont les emplois, la façon dont ils apparaissent, se transforment et disparaissent, montrent que, dans cette approche directe, les emplois ne peuvent être dissociés du contexte dans lequel ils se trouvent. Ils apparaissent en effet comme étroitement solidaires à la fois les uns des autres, mais aussi d'une série d'éléments dont la nature peut varier et dont la prise en compte est indispensable pour pouvoir définir l'emploi dont on cherche à faire apparaître l'identité.

## **A - RECHERCHE D'UNE METHODE DE DESCRIPTION DES EMPLOIS ADAPTEE AUX PROBLEMES DE FORMATION**

L'étude des méthodes d'analyse des emplois dans leurs fondements théoriques, leur pratique et leur évolution historique, est particulièrement enrichissante. Il est inutile de l'entreprendre ici dans la mesure où d'excellentes publications l'ont déjà faite (2) ; par contre il est nécessaire de reprendre rapidement les thèses les plus récentes qui correspondent à des approches en terme de « schéma de communication » et « d'analyse de système » (3).

### **1 - Le langage des communications**

Nous ne reviendrons pas en détail sur la recherche de communication dont le principe est bien connu. Selon cette approche, tout échange peut être décrit sous forme d'un message diffusé par un support entre un émetteur et un récepteur. Le message, le support, le récepteur et l'émetteur sont chacun dotés de caractéristiques propres qui les rendent plus ou moins compatibles.

La qualité de la transmission ou plus exactement la performance de l'ensemble, performance qui peut être évaluée par rapport à des critères variés, dépend à la fois des éléments pris en compte et de leur agencement mais aussi du

---

(2) A. OMBREDANE et J.-M. FAVERGE, « L'analyse du travail », Bibliothèque de psychologie appliquée, PUF, 1955.

(3) Bien que commençant à être connu depuis un certain nombre d'années ces analyses sont encore peu utilisées par les entreprises, cf. : Y. DUPUY, MALLET, PRIOR, « Les méthodes de qualification du travail dans les grandes entreprises françaises », CEREQ, document n° 8, janvier 1973.

milieu ambiant dans lequel ils se trouvent. Ce milieu peut être en particulier une source de « parasites » qui viendront altérer la qualité du message.

Utilisé dans des domaines extrêmement divers (4), au point d'apparaître un peu comme une sorte de formalisme gratuit mais bien porté, le langage des communications appliqué dans l'analyse du travail par les ergonomes a conduit dans un premier temps à mettre l'accent sur les rapports entre les hommes et leurs machines : il s'interposerait entre un « système homme » constitué par les opérateurs et un « système machine » constitué par les processus productifs, un « système signaux » qui correspondrait à l'ensemble des échanges d'informations (indications de fonctionnement et actions en vue d'assurer ce fonctionnement) (5). L'emploi doit être alors envisagé sous la forme d'un « système homme-machine » (6). Cette conception conduit donc à privilégier deux de ces dimensions.

Mais on sait qu'à la suite de l'école behavioriste qui, la première, a critiqué les fondements théoriques des théories des organisations classiques, les spécialistes des organisations, recherchant en particulier les facteurs explicatifs du niveau de productivité, ont été conduits à mettre en évidence le rôle joué par les relations inter-personnelles et plus généralement par les relations avec tout ce qui entoure l'individu en situation de travail (7). Une nouvelle dimension est donc introduite avec ce qu'on peut appeler le caractère relationnel du contenu des emplois. Ce caractère joue un rôle déterminant dans tous les emplois d'encadrement, et prend de plus en plus d'importance à mesure que les organisations deviennent plus complexes.

On ne peut donc plus considérer un emploi comme un ensemble de tâches à exécuter qui pourraient être simplement énumérées. Il faut l'envisager comme la conjonction d'un homme, d'un processus et de relations interpersonnelles.

## 2 - L'approche en termes de système

L'action de l'homme au travail est analysée dans les mêmes termes qu'un tube électronique (8). Le tube électronique :

- est conçu et produit pour fonctionner selon des modalités spécifiques ;
- sa conception et son utilisation doivent être compatibles avec l'environnement dans lequel il se trouve ;
- la source d'énergie doit être appropriée au fonctionnement du tube ;

(4) Sur les théories de l'information et son application, voir : « Langage et communication » de F. BRESSON, et le « Traité de psychologie expérimentale » de P. FRAISSE et J. PIAGET, fasc. VIII, ch. XXVI, Paris, PUF, 1965.

(5) Y. LUCAS, « Analyse sémiologique des systèmes de communication hommes-machines dans l'industrie automatique », Epistémologie sociologique, 1970, n° 9, p. 129 à 149.

(6) M. DE MONTMOLLIN, « Les systèmes hommes-machines », Paris, PUF, 1967.

(7) SUTERMEISTER, « People and productivity », Mac Graw Hill Book company, New York, 1969.

(8) D. I. CLELAND et W. R. KING, « L'analyse du système », Entreprise moderne d'éditions, Paris, 1971, p. 217.

— le tube dans son fonctionnement est connecté à une source d'énergie qui lui donne des impulsions (ou signaux d'entrée). Il est connecté à la sortie avec d'autres éléments qui en reçoivent des signaux. Les signaux émis par le tube résultent des impulsions qu'il a reçues. La conception et la réalisation du tube donnent ses performances potentielles. Les conditions dans lesquelles il fonctionne déterminent ses performances réelles.

Passant à l'emploi, CLELAND et KING transposent : sur les mêmes bases, l'homme au travail peut être considéré comme un système (homme-emploi), qui peut être caractérisé par un couple « informations d'entrée-décisions de sortie ».

Deux interrogations peuvent être posées :

- Le système étant déterminé par les éléments qui le constituent, les liaisons qui existent entre ces éléments constitutifs ainsi que par son environnement et une source d'énergie, qu'est-ce que le système est capable de faire ? Cela revient à s'interroger sur une capacité productive intrinsèque du système hommes-machines.
- Quand le même système est déterminé en plus par son couple entrée et sortie et par son signal d'entrée, que fait-il réellement ?

Les réponses fournies à ces deux questions permettent de répondre à notre interrogation qui est en fait inverse : connaissant un résultat obtenu par un système hommes-machines, comment procéder à une description de ce système telle que l'on puisse mettre en évidence les éléments à partir desquels on pourra expliquer la performance du système.

### **3 - La validité du concept d'emploi**

Au-delà des différences de préoccupation et de formulation, on retrouve la même parenté dans le vocabulaire « notion de système », notion de message, mais surtout on retrouve le même souci de bien mettre en rapport l'objet considéré (l'emploi) avec ce qui l'entoure, en raison des interférences existantes entre cet objet et son milieu.

C'est le même souci qui a conduit certains auteurs à abandonner le concept d'emploi, parce que jugé trop restreint, pour utiliser celui de « fonction professionnelle », le changement de terme signifiant un changement de dimension (9).

C'est cette notion large que nous atteindrons, mais en lui donnant l'appellation d'emploi et non de fonction, car ce terme de fonction est utilisé dans des sens trop différents : fonctions économiques, fonctions d'entreprises ou organisationnelles... ou même dans un sens plus proche de l'emploi « fonction exercée » faisant référence à un poste dans une hiérarchie.

Il peut être tentant dans cette perspective de nier toute validité du concept d'emploi sous le prétexte que celui-ci n'a pas d'existence propre mais n'est que

---

(9) M. LESNE et Ch. DE MONTLIBERT, Formation et analyse sociologique du travail, « Bibliothèque du CERÉQ » n° 2, 1972, La Documentation Française.

la photographie instantanée d'un ensemble en perpétuel mouvement sous l'action conjuguée d'une série d'événements et l'éléments en adaptation continuelle.

Compte tenu de ce que nous avons vu précédemment, nous pensons qu'il n'en va pas ainsi. Un emploi comme système fonctionnant est bien contingent à la situation globale dans laquelle il se trouve au moment de l'observation, mais il comprend des constituants de base (le système de composants) qui ont une permanence, et qui dépendent de la conception qui a présidé à la définition de l'emploi. Cette réalité est composée par les tâches et moyens conçus par l'organisation qui a été amenée à un moment donné à créer un nouvel emploi autonome. Les écarts entre la réalité observée et la réalité pré-existante sont constitués par des adaptations de fonctionnement.

Une autre critique pourrait être faite en ce qui concerne la transposition de l'analyse de système à l'emploi. C'est que les systèmes physiques sont, comme nous l'avon vu, réalisés à partir de composants inertes alors qu'un des composants du système homme-machine est de nature biologique et donc susceptible de variation dans sa propre structure.

Cette remarque parfaitement exacte ne paraît pas dirimante dans la mesure où ce qui est recherché est un système de repérage tel que l'on puisse situer cet élément au moment de l'observation.

#### **4 - L'élaboration d'un descripteur d'emploi**

Partant de ce qui précède, les techniques d'analyse d'emploi dont on dispose paraissent vraiment très partielles et insuffisantes pour rendre compte de l'ensemble de ces dimensions. Si les analyses d'emploi en terme de communication déjà citées (10) paraissent les plus élaborées dans cette voie, les analyses en terme de système posent bien le problème globalement, mais sont incapables d'élaborer un outil d'observation opérationnel (11).

Il paraît cependant possible de tenter des descriptions qui, s'appuyant sur les conceptions précédentes, permettraient de faire un pas de plus dans la voie qui nous concerne. On admettra qu'un emploi est un transformateur qui, à partir de certaines informations qui interviennent comme entrée, donne une sortie sous certaines conditions d'environnement. Le transformateur est caractérisé par ses éléments constitutifs et les liaisons entre ces éléments. Dès lors la description d'un emploi comportera des informations :

- les « sorties » ou objets de l'emploi,
- les « entrées » sous forme de matières, définitions, instructions et modes opératoires,
- les caractéristiques du « transformateur » définies par le matériel utilisé, l'individu, les procédures, modes, opérations laissés à son initiative au cours de

(10) A. OMBREDANE, J.-M. FAVERGE, *op. cit.*, p. 86.

(11) P. DARSEL, « Approche méthodologique et théorique de la gestion prévisionnelle du personnel », ISEA, octobre 1971.

son travail, ainsi que l'ensemble des liaisons existantes entre les éléments constitutifs du transformateur,

— l'« environnement » constitué par la situation physique, organisationnelle et juridique.

Comme nous l'avons vu précédemment, dans la définition même du concept de système, un objet considéré comme un système a une dimension qui est supérieure aux composantes qui le constituent. C'est pourquoi, aux différents éléments pris en considération pour décrire l'emploi vient s'ajouter une description des liaisons entre ces éléments. C'est la possibilité de prendre en compte ces liaisons qui permet d'éviter les descriptions en éléments indépendants, descriptions qui, semble-t-il, ne permettent pas de rendre compte de la réalité de l'emploi (12).

## B - RECHERCHE D'UN SYSTEME DE CLASSIFICATION DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES ADAPTE AUX PREVISIONS DE BESOINS EN QUALIFICATION

L'analyse de système permet de proposer un outil d'observation des activités professionnelles. Mais la réalité professionnelle est extrêmement diversifiée, ce qui rend impossible l'usage direct de ces descriptions. Il faut procéder à une décantation de la réalité pour parvenir à un nombre de cas de figures plus limité. Il s'agit donc de procéder à une opération d'abstraction qui conduit à élaborer un système de **représentation** des activités professionnelles. C'est là un problème général de classification qui est le plus souvent abordé sous l'angle des nomenclatures.

### 1 - Rappels sur la signification d'une nomenclature

Une nomenclature est un référentiel qui permet de classer un nombre élevé d'éléments en familles, dont le nombre d'éléments le plus élevé (nomenclature la plus décontractée) est généralement plus faible que le nombre d'éléments à classer. **Réaliser une nomenclature revient donc à ordonner et à abstraire.**

A la base de toute nomenclature se trouve la notion de distance et de proximité. Cette notion peut se définir à partir des deux postulats suivants :

\* **Postulat A** : Tout élément imputé à une rubrique est considéré comme plus proche des éléments imputés à la même rubrique que n'importe quel autre élément imputé à une quelconque des autres rubriques.

---

(12) Nous n'insisterons pas sur ces descriptions d'emploi qui constituent l'objet principal de l'article de J.-C. FOUBERT, p. 117.

\* **Postulat B** : Les distances entre les éléments inclus sous une même rubrique sont supposées suffisamment faibles pour que ces éléments puissent être considérés comme équivalents ou identiques et donc être confondus.

Une nomenclature permet donc de procéder à la fois à une partition et à un regroupement des éléments de base. Chacune de ces rubriques constitue une représentation de la réalité. Les éléments regroupés dans une rubrique sont censés représenter des ensembles homogènes, distincts d'autres ensembles homogènes constitués par les éléments regroupés dans une autre rubrique. Le système de classification que constitue une nomenclature doit donc établir une correspondance bi-univoque entre le système de représentation et le système représenté. En d'autres termes, le fait de connaître l'intitulé d'une rubrique doit permettre de donner une représentation suffisante des éléments imputables à cette rubrique. Inversement, un élément quelconque doit pouvoir être imputé sans hésitation à une rubrique déterminée.

Cette notion de distance qui est propre à tout classement implique qu'on ait choisi d'une part un ou des critères de distance et que l'on ait établi d'autre part des échelles de distance. Les déterminations de critères et d'échelles peuvent se faire selon des procédés divers faisant appel à des formules mathématiques très complexes. Dans tous les cas, les unes comme les autres ne peuvent être déterminées que de façon arbitraire.

Or, les proximités qui vont déterminer le classement des éléments de base sont directement liées au choix des critères et à l'échelle de distances. Des échelles construites différemment sur des critères variés ne donneront pas nécessairement les mêmes classements.

Des échelles plus ou moins larges associées à des critères identiques donneront des regroupements plus ou moins nombreux en vertu du postulat B. En effet une échelle réduite entraîne une fusion plus grande des éléments et donc entraîne un regroupement en un nombre de rubriques plus limité.

Des échelles identiques associées à des critères différents ne donneront pas nécessairement des classements ordinaux identiques. Certains éléments à classer peuvent être plus proches selon certains critères et plus éloignés selon d'autres.

Les nomenclatures, ou plus exactement le système de repérage permettant d'opérer une classification des éléments, peut être mono ou multi-dimensionnel. Il est mono-dimensionnel lorsque le classement s'effectue selon une seule caractéristique ou item, la taille par exemple. Il est multi-dimensionnel lorsque la base de la classification fait intervenir simultanément plusieurs dimensions caractérisant l'élément : la taille, la formation, l'âge, la catégorie professionnelle par exemple.

## **2 - Les nomenclatures d'emplois utilisées en France**

Les nomenclatures utilisées en France par l'appareil statistique ainsi que celles utilisées par les entreprises, ont pour caractéristiques communes de se présenter

sous forme de **listes d'appellations** (13). Elles comportent un nombre de postes ou rubriques plus ou moins élevé et peuvent faire l'objet de regroupements plus ou moins importants. Ainsi la nomenclature du Ministère du Travail qui comprend 294 postes dans sa forme la plus détaillée peut faire l'objet de regroupements en 64 et 11 postes.

L'approche classique des problèmes de nomenclature d'emplois peut être résumée de la façon suivante :

Il existe à un moment donné (date d'élaboration d'une nomenclature) une série d'activités professionnelles qui, prises individuellement, présentent de grandes diversités mais qui, par suite d'une certaine opération d'abstraction et à l'aide de critères divers (matière ouvrée, secteur d'activité économique, formation possédée par les titulaires...) peuvent être listées en un nombre limité d'appellations qui à leur tour peuvent être rapprochées les unes des autres en des nomenclatures plus abrégées.

A un moment donné, la répartition des activités professionnelles entre les postes de cette nomenclature n'est pas le fait du hasard. Elle est le résultat d'une certaine situation de l'activité économique. La distribution de fréquences reflète la réalité économique.

A la suite de transformations dans le temps de cette réalité, la répartition de fréquence des activités professionnelles et les activités résultantes ont du mal à se classer dans les postes de la nomenclature car l'opération d'abstraction qui est nécessaire pour passer de la réalité à la représentation entraîne une distorsion trop forte par rapport au schéma conceptuel initial. On dit alors que la nomenclature devient « obsolète » et par suite qu'elle doit être révisée ou complétée par adjonction de nouvelles rubriques ; certaines de celles existantes correspondent à une fréquence nulle et peuvent être ainsi supprimées.

Dans cette approche, il existe bien un lien entre l'économie et son évolution d'une part, et les emplois et leur évolution d'autre part ; mais ce lien est à la fois implicite et formel.

La nomenclature se présente comme une liste d'appellations, la réalité se représente par imputation à un poste dont le contenu est supposé immuable. Les transformations se réalisent par des modifications dans ces imputations. Elles se réalisent donc par « saut » entre rubriques. Les rubriques étant supposées exclusives les unes des autres, les mutations économiques s'expriment nécessairement par des modifications du type tout ou rien.

### **a) Analyse critique de ces nomenclatures**

A l'aide des définitions et postulats rappelés au paragraphe précédent, il est possible de procéder à une analyse critique de ces nomenclatures d'emplois.

Ces dernières peuvent faire l'objet de trois critiques principales :

- elles n'explicitent pas leurs hypothèses sous-jacentes ;

---

(13) La présentation de ces nomenclatures a été faite par J. BÉGUÉ, p. 55.

- elles ne donnent pas une représentation fidèle de la réalité et la déformation ne peut être évaluée ;
- elles ne permettent pas une représentation suivie dans le temps.

Les nomenclatures d'emplois ou de métiers font le plus souvent référence à un critère classant qui est le produit ouvré ou le secteur économique — généralement matière et secteur semblent être pris comme substitut l'un de l'autre, un secteur étant censé travailler une matière —. On parle ainsi des métiers du bois, du fer, du verre... etc. De ce fait il est implicitement accordé une proximité plus grande aux activités professionnelles qui concernent la même matière ou le même secteur économique.

La nomenclature du Ministère du Travail fait de plus référence à au moins trois critères de distance supplémentaires qui sont implicitement utilisés :

- **une division fonctionnelle d'entreprise** : elle distingue certaines activités de la production, de l'entretien, de l'administration, de la vente... ;

- **une répartition selon une grille conventionnelle** : elle distingue des cadres, des techniciens, des employés, des ouvriers qualifiés. A ce niveau les statuts juridiques peuvent être inclus : chef d'entreprise non inclus au répertoire des métiers, artisan en son métier... ;

- **une hiérarchisation par niveau d'études ou de formation**, voire par type de formation : elle distingue parmi les ingénieurs et cadres ceux qui ont un diplôme d'ingénieur de ceux qui ont un titre universitaire supérieur ou égal à la licence de ceux qui ont un autre titre quelconque.

On peut remarquer ici un glissement supplémentaire dans le concept de base. Le critère de référence utilisé ne concerne plus en effet les emplois ou activités mais les titulaires de ces emplois.

Dans sa logique de construction la nomenclature du Ministère du Travail est donc incontestablement multi-dimensionnelle puisqu'elle fait appel à plusieurs critères de partition de métiers différents.

Pourtant, au même titre que les autres nomenclatures d'appellations, elle est dans sa présentation, uni-dimensionnelle (14). En effet, la liste des appellations correspond au résultat d'une partition opérée par une combinaison des critères élémentaires. Comme la combinaison de ces critères aurait donné un nombre élevé de postes, un certain nombre d'intersections n'a pas reçu d'appellations, soit parce que la distinction donnait a priori un ensemble à contenu nul, soit parce que cette dernière était considérée comme non pertinente.

Ainsi, pour les ouvriers qualifiés le secteur a été retenu comme critère de partition, mais pas la formation. Pour les cadres, la formation a été retenue mais pas le secteur.

---

(14) Là aussi la situation à l'étranger est identique, sauf aux USA. Si on prend le cas de l'Angleterre, les analyses de postes qui ont procédé à l'élaboration du CODOT sont précises et retiennent un grand nombre de caractéristiques, mais elles ont été utilisées pour un classement uni-dimensionnel

Ces opérations signifient implicitement que l'on a considéré que la définition d'ouvriers qualifiés du ... bâtiment, de l'habillement... donnait un classement pertinent et « suffisant ».

Les rapprochements opérés dépendent donc étroitement de la pondération donnée aux critères utilisés. La situation des emplois sur une échelle uni-dimensionnelle peut conduire à faire apparaître des distances importantes entre des emplois qui pourraient être proches par rapport à d'autres échelles. Cette façon de procéder peut avoir des conséquences concrètes importantes. Les nomenclatures d'emplois du fait de leur existence façonnent d'une certaine façon l'image des emplois qu'auront leurs utilisateurs.

La répercussion qui en résulte peut se faire sentir au niveau des décisions prises, par exemple en matière de reconversion ou d'implantation d'usines nouvelles. Si certains emplois sont considérés comme plus proches que d'autres, les décideurs pourront chercher à faciliter des implantations qui créeront par exemple des emplois nouveaux « proches » des emplois anciens en déclin, au prix d'un coût économique élevé. Une autre représentation aurait pu conduire à privilégier d'autres emplois et donc d'autres implantations dont le coût de réalisation à la fois économique et social aurait été plus faible.

Cette notion de valeur représentative des activités professionnelles par les appellations doit être invoquée à nouveau parce qu'elle est déterminante. Les appellations doivent être un **reflet fidèle** de la réalité dans le temps et l'espace. Les nomenclatures actuelles ne fourniront pas un reflet fidèle dans l'espace dans la mesure où les appellations voisines ne recouvrent pas toujours la même réalité et où, inversement, des emplois de contenus voisins peuvent avoir des appellations différentes. Il en va en particulier ainsi pour les entreprises de tailles différentes en raison des modalités diverses adoptées en matière de division des tâches et de l'importance corrélative des échanges inter-emplois : pour une même appellation, les emplois dans les entreprises les plus grandes seront généralement plus spécialisés, plus « technicisés » et contiendront un aspect d'échange entre postes, plus importants que les emplois des entreprises les plus petites (15).

De même les nomenclatures d'appellations ne fournissent pas dans le temps une représentation stable des activités professionnelles. En effet, le lien qui est établi entre appellation et activité est un lien à caractère essentiellement social : une appellation à un moment donné est une expression sociale de la réalité perçue. Cette expression change dans le temps sous l'action d'une part des mutations des activités, mutations qui peuvent être directes ou indirectes par transformation des activités professionnelles avoisinantes, et d'autre part sous l'action de la transformation de l'ensemble du milieu social (16).

---

(15) En particulier les entreprises qui ont un effectif total inférieur au nombre total de rubriques de la nomenclature ne risquent pas de pouvoir couvrir tous les postes. On peut se demander légitimement s'il ne serait pas utile de tenir compte de cette dispersion des tailles dans la définition des nomenclatures en prévoyant des postes correspondants à des tâches multiples.

(16) Ce type de critique peut être fait aussi bien à la majorité des nomenclatures étrangères : voir « Rémunération et qualification », Institut de sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, document ronéoté, juillet 1966.

Les nomenclatures d'appellations constituent donc un système de représentation des activités professionnelles qui ont des liens lâches avec la réalité qui est en perpétuelle évolution, et dont nous ne pouvons évaluer la déformation. Tout se passe donc comme si, lorsqu'on les utilise à des fins de prévision, on voulait mesurer une grandeur avec un étalon de mesure élastique dont on serait incapable de mesurer l'allongement ou la contraction.

Les transformations de structures d'emploi que l'on pourra observer dans le temps à l'aide d'un tel système de repérage serait particulièrement difficile, voire impossible à interpréter. Une première difficulté résulte de la nécessité d'introduire les activités nouvelles qui apparaissent dans le temps. En admettant que le contenu de ces activités soit voisin d'activités déjà existantes, ces nouvelles activités peuvent être répertoriées dans le système de base utilisé. Mais si elles ont un contenu nouveau, il ne reste plus comme possibilité que de procéder à des assimilations abusives ou de créer des postes nouveaux dans la nomenclature. Ce phénomène est en définitive bien connu. Il correspond à ce qu'on appelle le vieillissement des nomenclatures. Il résulte d'un décalage croissant entre le système de représentation et la réalité. C'est pourquoi les nomenclatures sont périodiquement soumises à révision (17).

Cette méthode a un gros défaut dans la mesure où elle entraîne une discontinuité dans le système de représentation sans possibilité de raccordement. De plus, l'évolution qualitative des emplois ne peut se faire qu'avec un retard important lié au temps nécessaire pour modifier une nomenclature ; or la détection rapide de ces transformations doit être une qualité importante du système de représentation.

## **b) Classification des emplois, qualification et rémunération**

Il n'est pas possible de traiter de systèmes de classification des emplois sans évoquer leurs rapports avec les problèmes de classification professionnelle, de qualifications ou de rémunérations. Jusqu'ici il existe en effet une confusion pratique quasi totale entre tous ces aspects.

On peut dire qu'il n'existe pas à proprement parler de système de classification des emplois au sens strict. Il existe des systèmes de classification des emplois qui opèrent des classifications, par qualification ; les aspects salariaux y jouent un rôle déterminant. Les liaisons entre qualification des postes de travail et niveaux de rémunération sont bien connues : tel poste que l'on veut revaloriser par suite de pressions syndicales ou de difficultés de recrutement sera rehaussé dans l'échelle de qualification au niveau des entreprises et au niveau d'une branche dans l'échelle conventionnelle. Dans les nomenclatures comme celles du Ministère du Travail les emplois sont classés également par niveau de qualification qui sont directement issus des classifications professionnelles et ne sauraient donc dans la pratique en être déconnectés.

---

(17) Ce problème de vieillissement n'est pas propre aux nomenclatures, il concerne tous les systèmes de représentation synthétique des réalités économiques et sociales. Le cas des indices pondérés de prix est certainement le plus connu.

Si les classifications, les qualifications et les rémunérations font l'objet de telles confusions c'est qu'il existe entre elles de fortes interférences mais chacune a une spécificité qu'il faut bien saisir. Il est capital de parvenir à les distinguer correctement si l'on veut être capable de traiter un jour de façon satisfaisante toutes les questions de besoins en formation.

\* **La classification des emplois** : il s'agit simplement de pouvoir rapprocher les emplois entre eux sur la base de critères de distance. La classification des emplois peut se faire directement à partir des analyses du contenu de ces emplois, ces derniers n'ont pas besoin d'être situés dans une échelle quelconque de qualification.

\* **Classification et formation** : le passage aux formations n'a pas besoin non plus de s'appuyer sur des évaluations de qualification ni inversement. Partant des analyses du contenu il faudra parvenir à traduire directement ces contenus, en terme de connaissances et capacités ce qui implique la mise au point d'un système de transcription des contenus en connaissances requises. A l'aide de ces exigences les pédagogues ont à élaborer un ou des programmes de formation jugés les plus appropriés pour faire acquérir à des individus de nature variée les connaissances jugées nécessaires pour tenir l'emploi (18).

\* **Classification et qualification** : la qualification accordée à une activité professionnelle dépend de l'importance qui est attribuée aux différents critères qui caractérisent cette activité. Elle n'a pas de valeur en soi. Elle est le résultat d'une représentation sociale qui ne repose pas sur une réalité objective, mais qui est susceptible de changer elle aussi, en fonction des évolutions socio-culturelles. La même activité définie par son contenu peut être considérée comme plus ou moins qualifiée selon la société ou le groupe social dans laquelle elle s'exerce.

En particulier, la qualification accordée à une activité est d'autant plus élevée que les individus doivent en moyenne faire un effort d'apprentissage (scolaire ou professionnel) explicite plus élevé, pour réaliser cette activité de façon satisfaisante ou pour y accéder. Il convient de remarquer que cet effort varie selon les patrimoines socio-culturels et que ces patrimoines varient dans le temps et l'espace.

Si l'on considère par exemple deux activités artisanales, l'une de tissage manuel et l'autre de mécanicien réparateur : dans une société primitive l'art de tisser peut appartenir au patrimoine socio-culturel et donc le métier à tisser être d'un accès facile, par contre les contacts avec les objets mettant en jeu les lois de la mécanique dans leur fonctionnement peuvent être limités ; la mécanique étant étrangère au patrimoine socio-culturel des individus, les efforts à faire pour accéder à des professions intégrant de la mécanique peuvent être élevés. Cette différence est fondamentale lorsque l'on s'intéresse à des pays appartenant à des stades industriels différents. Les échelles de qualification, à contenu d'emplois voisins, ne peuvent pas être transférées n'importe comment, d'un pays à l'autre. D'autre part, des actions de formations spécifiques complé-

---

(18) Un des acquis importants des recherches pédagogiques actuelles menées en particulier dans le cadre des enseignements pour adultes, est qu'il n'est plus concevable d'établir une pédagogie unique, mais qu'il faut concevoir des pédagogies différentes selon les âges, les origines sociales, les groupes d'appartenance, etc...

mentaires sont nécessaires pour certains travailleurs émigrés dans les pays industriels. Cette constatation demeure valable, bien qu'à un moindre degré, pour diverses zones géographiques d'un même pays (19).

Les mêmes phénomènes peuvent être observés dans le temps. A un moment donné, les métiers liés à l'apparition de technologies nouvelles paraissent toujours plus qualifiés et jouissent souvent d'un prestige qui peut se traduire par certains privilèges. Il en fut ainsi des électriciens au début du XX<sup>e</sup> siècle, il en va de même aujourd'hui pour les électroniciens et les informaticiens. L'ignorance par le « commun » des éléments de base du savoir sous-jacent à ces métiers leur donne un certain caractère mythique.

Peu à peu, les connaissances de base passent dans le patrimoine culturel et n'exigent plus un effort **particulier** pour être acquises. Ainsi, les enfants d'aujourd'hui montent des circuits, électroniques et font du calcul binaire comme ceux d'hier faisaient du mécano. Il en résulte automatiquement une baisse de la **qualification représentée** des emplois exigeant ces connaissances. Il en résulte certainement une baisse de la qualification réelle, en ce sens que l'accès à ces emplois devient plus facile pour la majorité de la population.

#### \* Classification et rémunération

Cette facilité d'accéder aux emplois pour une partie plus ou moins grande de la population concerne encore plus directement les questions de rémunération. Partant des critères qui caractérisent un poste et de la traduction de certains critères en exigence pour tenir ce poste, la rémunération qui sera accordée au poste dépendra en grande partie de la rareté des exigences dans la population des offreurs de travail. La valeur-rareté de ces exigences entraîne en quelque sorte une pondération de ces critères. Une modification de cette valeur, toute chose étant égale par ailleurs, conduit à une modification des rémunérations.

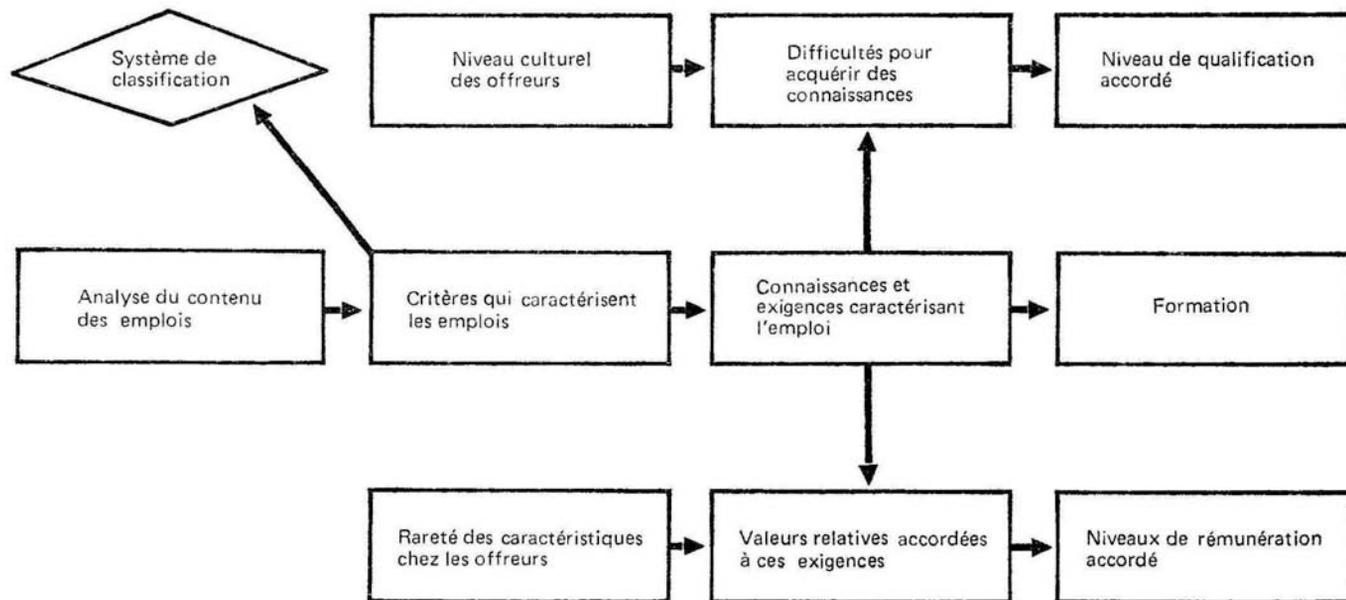
Ces modifications s'apparentent donc partiellement à celles qui ont été soulignées précédemment pour les qualifications, mais elles sont différentes. Elles permettent de mieux comprendre pourquoi les rémunérations relatives des travaux de bureau tendent à baisser par rapport aux travaux d'atelier, indépendamment des qualifications. Les travaux de bureau ont une dimension « connaissance scolaire » (estimée par la possession d'un diplôme) qui est importante. Les travaux d'atelier ont par contre une dimension « conditions de travail » (20) qui est importante.

Pour des raisons sociologiques, le nombre de diplômés s'accroît très rapidement et le nombre de personnes qui accepte de mauvaises conditions de travail diminue rapidement. La valeur relative des deux aspects, liée à leur rareté relative, change rapidement et les rémunérations changent. Il n'y a pas lieu de faire intervenir ici des évolutions de qualification, même définies comme précédemment, pour expliquer ces évolutions salariales.

(19) Les études faites sur les enfants montrent que les référentiels culturels des enfants des villes et des campagnes restent fortement différenciés.

(20) On entend par « condition de travail » l'ensemble des caractéristiques : pénibilité, bruit, température, etc...

## CLASSIFICATION D'EMPLOIS - FORMATION - QUALIFICATION - REMUNERATION



Les rapports entre les systèmes de classification, de qualification, de rémunération et les formations peuvent être résumés par l'organigramme page 98. On voit que l'analyse du contenu des emplois est la base de tout. De cette analyse, sont issus d'une part un système de classification des emplois, d'autre part une série d'exigences et connaissances qui caractérisent ces emplois. C'est à partir de ces exigences que sont ensuite dérivées respectivement les qualifications, les formations et les rémunérations eu égard à d'autres éléments qui influencent les pondérations relatives de ces exigences.

### **c) L'analyse des emplois et leur repérage**

#### **• Les finalités**

Les analystes et les prévisionnistes d'emploi et de qualification ont besoin d'un système de repérage des activités professionnelles qui leur permette d'assurer d'une part, le passage direct entre le repérage des activités professionnelles et les éléments qui sont susceptibles de modifier ces activités et d'autre part, de constituer un système de classement pertinent par rapport aux types de connaissances à posséder pour pouvoir tenir ces activités professionnelles.

Cette conception formelle du système de classement des activités professionnelles doit donc permettre de situer convenablement une activité professionnelle aussi bien dans le temps que dans l'espace, par rapport à certaines caractéristiques du milieu dans lequel cette activité s'exerce à un moment donné.

Constituant donc un référentiel stable, devant permettre le passage aux formations, son but n'est pas de distinguer à tout prix les activités entre elles, mais au contraire de les rapprocher de façon à constituer des familles, indépendamment — a priori — d'un secteur d'activité ou d'une matière.

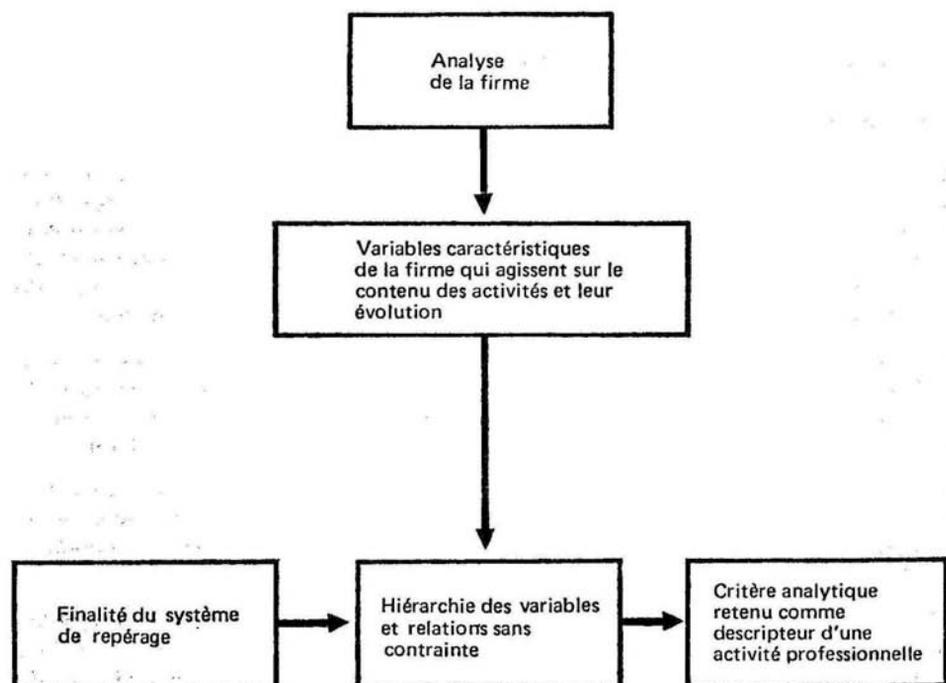
Dès lors, le prévisionniste, à partir d'hypothèses sur les transformations possibles du milieu dans une période déterminée, devrait être capable de déterminer directement les effets de ces transformations sur les activités individuelles et de les exprimer tout aussi directement par rapport au système de repérage, pour le traduire ensuite en termes de connaissances nouvelles.

#### **• Les caractéristiques**

Une fois les finalités du système de repérage définies, les rapprochements à réaliser entre les activités professionnelles se feront par rapport aux critères retenus pour caractériser le système. Un tel système doit donc :

### **1 - Se constituer en référence à des critères essentiellement socio-techniques**

Un des buts premiers du système de repérage étant de permettre des prévisions d'évolution de besoin en qualification, ce dernier doit être tel qu'il permette de



faire le lien entre les facteurs qui agissent sur le contenu des activités professionnelles et leurs évolutions et ces activités professionnelles. Nous avons vu que le contenu des activités professionnelles était fortement lié au système socio-technique qu'est la firme. Dès lors le système de repérage a l'obligation de s'appuyer directement sur les critères d'analyse socio-technique de la firme, considérés comme pertinents, c'est-à-dire ceux qui font le lien entre les caractéristiques de la firme et le contenu des emplois.

On saisit donc que les problèmes de définition de nomenclature ne peuvent être dissociés de tous les problèmes d'analyse des facteurs explicatifs du contenu des activités professionnelles et de leur évolution. Ces deux aspects traités jusqu'à présent comme des domaines différents sont en fait entièrement liés.

Un problème demeure cependant, les facteurs qui agissent sur la détermination du contenu des activités professionnelles sont très nombreux, mais on sait également que leur poids relatif n'est pas le même et que ce poids varie selon les horizons auxquels on se place. Dès lors les variables à retenir sous les contraintes précédentes sont les variables les plus déterminantes dans les perspectives d'évolution à moyen et long terme.

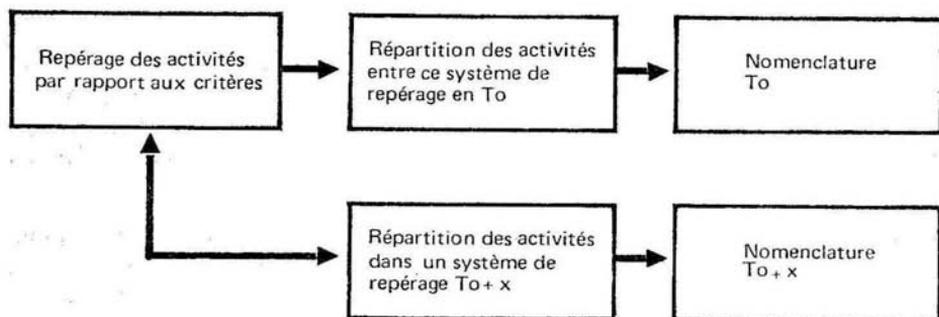
## 2 - Un caractère multidimensionnel

Ce sont directement les critères descripteurs qui serviront de base de référence pour le repérage des activités professionnelles et c'est donc par rapport à eux que se feront les rapprochements entre ces activités. A un moment donné, et par souci de simplification, il sera possible de réduire ce système pluridimensionnel en un système unidimensionnel en combinant les critères et d'aboutir ainsi à une série de « cases » qui pourront recevoir si cela est utile une appellation. On pourra donc conduire et utiliser une nomenclature d'appellation, mais celle-ci ne sera qu'un système de repérage dérivé, donc second.

Cette opération est absolument nécessaire si l'on veut pouvoir disposer d'une analyse dynamique, c'est-à-dire capable de rendre compte des changements (21). Les nomenclatures en TO et TO + X seront identiques ou différentes selon les évolutions réelles des activités professionnelles. L'analyse dans le temps de ces repérages seconds par rapport au système de repérage premier pourra fournir des informations très riches sur les transformations dans la représentation sociale des activités.

---

(21) A ce sujet KITTEL écrit « Les méthodes dynamiques de qualification du travail sont un instrument qui sert non seulement à photographier une situation à un moment donné mais qui enregistre en outre les changements importants de cette situation ». « La qualification du travail ». Institut de sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, document ronéoté, octobre 1969.

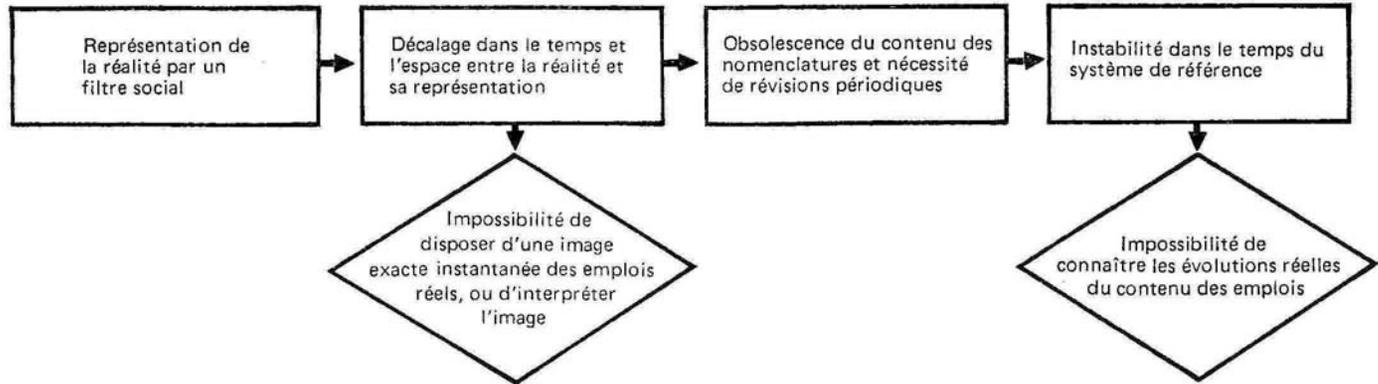


### 3 - Mise en évidence des caractéristiques individuelles

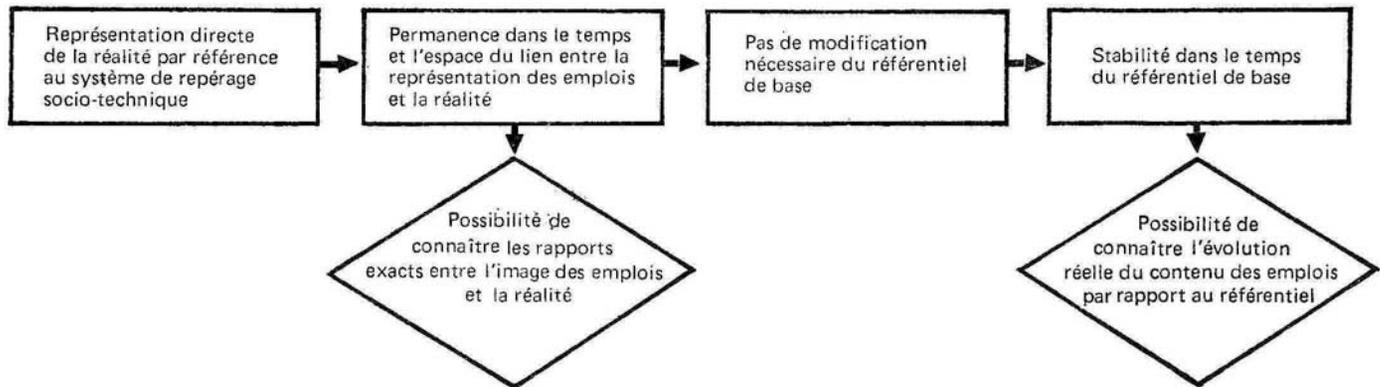
Une des contraintes étant de pouvoir passer aux caractéristiques des individus susceptibles d'occuper des activités et en particulier en termes de connaissances à posséder par les individus, la grille de repérage doit être conçue de façon à être pertinente sur certains points pour pouvoir relier des niveaux et des types d'acquisition de connaissances. Le système de repérage doit donc, par correspondance avec cette grille de connaissances, mettre en évidence l'essentiel des acquis que devra posséder un individu pour tenir cette activité.

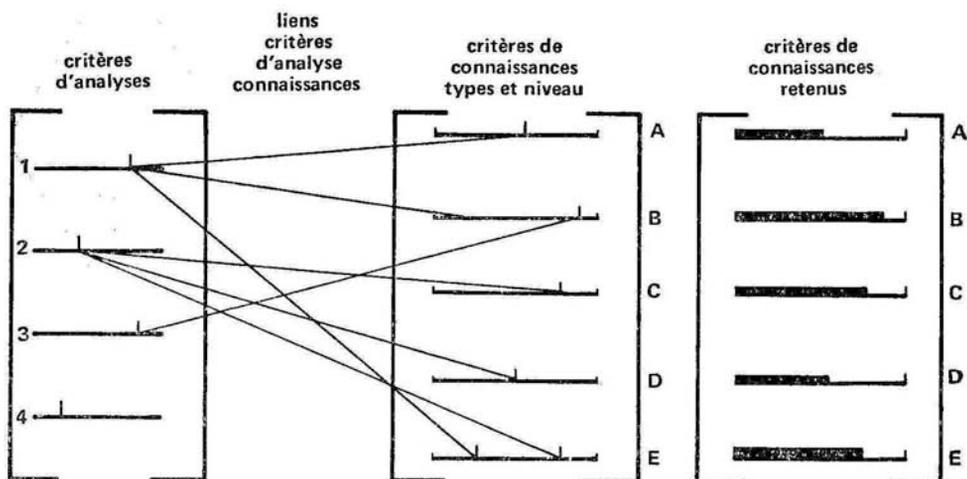
La correspondance : critères d'analyse d'emplois-acquis, n'est pas une correspondance nécessairement unique. En effet on peut concevoir qu'à un critère pourra éventuellement correspondre plusieurs acquis, qui du reste ne se situeront pas au même niveau. Dans ce cas le passage aux acquis se fera en retenant pour chacun d'eux, le niveau maximum exigé. Ainsi, pour faire des calculs à la main (addition, multiplication, extraction de racines carrées) il faut un certain niveau de connaissances mathématiques. Mais pour faire de la statistique élaborée, il faut avoir au préalable une formation mathématique nettement plus élevée ; dans ce cas, sera retenu comme niveau mathématique minimum, le niveau correspondant aux connaissances mathématiques exigées pour faire de la statistique. L'intérêt de la démarche suivie est de bien mettre en évidence les acquis différents qui pourront être exigés et la façon dont ils risquent de se déformer sous l'action des transformations socio-techniques.

## NOMENCLATURES D'APPELLATIONS



## SYSTEME DE REPERAGE SOCIO-TECHNIQUE





Le passage aux connaissances étant dérivé du premier il n'est pas nécessaire de disposer en ce qui les concerne d'un référentiel stable dans le temps. Il est possible d'en rajouter de nouvelles en particulier lorsqu'apparaissent de nouvelles techniques.

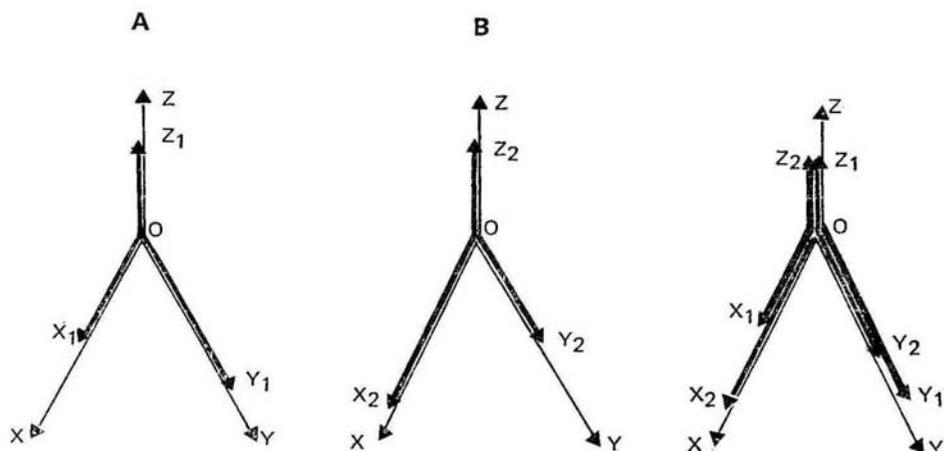
Il faut rappeler que ces connaissances ne sont pas directement explicites en terme de formations existantes, mais que celles-ci sont à traduire par la suite en programme de formation.

#### 4 - Permettre des recouvrements d'activité

Un des avantages importants du système de repérage multidimensionnel par rapport aux nomenclatures d'appellations est que celui-ci permet des classements d'activités qui ne s'excluent pas les uns les autres mais qui autorisent des recouvrements. Les recouvrements peuvent être de nature différente selon les dimensions incluses dans le système de référence.

Ainsi sur l'exemple à trois dimensions p. 105 on voit que les comparaisons entre les emplois A et B peuvent se faire selon 7 modalités différentes. Soit successivement selon les axes X, Y, Z, soit selon une combinaison deux à deux de ces axes (XY, YZ, XZ), soit enfin selon une combinaison de l'ensemble des trois axes. Les résultats de comparaisons peuvent être très variables selon la référence choisie. Dans cet exemple la comparaison de A et B selon Z

donnera de grandes similitudes alors que la comparaison selon X donnera une grande distance, la proximité selon la combinaison (X, Y, Z) restant à déterminer. Elle dépendra en particulier des modalités de construction des indices de distances. L'élaboration de ces indices pose des problèmes à la fois mathématiques et conceptuels sur lesquels nous reviendrons.



Les critères étant définis, il reste à élaborer des indicateurs de ce critère, ainsi que des échelles, de façon à construire des échelles en termes propres à chacun d'eux : par exemple, si on retient la variable technique utilisée, il faudra d'une part, prendre un indicateur représentant cette variable, puis opérer une grille de classification des techniques. Cette grille sera élaborée en termes propres aux techniques.

De même si un critère tel que « l'importance de responsabilité en matière de gestion humaine » était retenu, il serait possible de prendre comme indicateur le nombre de subordonnés hiérarchiques et comme échelle une série de niveaux allant par exemple de 0 à 500 ou 1 000 avec des étapes intermédiaires.

Les exemples choisis sont volontairement assez simples mais on conçoit que dans nombre de cas, l'élaboration d'indicateurs et d'échelles pourra poser des gros problèmes. Si l'on considère par exemple un critère du type « importance des liaisons avec les autres individus » (caractère relationnel du poste), l'indicateur à élaborer devra probablement être un indicateur synthétique qui groupera à la fois des idées de fréquence mais aussi de niveau intellectuel à mettre en œuvre dans des relations, de même que probablement des notions d'importance des conséquences de l'échange pour la partie de l'organisation concernée.

**CARACTERISTIQUES RESPECTIVES D'UNE NOMENCLATURE D'APPELLATION  
ET D'UN SYSTEME DE REFERENCE**

	Élément central de référence	Modalités de représentation	Valeur du système de représentation		
			Possibilité de rapprochement de contenus	Représentativité de la réalité	Passages avec formations
Nomenclatures d'appellation	Unidimensionnel dérivé de critères multiples implicites	Représentation de la réalité à travers un filtre social	Indirecte à partir des représentations contenues dans les appellations	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vieillessement par décalage entre le système de représentation et la réalité</li> <li>— Transformation discontinue</li> </ul>	Implicites à travers les critères de référence initiaux et explicites a posteriori
Système de référence	Pluridimensionnel défini à partir d'analyses socio-techniques	Description directe par référence à des critères de base	Directe par rapport aux composantes prises isolément ou combinées en ordres divers	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Pas de vieillissement</li> <li>— liens stables entre le système de référence et l'objet à représenter</li> </ul>	Explicites par les liens formels introduits entre les critères d'activité et les exigences de formation concourant à leur réalisation

Pour comparer directement les emplois entre eux, c'est-à-dire pour comparer les emplois par rapport à une combinaison de l'ensemble des critères de repérage, on utilisera un indicateur synthétique de distance qui sera le **temps de passage entre emplois** : on dira que deux emplois sont d'autant plus distincts l'un de l'autre qu'un individu ayant comme activité professionnelle le premier emploi, pourra occuper le second dans un temps plus long. Le temps de passage correspond au temps que l'individu aura à passer pour tenir correctement l'emploi considéré (22).

Plutôt que la notion de **distance**, la notion qui sera utilisée sera celle de **proximité** c'est-à-dire qu'à la proposition négative sera substituée la proposition positive. En pratique, cela revient à introduire la notion de réciprocité (23) : deux emplois seront d'autant plus proches que le temps de passage de l'un vers l'autre sera court et **réciproquement**. En l'absence de cette réciprocité on pourrait considérer comme très proches les postes de directeur financier et d'employé aux écritures, l'un tenant facilement le travail de l'autre.

## **II - LES POSSIBILITES D'APPLICATIONS IMMEDIATES DU SYSTEME MIS SUR PIED**

### **1 - Les critères de référence disponibles**

On pourrait être tenté a priori, de considérer la démarche suivie comme purement académique, c'est-à-dire comme ne permettant pas le passage à une application immédiate en raison de l'impossibilité dans laquelle on serait de traduire les concepts en indicateurs quantifiables. Cette critique ne nous paraît pas valable.

Si l'on prend en effet les éléments qui peuvent être retenus comme base du descripteur, compte tenu de ce qui a été dit sur la nécessité de passage avec les éléments causes des changements ou de définition de contenu d'emploi, et compte tenu des travaux déjà faits dans ce domaine, on peut déjà dire que la **description devra comprendre au moins trois dimensions** :

— **la matière ouvrée**, c'est-à-dire la matière qui fait l'objet de la « transformation » engendrée par le poste de travail. Cette matière peut être ou non, un ou des matériaux ;

— **les techniques utilisées** pour travailler cette matière. Nous ne reviendrons pas sur cet aspect bien connu ;

---

(22) Un développement plus complet de ce point est fait par J. VINCENS, p. 20 à 28.

(23) La proposition positive s'exprime simplement par : A distant de B **ou** B distant de A. La proposition négative correspondante s'exprime par : A distant de B **et** B distant de A.

— les « **types d'organisation** » de référence de l'entreprise utilisatrice. On entend par là, le choix que fait une entreprise de définir ou non rigoureusement les tâches de chacun, d'adopter ou non une division très stricte des tâches, etc...

En ce qui concerne ces trois dimensions, il est possible comme nous l'avons vu, d'instituer dès maintenant, des échelles de classification empiriques possédant une certaine validité. Des travaux sur ce domaine pourraient les améliorer. De même, et c'est là un des intérêts importants de la démarche suivie, on voit bien que les résultats de l'ensemble des travaux réalisés par ailleurs dans la recherche des facteurs explicatifs, contribueront, à mesure des progrès réalisés, à compléter le système de référence par adjonction de nouveaux critères.

## **2 - Validité des rapprochements réalisés**

Parmi les critères pris en compte, on pourra trouver par exemple : l'importance du vocabulaire utilisé et le secteur scientifique concerné. Comparant sur ces bases deux emplois, l'un d'infirmier et l'autre d'ouvrier qualifié de la mécanique, on pourra constater que selon l'axe « vocabulaire » les deux emplois ont sensiblement besoin du même volume de mots, ou si l'on veut de la même richesse de vocabulaire. On pourra donc conclure que ces deux emplois sont assez proches.

Une critique qui est immédiatement faite, consiste à dire, qu'en réalité, le contenu du vocabulaire est différent, ce qui rend le rapprochement fallacieux. Cette critique ne paraît pas fondée. En effet la comparaison uni-dimensionnelle « importance du vocabulaire » va faire apparaître une grande proximité, mais les comparaisons multi-dimensionnelles (ici bi-dimensionnelles) vont au contraire les éloigner un peu plus car les domaines de connaissances étant d'une part la médecine et d'autre part la métallurgie et la mécanique, le contenu du vocabulaire utilisé sera en majorité différent.

Cependant, on peut s'interroger sur les possibilités de passage. Si l'on prend en complément, des employés de salle d'hôpitaux et des OS de production dans l'industrie mécanique et si l'on constate que leur accès à un certain volume de vocabulaire est nettement inférieur à celui requis pour les cas précédents, on pourra constater alors que par « formation » il sera possible à l'ouvrier qualifié de la mécanique d'accéder à la connaissance médicale suffisante pour être infirmier ou inversement, parce que leurs mécanismes mentaux seront suffisants. Il n'en ira pas de même pour les autres (24).

Le repérage des emplois selon ces deux dimensions peut donc conduire à un système classant qui aura une signification.

---

(24) Il faut noter qu'une des méthodes utilisées par les anthropologues pour déterminer le niveau atteint par une civilisation ou un groupe ethnique est l'analyse du vocabulaire utilisé, son étendue, la symbolique maniée, indépendamment de son contenu propre.

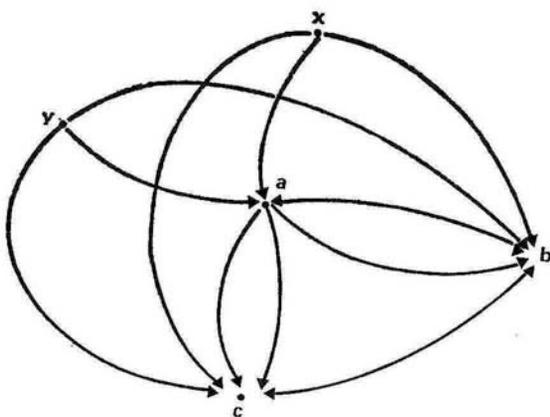
### 3 - Possibilités de passage entre emplois et fréquences des passages observés

L'observation des fréquences de passage réelles entre les emplois ne saurait fournir les possibilités de passage entre les emplois. En effet les modalités observées sont entâchées par l'interférence de toute une série de phénomènes, comme les pratiques des entreprises ou les habitudes mentales, qui peuvent limiter, voire empêcher, certains passages jugés inopportuns, difficiles ou impossibles a priori. L'observation des modalités de passage réelles ne pourrait donc que fournir des indications préalables qui faciliteraient les recherches dans de nombreux cas, mais qui, par la suite devraient être reposées et testées expérimentalement.

D'une façon générale, les **vitesse de passage entre emplois devraient être déterminées expérimentalement**, dans des conditions qui pourraient rappeler celles utilisées par l'armée pendant la guerre pour disposer d'individus capables de remplir les tâches dont elle avait besoin. C'est bien ces vitesses technique-ment possibles et non les passages observés qui nous intéressent.

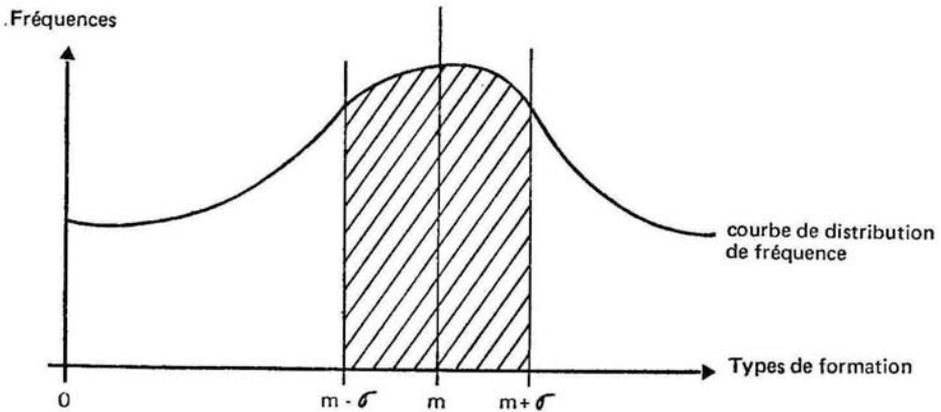
#### a) L'intérêt de la démarche

A un moment donné, la population des individus et des emplois peut être caractérisée par un graphe du type suivant :



où x et y représenteraient des populations d'individus sortant de l'appareil de formation avec des formations déterminées, et, a, b, c, des populations d'emplois considérés comme identiques dans lesquelles se trouvent des populations d'individus dotés d'une distribution de fréquence par rapport à un critère de formation ayant certaines caractéristiques (25).

(25) On peut prendre une certaine partie de la distribution autour de la moyenne — par exemple  $m + \sigma = 90\%$  ;  $m + 2\sigma = 95\%$ . Pour le cas où la population dans un emploi serait trop hétérogène (faible concentration), il serait possible de fractionner cette population en sous-populations ayant des vitesses de passage divergentes  $a_1b$  et  $a_2b$  par exemple.



Les individus occupant les emplois considérés avec les caractéristiques de formation les plus courantes ont des vitesses de passage vers les autres emplois qui sont déterminées de façon expérimentale :

pour a on aura ab, ac

pour b on aura ba, bc, etc...

Les populations des individus en première formation x et Y auront des vitesses de passage vers a, b, c, ... respectivement de xa, xb, xc et ya, yb, yc (on peut remarquer que dans ce cas les passages inverses n'ont pas de sens).

Les vitesses de passage ab, ac, bc, xa, ... seront comprises dans l'intervalle  $0 + \infty$

indiquant que le passage n'est pas instantané ou qu'il ne demande pas un temps infini (26).

L'intérêt de la formalisation adoptée est qu'elle permet de bien mettre en évidence **les liens qui unissent les caractéristiques d'une population d'individus, les systèmes de formation et les nomenclatures d'emplois**. Pour un système de formation donné, et des caractéristiques possédées par les individus occupant ou non des emplois à un moment donné, il existe des vitesses de passage entre emplois bien déterminées. Ces modalités dépendent du système de formation ultérieur puisque les vitesses de passage entre emplois, dépendent nous l'avons vu, des modalités de formation mises sur pied pour faciliter ce passage. Ces modalités dépendent également du système de formation initial non seulement récent — les jeunes arrivant sur le marché du travail — mais aussi des transformations du système plus ancien à travers les caractéristiques des individus occupant des emplois. Des modifications dans le temps, dans le flux de sortie de l'appareil de formation, modifieront les caractéristiques des individus dans les emplois.

Les possibilités de passage entre les emplois dépendent donc dans le temps de l'évolution des flux de sortie de l'appareil de formation. De ce fait les rapprochements entre les emplois et donc les nomenclatures, deviennent tributaires de cette évolution. De même à un moment donné, les regroupements des emplois en familles d'emplois sont liés à la politique de formation suivie.

(26) Un temps de passage nul signifie selon notre convention que les emplois sont identiques. Un temps infini signifie que le passage n'est pas possible. Dans ce cas il n'y a pas de flèche.

## b) Les limites de l'approche

Des nomenclatures basées sur des vitesses de passage techniquement possibles entre emplois ont comme intérêt, nous l'avons vu, de fournir aux pouvoirs publics des indications pour guider leur politique. Il paraît clair cependant qu'il ne faut pas confondre **possibilité de passage** et obligation de passage. De nombreux facteurs individuels peuvent contre-carrer leur intérêt, en particulier lorsqu'ils s'accompagnent de déplacements géographiques.

Faire comme critique aux nomenclatures basées sur les passages entre emplois, que ces nomenclatures ne permettraient pas de mettre en évidence la division sociale du travail ne paraît pas déterminant (27). En effet ces nomenclatures n'ont pas été construites dans cette perspective. Il serait toutefois possible d'assigner cet objectif à une nomenclature, soit isolément, soit en commun avec d'autres finalités, et de voir alors quelles caractéristiques cette nomenclature devrait avoir pour répondre à ce nouveau besoin.

## 4 - Les connaissances requises pour tenir l'emploi

Pour passer des critères d'analyse aux critères de connaissances, il serait possible dès à présent de procéder à des analyses d'emplois sous la forme des « être capable de » — **En effet, tenir convenablement un emploi c'est être capable de faire quelque chose.** A partir de cette description en éléments de capacité, il est possible de remonter vers les formations en déterminant les éléments de connaissance qu'il est nécessaire de posséder pour être capable de faire une chose à un certain niveau, les éléments de connaissance peuvent relever couramment de plusieurs disciplines. La démarche peut être facilitée en prenant en compte les formations existantes. S'il apparaît que pour un emploi donné, telle formation déterminée est jugée nécessaire pour **être capable de** tenir convenablement cet emploi, il est possible de déterminer les éléments de connaissance que dispense la formation pour donner ces capacités. Le système de décomposition des formations dans cette optique est utilisé par le Ministère de l'Education Nationale dans la mise au point des formations à finalité professionnelle par unités capitalisables directement issues des expériences menées par le CUCES à Nancy.

Ces connaissances en elles-mêmes peuvent être listées d'une façon plus ou moins détaillée comme le montre l'exemple en annexe du chapitre, p. 113, provenant d'une enquête réalisée par la commission statistique (28).

## 5 - Les possibilités de rapprochement des emplois

Une dernière critique qui pourrait être faite à un classement par rapport au repérage multi-dimensionnel pourrait résider dans l'impossibilité matérielle d'ef-

(27) Voir J. VINCENS, p. 28.

(28) Enquête de la commission statistique sur les besoins en formation complémentaire.

fectuer ce rapprochement en raison de la complexité des calculs à réaliser pour classer les emplois.

Si la complexité des calculs est réelle, et l'on a souligné précédemment les difficultés à élaborer des critères de distance satisfaisants, il faut garder cependant à l'esprit que la classification proposée suppose par définition qu'il soit fait usage d'un ordinateur pour classer les emplois. Celle-ci est en effet conçue pour ce moyen de calcul et n'a de sens que par rapport à lui.

## **6 - La signification des repérages traditionnels par rapport aux caractéristiques des entreprises**

On peut s'interroger enfin sur l'utilité d'inclure des repérages tels que la taille des établissements ou le secteur d'activité.

En ce qui concerne les secteurs d'activités il paraît souhaitable d'intégrer en repérage auxiliaire les secteurs d'activités dans lesquels les emplois se retrouvent le plus fréquemment.

Ce repérage permet en effet d'évaluer la concentration des emplois dans quelques secteurs déterminés, ce qui a une importance du point de vue du marché du travail.

En ce qui concerne le repérage des tailles d'établissement, une distinction par rapport à ce critère ne paraît pas utile. Par contre, les repérages directs sont utiles de ce point de vue. En effet, si à un moment donné, on constate par exemple que les entreprises les plus grandes accèdent plus systématiquement à des techniques déterminées et procèdent à une organisation du travail d'un type donné, alors on pourra valablement en déduire que les entreprises les plus grandes ont des structures d'emploi différentes des autres.

Dans son principe, le système de référence ainsi élaboré paraît donc assez bien adapté à une politique globale qui intégrerait à la fois les problèmes d'emploi et de formation tant initiale que complémentaire dans une optique prévisionnelle. Il devrait permettre en effet de détecter à la fois les transformations du contenu des emplois au regard des évolutions socio-techniques des entreprises et d'exprimer ces transformations en terme de possibilité de passage entre emplois, en fonction des politiques de formation adoptées. Il permet donc d'établir un lien organique entre offre et demande de qualification.

A notre connaissance le DOT « Dictionary of occupational title » publié par l'US Department of Labor et dont la première édition date de 1939, constitue un exemple de ce que peut être un principe de classification d'emplois basé sur les principes énoncés précédemment. Compte tenu de la date de sa conception, on peut aisément mesurer le retard que nous avons dans ce domaine.

## **EXEMPLE DE LISTE DE CONNAISSANCES**

### **I - Connaissance de base**

- Mathématiques.
- Physique générale.
- Chimie générale.
- Electricité, magnétisme.
- Optique, acoustique.
- Electronique fondamentale.
- Biologie, zoologie, botanique.
- Bactériologie.
- Psychologie et psychologie sociale.
- Economie générale.
- Statistiques.
- Langues étrangères (préciser lesquelles).
- Autres (préciser).

### **II - Connaissances appliquées**

- Mécanique.
- Résistance des matériaux.
- Automatismes et asservissement des machines.
- Génie civil.
- Electro-technique.
- Micro-électronique.
- Traitement des métaux.
- Génie chimique.
- Informatique.
- Biologie appliquée.
- Economie industrielle.
- Psychologie économique.
- Législation du travail.

### **III - Connaissances techniques spécialisées**

#### **1) Techniques d'organisation - prévision - gestion générale**

- Organisation scientifique du travail.
- Gestion du personnel.
- Méthodes modernes du traitement de l'information.
- Techniques de prévision.
- Contrôle de gestion.

#### **2) Techniques comptables et financières**

- Compréhension du bilan et du compte d'exploitation.
- Calcul des prix de revient.
- Rentabilité et financement des investissements.
- Comptabilité industrielle.
- Technique budgétaire.

#### **3) Techniques de fabrication et de gestion de la production**

- Ordonnancement - méthodes.
- Etudes de travail.

#### **4) Techniques d'études, de recherche et de contrôle**

- Etude, conception, lancement d'un produit.
- Analyse de la valeur.
- Recherche opérationnelle.
- Contrôle statistique.
- Contrôle de qualité et contrôle industriel.

#### **5) Techniques commerciales**

- Statistiques commerciales.
- Etudes de marché.
- Exportation.
- Publicité.
- Commercialisation.
- Distribution.
- Promotion des ventes.

#### **6) Techniques d'achat d'approvisionnement**

- Gestion d'un magasin.
- Gestion d'un service d'expédition.

## **7) Techniques d'expression et de relations humaines**

- Méthodes de travail personnel.
- Moyens d'expression.
- Communication et travail en groupe (entretien, réunion-discussion, exposé oral, etc...).
- Echange d'expériences (avec des personnes rencontrant des problèmes de même type dans le secteur d'activité ou dans d'autres).

## Chapitre VI

# LE RASSEMBLEMENT DES MATÉRIAUX INDISPENSABLES A L'ÉLABORATION DES NOMENCLATURES D'EMPLOIS : L'ANALYSE DES CONTENUS D'EMPLOI

J.-C. FOUBERT,

Centre d'études et de recherches sur  
les qualifications

Une nomenclature constitue un mode de classement d'une collection d'objets. Sa pertinence dépend essentiellement : — du choix des critères de classement, — de leur valeur significative pour l'usage que l'on veut faire de la nomenclature, — mais aussi de la capacité d'identifier chacun des groupes d'objets, sans incertitude.

Les mêmes principes doivent guider l'élaboration d'une nomenclature d'emplois : la finalité de la classification que l'on opère ainsi, l'analyse que l'on peut faire de la nature même de l'objet à classer et la capacité de la nomenclature proposée à l'exprimer sans mélange. L'article d'A. d'IRIBARNE a notamment souligné l'importance de la qualité de l'information disponible pour la prévision des besoins en formation. La possibilité d'effectuer le passage entre les facteurs de changement des activités professionnelles, évolutions économiques, techniques et sociales et les types de connaissance requise des personnes susceptibles d'occuper des activités, besoins en formation, est largement conditionnée par le descriptif des emplois retenus et la manière dont il est appliqué, en l'espèce, la nomenclature des emplois et l'appareil statistique. On ne saurait mieux inférer que la validité d'un système de classement dépend moins des techniques de classification que du contenu de l'information à partir de laquelle il a été construit. Il convient donc de s'interroger sur la qualité des matériaux rassemblés et sur la nécessité de les collectionner.

Avant d'arrêter l'approche méthodologique, il importe de préciser la nature des matériaux à réunir. Cette précision suppose que les points d'accord et de divergence entre les différents utilisateurs éventuels aient été analysés et

que les arbitrages nécessaires aient été rendus en se fondant à la fois sur une juste appréciation de la nature de l'objet à classer — l'emploi — et des méthodes d'investigation susceptibles d'être utilisées pour recueillir l'information. L'erreur la plus grave serait sans doute de multiplier les variables à observer, sans souci de la définition de l'unité d'observation, ni des règles qui ont présidé à l'échantillonnage ; ainsi, compte tenu des coûts et enquêtes, il peut être tentant d'élargir l'observation de nombreuses facettes de l'emploi, dans le cas de l'analyse : contenu d'emploi, conditions de travail, rémunération, origine des titulaires, etc..., la signification réelle des observations restera toujours limitée par la définition de la population parente.

## **I - L'EMPLOI, OBJET D'ANALYSE ET DE CLASSIFICATION**

L'emploi n'est pas un objet qui revêt des formes simples, stables et nettement différenciées telles des formes géométriques. Il est difficilement saisissable dans un nombre réduit de dimensions. Son expression synthétique est particulièrement hasardeuse que ce soit à l'aide d'une appellation ou d'une échelle de valeurs (méthodes d'évaluation de la qualification). Dans l'économie faiblement évolutive des siècles derniers, les métiers présentaient une image stable, voire codifiée, susceptible d'évoquer tant dans l'esprit des compagnons, des spécialistes, que du public, des images assez voisines et sûres, pour que leur désignation constitue un langage. De nos jours où la mobilité et le changement deviennent la règle, la désignation des emplois varie d'un secteur, d'une entreprise ou d'une localité à l'autre. Les appellations revêtent des réalités bien différentes, parfois insoupçonnées parce que propres à une organisation particulière d'entreprise.

Les emplois ne sont plus alors que les supports de traditions, mais des situations relatives, définies par une organisation sociale d'entreprise (répartition des hommes et des postes) et une division technique du travail (processus et procédés). L'une et l'autre étant susceptibles d'évoluer sous l'effet des innovations dans les domaines de la technique et de la gestion, mais aussi des exigences sociales d'amélioration des conditions et règles de fonctionnement des entreprises.

Dans ces conditions il n'est pas possible d'envisager de réduire à un indicateur universel, l'ensemble des informations portant sur l'emploi nécessaires à la formation, l'orientation, le placement et le recrutement, usages qui prennent en considération essentiellement les contenus d'emploi. Les nomenclatures sous forme d'une liste d'appellations non définies supposent une parfaite identité contenu-appellation, soit intuitivement partagée par le plus grand nombre (au moins les utilisateurs), soit fondée sur une partition explicite de l'univers des emplois sur des critères apparemment simples, les autres étant considérés comme secondaires et non classants : par exemple, niveaux de qualification et spécialités professionnelles.

En l'absence de découpages simples et significatifs immédiatement accessibles, il devient indispensable de recourir à une observation systématique de la réalité des emplois et à l'analyse comparée des fruits de cette observation. L'unité d'observation peut être définie par la situation de travail faite à un individu qui en tire un revenu.

Si l'individu délimite ainsi l'objet à saisir, il ne se confond pas pour autant avec celui-ci. L'individu n'est ici qu'un intermédiaire, un moyen facilitant l'analyse ou le dénombrement. Si les dimensions propres à l'individu au travail et les dimensions propres à l'emploi ne sont pas indépendantes, on peut supposer a priori que l'individu qui occupe un emploi répond normalement aux exigences de cet emploi. En effet, tout ce qu'un individu est capable de faire, dans des conditions économiquement satisfaisantes, ne se réduit pas nécessairement à ce qu'il fait dans son emploi actuel. De plus, nous ne sommes pas en mesure de tirer clairement parti de ce qu'il acquiert, ou perd au cours du temps. Ainsi, le potentiel acquis au cours d'une formation, même à finalité directement professionnelle, ne se réduit pas à une reproduction plus ou moins fiable de ce qui a été appris. La traduction des programmes de formation en terme d'objectif ou de capacité n'est pas une opération simple et assurée. A priori, l'analyse de l'expérience professionnelle est encore plus complexe puisque toute référence à un programme ou à des objectifs d'acquisition de compétences disparaît.

Sans doute l'analyse comparée des contenus d'emplois successifs tenus par une personne pourrait-elle permettre de retrouver une partie des éléments qui font défaut, sous réserve de pouvoir les reconstituer et d'introduire le facteur temps. Quoiqu'il en soit, l'analyse des emplois et leur classement précédent, au moins pour un temps, de telles tentatives.

Dans les nomenclatures actuelles, nomenclature des emplois, nomenclature des activités individuelles, il est fait référence soit au niveau, soit à la durée des formations correspondant à l'emploi. Mais cette référence ne concerne pas le diplôme du titulaire ou le niveau qu'il a pu acquérir dans le système de formation. Elle propose une grille d'évaluation de la qualification comparée des emplois, et suppose implicitement leur analyse. On propose en fait un critère sans en fournir le mode d'emploi. Il ne peut donc s'agir d'estimations aléatoires.

L'emploi étant posé comme situation, il convient de l'aborder en tant que situation, c'est-à-dire, résultante d'un nombre sans doute élevé de facteurs déterminants. Tous ces facteurs sont loin d'être isolés et leurs mécanismes d'influence, élucidés (cf. en dehors des variables économiques, démographiques et sociologiques habituellement explorées, celles constituées par le système de formation lui-même qui modèle à la fois les ressources en main-d'œuvre et les mentalités des décideurs).

S'il appartient aux chercheurs et aux prévisionnistes qui étudient l'évolution des qualifications de mener les études nécessaires, il importe d'adopter pour l'observation de l'emploi une démarche compatible avec ces recherches.

Cette exigence doit permettre de profiter directement de tout progrès dans le domaine de la prospective. Or, tout utilisateur de nomenclature qui veut situer ses interventions dans une perspective dynamique a besoin d'un éclairage pros-

pectif. Même les agents ou services responsables des placements ou recrutements ne peuvent se limiter systématiquement à une vision immédiate et instantanée sans porter atteinte à leur efficacité.

L'adoption d'une démarche compatible avec la prospective part du constat que la configuration d'un emploi, la présence ou l'absence de similitudes entre emplois sont liées à la division ou au regroupement des tâches, à l'organisation et à l'utilisation de moyens techniques, l'ensemble concourant à la réalisation d'un projet économique (production de biens ou de services).

Les facteurs déterminants évoqués plus haut agissent sur cet ensemble. Il n'est pas nécessaire alors d'avoir explicité leur mécanisme pour saisir l'emploi comme variable dépendante ou objet, dont la définition et le contenu ne sont pas isolables du contexte qui lui donne naissance. La différence entre l'approche de l'emploi comme entité autonome et définie, et celle qui considère l'emploi comme l'ensemble des rôles confiés à un individu dans une organisation socio-technique donnée et donc n'ayant d'existence et de sens que restitué dans ce contexte, est fondamentale. Dans cette seconde optique, l'analyse de contenu s'oriente sur des formes de relations et sur des formes de transformations associées à des rôles. Elle ne se borne pas à identifier des listes de tâches, d'opérations ou de produits pouvant varier à l'infini. Elle tend, partant de la réalité, à s'en abstraire progressivement.

Il devient alors possible d'envisager un système d'informations de l'emploi dont les nomenclatures constituent un élément susceptible d'évolution et d'enrichissement. L'apparition de nouveaux emplois justifie de nouvelles analyses dont les résultats peuvent prendre place dans le système pré-existant, sans remettre systématiquement en cause ses fondements. Il s'agirait là d'un résultat appréciable puisque les nomenclatures actuelles d'emplois sont figées et que tout ajout se fait par création de rubriques nouvelles introduisant des critères nouveaux de partition ou par assimilation préjudiciable à l'homogénéité des rubriques, solutions qui nuisent à la clarté et à la présentation du contenu des nomenclatures et des données qu'elles servent à traiter.

S'agissant de méthode d'approche d'attitudes plus que de concepts, la démarche d'appréhension de notre objet est susceptible d'application à différents niveaux : la firme, l'établissement, une sous-unité à l'intérieur de ce dernier, applicable à une équipe, elle serait transposable à l'emploi. Elle comporte cependant des conséquences immédiates quant aux caractéristiques à saisir.

## **II - LE CHOIX DES CARACTERISTIQUES**

Il ne peut être question de préciser ici le contour des données à recueillir, encore moins les grilles à codifier, mais seulement d'esquisser la nature des variables nécessaires aux différents utilisateurs.

Il convient de s'arrêter au préalable à la notion de qualification pour surmonter l'ambiguïté qui pourrait résulter de son usage par la suite.

## 1 - La notion de qualification

**Cette notion se voudrait à la fois relative et normative.** Poser qu'un individu est qualifié pour une tâche, un emploi donné, et qu'un emploi est plus qualifié qu'un autre, c'est se référer implicitement à une norme quant à la bonne manière d'exécuter la tâche, en fait : qualifier l'attente de celui qui confie ou rémunère la tâche. Or ce qui est attendu ne s'apprécie pas sur un critère unique. La pondération implicite des critères (par exemple : rapidité, fiabilité, pertinence, responsabilité) varie, consciemment ou non, selon celui qui apprécie, la notation de critères non mesurables étant également affectée de l'équation personnelle de la personne qui note. Ici, celui qui note, rémunère, celui qui est noté est rémunéré. Il est illusoire d'espérer se soustraire au jeu des forces intéressées par la fixation des rémunérations et à leurs aspirations à un moment donné.

La notion de qualification se voudrait normative. Mais, toute tentative d'appréciation synthétique se réfère implicitement à un système de valeurs sociales évolutives. Elle ne peut donc constituer un concept opératoire sur l'élaboration d'une nomenclature.

Ainsi ne peut-on fonder l'observation sur un schéma préconçu, qu'il s'agisse des critères considérés comme distinctifs a priori de la qualification ou qu'il s'agisse de choisir les emplois à observer sur une liste considérée a priori comme classante.

Il est préférable d'inverser le problème : choisir des caractéristiques les plus pertinentes possibles selon l'usage à faire de la nomenclature (par exemple : définir les objectifs de formation), procéder aux analyses d'emploi, et ensuite seulement, se poser la question de savoir si telle formation connue procure totalement ou partiellement les connaissances (instruments logiques et techniques, voire attitudes) utilisables dans les emplois analysés. C'est dire que l'analyse des emplois dans une perspective utile au formateur ne saurait résoudre tous les problèmes de la liaison « contenu d'emploi - contenu de formation » et encore moins, « système d'emploi - système de formation ». Les formateurs doivent faire eux-mêmes une partie du chemin. La constance du dialogue avec les formateurs est la garantie de la conséquence des démarches des uns et des autres.

## 2 - Les éléments du choix des caractéristiques

Le choix des caractéristiques peut être abordé de deux points de vue :

— l'un, plus méthodologique et instrumental relève de ce qui vient d'être dit à propos de l'objet de la nomenclature,

— l'autre, plus pragmatique, se réfère aux besoins de connaissances concrètes des utilisateurs.

Ces deux approches ont un point de départ différent mais ne sont pas indépendantes. La nécessité de resituer l'emploi dans son contexte socio-technique concerne directement les utilisateurs. Leurs besoins d'informations définissent les sorties attendues d'instruments d'analyse cohérents, donc des critères, qui pourront être articulés dans une nomenclature.

A titre d'exemple, l'analyse d'emploi vers laquelle s'oriente le CEREQ repose sur une suite de rapports logiques que l'on peut résumer de la manière suivante :

— l'emploi est la résultante d'une organisation socio-technique, c'est-à-dire d'un processus technologique caractérisé par un rapport technique et un flux de commande (au sens de ce qui est destiné à une clientèle, aux usagers, au public...) et d'une organisation sociale (division du travail) ;

— l'emploi se situe à l'intersection d'un réseau de fonctions, c'est-à-dire d'un système de relations entre l'ensemble technique et l'ensemble des individus associés ;

— l'emploi individuel s'analyse comme une combinaison d'interventions du titulaire d'emploi dans ce réseau de fonctions — celles-ci ont pour support un processus technologique ;

— la réalisation des interventions suppose des traitements qui font appel à la manipulation d'outils conceptuels (instruments logiques et techniques).

Cet enchaînement logique explicite les différents plans de passage du contenu de l'emploi aux grandes variables qui influent sur l'organisation et le développement des entreprises.

Il permet de relier ce qui influe sur le contenu de l'emploi et l'analyse de ce contenu : ce que suppose ou requiert de l'individu les interventions à effectuer. Or cette relation entre les phénomènes macro-économiques et macro-sociologiques et les contenus d'emploi intéressent tous les utilisateurs des nomenclatures, ainsi qu'il apparaît dans les tableaux des pages suivantes.

La précision des informations dont ont besoin les utilisateurs et surtout l'usage qu'ils comptent en faire, constituent les éléments du choix des caractéristiques et de la finesse d'observation nécessaire.

Ainsi, il semblerait que les prévisionnistes se satisfassent d'agrégats, que les acteurs opérationnels aient besoin de détails et que des utilisateurs différents, formateurs, placiers, orienteurs, recruteurs, aient des exigences communes importantes.

Les uns et les autres ne peuvent se limiter à l'immédiat et ils doivent procéder à des comparaisons entre potentiel d'individus (acquis ou à acquérir) et exigences d'emploi. Par contre, les niveaux et formes d'agrégation de l'information diffèrent souvent lorsque la nomenclature est utilisée comme instrument de cadrage pour saisir d'autres variables ou données (ex. : revenus, durée de travail, mobilité, caractéristiques des titulaires d'emploi).

Les éléments d'information dont ont besoin les divers utilisateurs peuvent être regroupés en trois catégories :

UTILISATEURS	OBJECTIFS	MOYENS UTILISES CONCERNANT L'EMPLOI	PROBLEMES DE CONNAISSANCE DES EMPLOIS	EXIGENCES POUR LA NOMENCLATURE ET L'ANALYSE DES EMPLOIS
Prévisionnistes	<p>Politique économique Politique de formation</p> <p>Politique active du travail Politique de personnel</p>	<p>— Analyse des besoins</p> <p>— Diagnostic, bilan, ressources, besoins</p>	<p>— Mise en relation de données économiques, démographiques, techniques... avec des structures et contenus d'emplois</p> <p>— Limites actuelles résultant du fait que les données sont saisies indépendamment les unes des autres (ruptures dans les enchaînements de séries)</p> <p>— Que les données d'emploi sont rassemblées à partir de nomenclatures a priori (pertinence de la nomenclature des emplois à l'égard des caractéristiques à étudier)</p>	<p>— Replacer les caractéristiques dans leur contexte socio-technique et disposer de séries permettant le raccordement de ce contexte à des typologies d'entreprise</p> <p>— Situer l'emploi par rapport à son contexte lors de son analyse</p> <p>— Inclure ses caractéristiques dans la nomenclature</p> <p>— Rendre l'articulation de la nomenclature possible par rapport à ces caractéristiques</p>

UTILISATEURS	OBJECTIFS	MOYENS UTILISES CONCERNANT L'EMPLOI	PROBLEMES DE CONNAISSANCE DES EMPLOIS	EXIGENCES POUR LA NOMENCLATURE ET L'ANALYSE DES EMPLOIS
Acteurs opérationnels	<p>Gestion active du marché du travail</p> <p>Gestion du personnel</p> <p>Action de formation</p> <p>Action économique entraînant des effets sur l'emploi (volume et qualité)</p>	<p>— Anticipation des besoins (réseau d'information suivi d'indicateurs de tension)</p> <p>— Esquisse des effets attendus des actions entreprises (évaluation des résultats).</p>	<p>— Que les données d'emploi ne sont pas reliées aux caractéristiques techniques et organisationnelles des entreprises ce qui ne permet pas de tenir compte des changements qui les affectent</p> <p>— Actuellement analyse au coup par coup du suivi des demandes formulées</p> <p>— Limites tenant sur manque de données fines et localisées</p> <p>— Absences de possibilité de relier des données fines à un contexte appréhendable en fonction des problèmes à traiter</p>	<p>— Amélioration de la fiabilité des données fines en ayant recours à l'analyse d'emploi avant la construction de la nomenclature</p> <p>— Introduction des données de contexte socio-technique dans la nomenclature</p>

**a) Les éléments d'information communs à l'ensemble des utilisateurs :**

— ceux qui doivent leur permettre de parler le même langage et de passer au contexte socio-technique qui conditionne l'existence et la forme d'emploi. Ils visent à situer l'emploi dans une organisation socio-technique caractérisée. Ce sont les **éléments d'identification fonctionnelle de l'emploi**,

— ceux qui ont trait à l'**appréhension des exigences de l'emploi**. Ils relèvent de l'analyse du contenu des interventions et des rôles joués par le titulaire dans le système socio-technique préalablement défini.

**b) Les éléments pour lesquels l'emploi ne constitue qu'une des variables explicatives, notamment ceux qui sont fortement liés à l'individu : âge, sexe, diplôme et formation, expérience, promotion... ou à l'entreprise : salaire, durée du travail, normes de recrutement, possibilités de promotion...**

Ceux-ci ne doivent pas être entièrement ignorés lors de la construction de la nomenclature, dans la mesure où elle doit permettre l'exploration de phénomènes sociaux et individuels à partir de l'emploi.

**c) Les éléments particuliers à certains utilisateurs pour lesquels il convient de décider de l'opportunité d'une inclusion ou non dans les données d'emploi à analyser. Parmi ceux-ci figurent notamment, les exigences de comportement, les modes de vie liés à l'emploi, ainsi que les exigences physiques.**

Il conviendrait de distinguer sur ce point, ce qui est en rapport direct avec les types d'interventions liées à l'emploi et ce qui est propre à l'entreprise, voire à l'organisation spatiale de l'atelier ou plus généralement du lieu de travail.

C'est ainsi que les relations interpersonnelles, les relations avec les objets et les techniques ou les équipements, sont nécessairement explorées au cours d'une analyse de l'emploi par référence à un système socio-technique. La forme et le contenu de ce système lui-même doivent également être appréhendés. Toutefois, l'analyse portant sur des formes d'interventions et non sur des opérations à décrire, sur un réseau de relations finalisées et non sur des objets à décrire (1), les précisions sur les conditions ergonomiques de travail resteront succinctes (acuité sensorielle, charges, tensions, positions, nuisances...). Il y a d'ailleurs une certaine incompatibilité sur l'objet de l'observation des deux démarches chaque fois que pour la mise en évidence d'un critère la précision relative à la description des objets matériels (poids, dimensions, éclairage, fréquences), l'emporte sur celle relative à l'analyse du type d'intervention.

A fortiori, le même type d'incompatibilité se présente pour les données relatives à l'ambiance de travail. Sans même aborder la dimension psycho-sociologique du problème qui relève de la connaissance sociologique de l'entreprise et de ses composantes, sur le seul plan physiologique, la proximité spatiale des postes l'emporte sur leurs relations fonctionnelles.

---

(1) Le réseau de relations interpersonnelles intéresse le sociologue.

Il paraît raisonnable d'attendre des analyses de contenu d'emploi des indications utiles pour tout ce qui, dans les conditions de travail, est lié aux relations interpersonnelles et aux relations avec les choses et au genre de travail. Mais cet apport resterait limité.

### **III - CARACTERISTIQUES COMMUNES, INSTRUMENT D'ANALYSE D'EMPLOI**

Il s'agit de préciser ici l'enchaînement des différentes caractéristiques retenues dans l'analyse et leurs perspectives d'utilisation, ainsi que le sens qu'il convient de donner à ces caractéristiques. Les développements qui suivent devront être approfondis et critiqués, l'expérimentation sur laquelle ils reposent, poursuivie et élargie.

#### **1 - Les caractéristiques actuellement identifiées ou identifiables peuvent être regroupées autour des thèmes suivants**

**a) La définition fonctionnelle de l'emploi qui doit permettre de comprendre l'emploi dans l'activité économique générale eu égard bien entendu à l'évolution technologique et aux modalités d'organisation existant à un moment donné, se relie à l'activité générale de la firme mais par l'intermédiaire de l'organisation du travail adoptée au sein de celle-ci. Aussi, partant du terme le plus éloigné vers le plus proche, il convient de s'intéresser successivement à :**

— l'activité économique de la firme définie par ses produits, ses productions et sa dimension ;

— l'activité du service ou unité organique dans laquelle s'insère l'activité exercée par le titulaire de l'emploi repéré par ses fonctions dans la firme, caractérisées par une finalité et un objet (produits ou prestations assurées au sein du service) et aussi ses dimensions ;

— le rôle de l'emploi au sein du service, c'est-à-dire sa contribution à l'accomplissement des fonctions du service caractérisées à nouveau par une finalité et un objet.

**b) L'identification des éléments de la situation de travail à laquelle correspond l'emploi.**

**Celle-ci résultant de l'application d'une organisation sociale à une division technique du travail, il convient d'identifier les deux séries de termes. Pour éviter le détour long et coûteux de l'analyse de la firme ou de l'unité socio-technique, on ne s'intéressera qu'aux éléments de l'organisation et**

**du système technique concernant l'emploi observé. C'est-à-dire, qu'on limitera le champ d'analyse aux seuls termes de relations qui s'instaurent pour l'accomplissement du travail du titulaire de l'emploi. Les rapports à l'organisation constituent l'ensemble des relations interprofessionnelles de type fonctionnel ou hiérarchique. L'organisation est représentée par les autres individus, interlocuteurs du premier. Les caractéristiques retenues sont :**

— des caractéristiques d'identification des individus : position des interlocuteurs, rôle par rapport à l'entreprise ;

— l'objet des rapports existant entre le titulaire et ses interlocuteurs : activité du titulaire dans laquelle prennent place les rapports et finalité des rapports ;

— rôle réciproque des partenaires.

Les rapports au système technique s'exercent en fonction des données matérielles du travail. (Processus mis en œuvre - équipement utilisé.)

Les caractéristiques s'y rapportant sont relatives :

— à la phase du processus confié au titulaire, située en amont et en aval de l'ensemble des produits ou informations entrant et sortant du poste ;

— aux traces ou produits du travail du titulaire ;

— aux caractéristiques des équipements et aux types de relations qui s'établissent entre le titulaire, qu'il s'agisse de l'utilisation ou de la conception des équipements ou d'interventions pour leur maintenance ou réglage.

### **c) La description du contenu des activités du titulaire :**

Les activités du titulaire sont l'expression précise de son rôle préalablement défini. Elles constituent un regroupement logique des interventions que celui-ci développe au sein de l'organisation socio-technique. Ce regroupement logique s'effectue autour de la notion d'objet. L'activité élémentaire ou tâche est alors un ensemble d'opérations successivement conduites par le titulaire pour parvenir à transformer le produit ou l'information qui lui a été transmis en un nouvel état susceptible d'être réutilisé ou compris par ses destinataires.

La description du contenu suppose l'identification précise d'activité présentant une unité pour le titulaire (un projet matériel ou immatériel dont la réalisation lui est confiée et ensuite la connaissance de la part réelle de la transformation qui lui est confiée (celle qui mobilise des acquis professionnels). Cette part peut varier pour une même tâche ou un même objet selon que le mode opératoire aura été non prescrit et les instruments utilisés plus ou moins formalisés et spécifiés compte tenu de la transformation à opérer. Dans l'hypothèse la plus large, les modes opératoires et les instruments devront être élaborés par le titulaire.

Il convient alors de préciser la liste des tâches-objets en des termes concrets et communicables et de noter les conditions dans lesquelles elles sont accomplies. Pour déterminer celles-ci, on peut se référer à l'assistance procurée par l'organisation prévue du travail et à la définition des instruments. L'assistance

technique aura déjà été explicitée en partie lors de l'observation des relations interpersonnelles et la spécification des équipements. Il reste à caractériser :

- instructions et documents transmis au titulaire ;
- les limites de ses attributions dans l'organisation du travail prévue ;
- les exigences quant au résultat attendu et les contrôles exercés.

#### **d) Les connaissances et acquis sollicités par les interventions du titulaire :**

Il ne peut être envisagé à l'échelle des observations d'emploi nécessaires pour rassembler l'information utile pour la constitution de nomenclature d'emplois, de procéder à l'expression directe de ces connaissances et acquis par référence au système scolaire. (Il semble que l'on soit aussi désarmé actuellement devant l'analyse des contenus de formation que des contenus d'emploi.)

Il s'agit seulement de donner une expression de l'activité du titulaire de l'emploi utilisable pour la définition d'objectifs de formation par les pédagogues eux-mêmes. L'analyse de l'emploi ne peut se substituer à leur propre travail.

Cette expression est rendue nécessaire par le fait que « l'activité » ou les « tâches » constituent un univers concret utile pour l'information et le langage, mais trop diversifié et formel. Il faut analyser et transcrire les données de cet univers conçu dans celui des connaissances et acquis professionnels.

En fait, il est possible de caractériser la technicité requise à partir des conditions dans lesquelles s'opère l'activité observée. Celle-ci peut être saisie par :

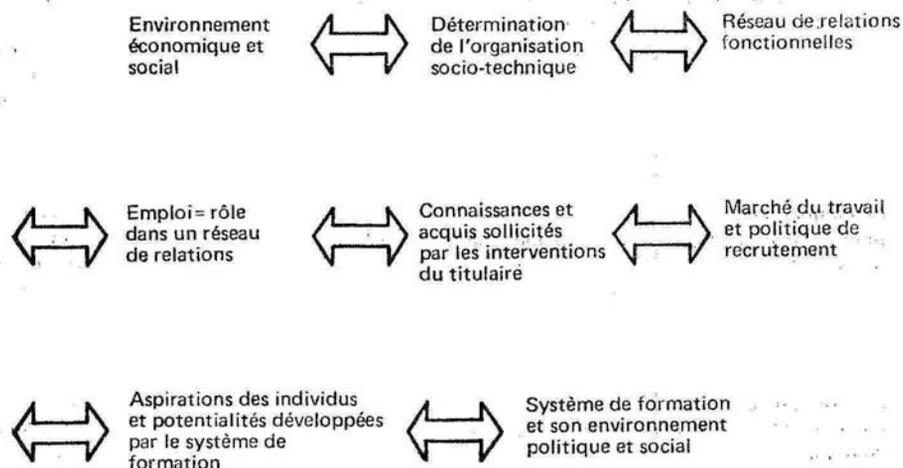
- la connaissance des modes opératoires observées dans l'accomplissement du travail. Ceux-ci peuvent être prescrits ou non-élaborés ou à élaborer ;
- la connaissance des domaines techniques auxquels ils ont trait ;
- le niveau de responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle où se situent les interventions.

A ce stade, les modalités d'affectation aux emplois vacants et le curriculum professionnel et de formation du titulaire peuvent constituer un apport précieux d'informations à condition de ne pas assimiler le passé professionnel de l'intéressé à un mode d'accès exclusif à l'emploi et de tenir compte d'éventuels désajustements entre les capacités de l'individu et celles requises par l'emploi.

**2 - L'enchaînement de cet ensemble de caractéristiques apparaît essentiel pour que la nomenclature élaborée à partir d'analyses systématiques d'emplois puisse remplir ses fonctions de passage entre les déterminants de l'activité économique et les déterminants des composantes individuelles (potentialités et aspirations). Toutefois, il ne faut pas attendre d'un tel système la solution de tous les passages en lui donnant une acceptation manichéenne. Les passages ne sont pas immédiats. La recherche et l'analyse doivent encore beaucoup progresser pour expliquer les relations entre variables expliquées et variables explicatives. La présentation de cet enchaî-**

**nement correspond seulement à une attitude, une approche, réservant la possibilité d'effectuer les passages de manière expérimentale voire, dans un premier temps, estimative.**

Cet enchaînement peut être schématisé ainsi, en soulignant des inter-relations et non des déterminismes :



Le tableau ci-dessous tente d'expliciter les caractéristiques d'analyse retenues par rapport à cet enchaînement ainsi que leur utilité, avant de préciser le contenu de ces caractéristiques.

NATURE DES CARACTERISTIQUES	PORTEE DES INDICATIONS CORRESPONDANTES QUANT A L'ANALYSE DU CONTENU DES EMPLOIS	UTILITE
Définition fonctionnelle de l'emploi	Finalité à caractère économique à laquelle se trouve subordonnée l'existence de l'emploi	Analyse conjoncturelle et prévisionnelle — connaissance des facteurs d'accroissement ou de régression de l'emploi, toute modification peut mettre en cause l'existence de l'emploi
Eléments socio-techniques de la situation de travail	Supports technico-organisationnels auxquels se trouvent liés la forme ou le contenu de l'emploi	Facteurs socio-techniques (innovation, comportement social) division du travail dont les transformations modifient les situations de travail
Description des contenus des activités dans l'emploi	Détermination des contenus saisis par rapport à des tâches objet et des conditions de travail	Possibilité de confrontation directe des contenus d'emploi et, par l'intermédiaire des nomenclatures construites ultérieurement, des structures d'emploi ayant une signification quant au contenu des emplois et non par rapport à des données telles que spécialité, secteurs d'activité, service, produit, trop souvent confondues actuellement
Connaissances et acquis sollicités par l'emploi	Rechercher des outils logiques et connaissances techniques mis en œuvre dans les différentes interventions	Possibilité de passage ultérieur aux potentialités individuelles
<p>NOTA : les deuxième et troisième types de caractéristiques comportent nécessairement des indications sur les aspects relationnels de l'emploi utiles pour la connaissance des modes de vie et comportements au travail.</p>		

### 3 - Contenu des caractéristiques et application pratique (2)

Pour apprécier le contenu et l'apport de la démarche proposée, il convient de préciser la définition des caractéristiques retenues et de l'illustrer concrètement par un exemple.

a) La définition fonctionnelle de l'emploi est l'expression des coordonnées de l'emploi par rapport au processus général de production des biens et services. La distribution statistique des emplois selon l'activité économique des entreprises, exprimée par référence au secteur d'établissement ou à la branche, permet de constater la dispersion ou la concentration des emplois par rapport à ces variables. Elle reste insuffisante dans beaucoup de cas pour saisir les éléments de la chaîne productive et de l'organisation auxquels l'emploi se trouve lié. L'activité économique ou la branche ne rendent pas compte de la longueur du processus productif de l'établissement ni des détours qu'il emprunte et encore moins des activités qui se greffent sur celui-ci, gestion des moyens, développement de l'organisation constituée par la firme, recherche... Pour définir l'emploi, du point de vue du processus général de production, il faut pouvoir repérer les éléments les plus stables conditionnant à la fois son existence et sa configuration ; pratiquement, partant de l'activité de l'établissement, il faut repérer par inclusions successives les différents sous-ensembles dont l'emploi observé est un élément.

Ainsi, dans l'exemple d'un traceur en grumes, dont le poste a donné lieu à observation, ces inclusions s'exprimeraient de la manière suivante :

<p><b>1<sup>er</sup> niveau :</b> <b>La firme</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Activité</li> <li>— Taille</li> <li>— Produits</li> <li>— Nature</li> </ul>	<p>Fabrication d'emballages en bois Taille moyenne (par référence à un code type INSEE) Caisses en bois Entreprise à établissement unique</p>
<p><b>2<sup>e</sup> niveau :</b> <b>Service ou atelier</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Objet</li> <li>— Produits</li> <li>— Procédé</li> <li>— Dimension et structure</li> </ul>	<p>Fabrication de placages Feuilles de placages de hêtre et peuplier en 2 dimensions Déroutage 50 personnes non qualifiées à 90% (conducteurs de machines et manutentionnaires)</p>

(2) La présentation de cette application pratique est schématisée ici. Elle correspond à un ensemble de travaux engagés par le CEREQ qui donneront lieu prochainement à publication.

<p><b>3° niveau :</b></p> <p><b>Rôle de l'emploi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Finalité du travail</li> <li>— Place dans le processus (amont-aval, produit en circulation)</li> <li>— Rôle par rapport à l'équipe (hiérarchique et fonctionnel)</li> </ul>	<p>Mise en fabrication des grumes</p> <p>Poste fixe sur chaîne à déroulement automatique conduisant les grumes du poste de chargement du parc à grumes (amont) au poste de tronçonnage (aval)</p> <p>Poste fixe dont le rythme de travail est lié à la cadence de tronçonnage</p> <p>— sans attributions hiérarchiques ou de coordination technique</p>
--	--	---

La force explicative de la présence de l'emploi varie d'un niveau à l'autre : le placage n'est pas un demi-produit, particulier à la fabrication d'emballages en bois. Toutes les fabriques de caisses ne recourent pas nécessairement à ce produit ou si elles y recourent, elles ne fabriquent pas nécessairement ce demi-produit. Il demeure que la qualité de demi-produit fabriqué « placage de hêtre ou peuplier en deux dimensions standard » est une donnée importante pour le contenu de l'emploi. Ces qualités sont liées aux matières premières utilisées dans l'emballage. Elles diffèrent de celles utilisées en ébénisterie dont la gamme est plus étendue et la matière plus coûteuse.

La définition fonctionnelle résultante serait : le traceur en grumes est chargé / de / la mise en fabrication / de / grumes de hêtre ou peuplier / pour le / déroulement des feuilles de placage / utilisées dans / la fabrication d'emballages en bois /.

Il occupe un / poste fixe / sur / la chaîne de tronçonnage / conduisant / les grumes / du / poste de chargement du parc à grumes / au / poste de tronçonnage / et n'exerce / aucune attribution hiérarchique /, ou de coordination technique /. Son rythme de travail est / lié à la cadence de tronçonnage /.

Les séquences de la première partie de la définition fonctionnelle déterminent les caractéristiques à partir desquelles cette définition peut être confrontée à d'autres. C'est l'intersection des différents plans ainsi caractérisés qui définit l'emploi par rapport au processus général de production. La comparaison des sous-ensembles interséquentes, correspondant aux différents emplois observés, est susceptible de fournir les éléments d'une première classification autorisant le passage à des données plus générales sur l'organisation de la production et les produits.

La seconde partie est davantage tournée vers le contenu du travail et le raccordement de la définition fonctionnelle aux éléments de la situation de travail et au descriptif de l'activité individuelle qui déterminent l'analyse de contenu.

### **b) Les éléments de la situation de travail**

Pour aborder le contenu de l'emploi, il convient de changer d'échelle. La définition de l'emploi par rapport au processus productif (pour les emplois de pro-

duction) ou au mode de répartition des tâches (pour les autres emplois) fournit à la fois la trame à partir de laquelle il est possible de repérer les éléments caractéristiques du contenu de l'emploi et le lien entre la définition fonctionnelle et l'analyse. L'exploration des éléments du contenu consiste à repérer systématiquement l'activité confiée au titulaire de l'emploi par rapport aux différentes phases du processus de travail de l'atelier ou du service.

Ces différentes phases circonscrivent le domaine relationnel de l'emploi, si l'on veut bien considérer le travail, au niveau de l'emploi, comme l'intégration d'un ensemble d'informations et de moyens en vue de la réalisation d'un objectif. L'objectif a déjà été relevé dans la définition fonctionnelle. L'ensemble des informations et des moyens et les relations qui s'établissent entre eux et le titulaire pour l'accomplissement du travail, constituent la matière du descriptif de la situation de travail.

Ces informations et moyens appartiennent aux trois univers habituellement distingués :

- les données, il s'agit ici des données explicites transmises au titulaire pour l'accomplissement de son travail ;
- les équipements ;
- les hommes.

Il importe donc de les identifier, de les caractériser et de définir la relation entre ceux-ci et l'activité du titulaire pour saisir à travers eux le système d'organisation et le système technique qui donnent à l'emploi sa configuration propre.

Toutefois, il convient de noter que la différenciation entre système technique et système d'organisation n'est pas possible pour tous les éléments observables des trois univers et qu'ils sont en interaction constante, ainsi que l'illustre le schéma page suivante.

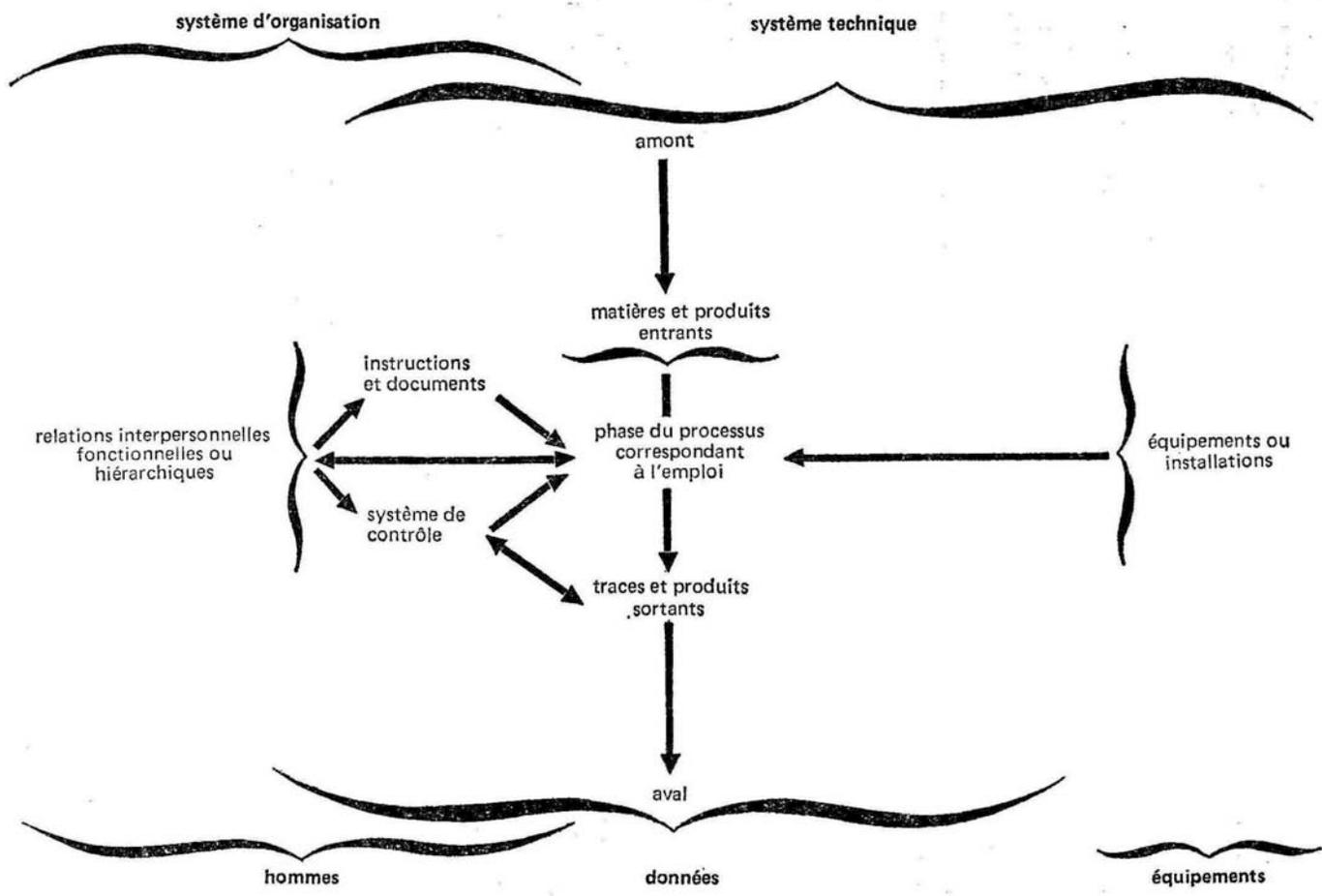
Ceci conduit à identifier une série d'éléments caractérisant la situation de l'emploi selon un système codifiable immédiatement ou après analyse.

- Les données :

- références au processus :
  - matières et produits entrant
  - matières et produits sortant
  - phase du processus
- (données de) références pour le travail :
  - instructions et documents
  - système de contrôle.

- Les équipements ou installations.

- Les relations interpersonnelles.



**DANS L'EXEMPLE RETENU LES ELEMENTS DE LA SITUATION DE TRAVAIL  
SE CARACTERISENT DE LA MANIERE SUIVANTE :**

**LES DONNEES**

<p>● Les données : références au processus</p>	— Produits et caractéristiques		
	— entrant .....	Hêtre ou peuplier en grumes Grumes - matière première brute	
	— sortant .....	Grumes tracés (marquage des opérations fab.) (emplacement de tronçonnage, affectation sciage ou placage)	
	— Traces .....	Fiches d'affectation des grumes en fabrication	
	— Phases du processus		
	— opération précédente .....	Chargement des grumes sur la chaîne tronçonnage Alimentation de la chaîne	
	— transformation opérée .....	Appréciation visuelle de l'utilisation des différentes parties de grume et marquage des opérations de tronçonnage et sciage ou déroulage	
	— opérations liées à la transformation opérée .....	Tronçonnage des grumes puis selon indications portées, déroulage selon dimension ou sciage	
	<p>● Les données : références pour le travail</p>	— Instructions	
		— nature .....	Bon de travail
— forme .....		Ecrite	
— contenu .....		Quantité de billes nécessaires à l'approvisionnement des lignes de fabrication de placage	
— langage .....		En clair (chiffres)	
— transposition éventuelle .....		Néant	
— origine .....		Chef d'atelier	
— fréquence .....		En début de poste	
— Documents			
— mêmes items ....		Néant	
— Système de contrôle			
— objet .....		Validité des affectations de grumes cherchée	
— nature .....		Contrôle visuel d'aspect Contrôle dimensionnel (dimensions des tronçons)	
— fréquence .....	Irrégulier mais plusieurs fois par jour		
— origine .....	Chef d'atelier		

## EQUIPEMENTS - INSTALLATIONS

Identification	Caractéristiques du poste	Utilisation de l'installation	
		dans le processus	au poste
— Convoyeur de grume (chaîne de tronçonnage)	— Approvisionnement lié aux cadences du tronçonnage — Commande semi-automatique	Tronçonnage des grumes	Alimentation du poste de traçage
— Mètre marqueur	— Instrument de travail simple		Mesure dimensionnelle et marquage

## HOMMES

— Relations internes à l'équipe	— Interlocuteur ..... — Objet .....  — Rôle réciproque .... — Fréquence .....	<p>Chef d'atelier (AM) Distribution du travail Contrôle</p> <p>L'interlocuteur donne les ordres, lui exécute</p> <p>Plusieurs fois par jour</p>
— Relations externes à l'équipe	— Interlocuteur ..... — Objet ..... — Rôle réciproque .... — Fréquence .....	<p>Technicien - service contrôle qualité</p> <p>Contrôle des produits</p> <p>Interlocuteur contrôle et informe, lui enregistre</p> <p>Episodique</p>
— Relations extérieures à l'établissement	Néant	

Ces informations explorées systématiquement selon les différentes dimensions relationnelles de l'emploi s'exprimeraient littérairement dans la forme suivante :

« Le traceur en grumes occupe un poste fixe de travail sur une chaîne de tronçonnage, se situant entre le poste d'approvisionnement des grumes sur le

convoyeur et le poste de tronçonnage des grumes tracées. Ce convoyeur à déroulement automatique a un rythme d'avancement lié aux cadences de tronçonnage.

Le traceur apprécie visuellement l'aptitude au déroulage des grumes qui se présentent devant lui et répartit ces différentes parties de grumes aux lignes de fabrication de placage (déroulage) ou au sciage (parties inaptées au déroulage).

Il n'exerce aucune attribution hiérarchique ou de coordination technique et reçoit ses ordres du chef d'atelier qui contrôle fréquemment la validité des décisions de répartition des grumes prises par le titulaire de l'emploi. »

A ce stade, il devient possible de préciser la définition fonctionnelle de l'emploi et la classification opérée à partir de celle-ci en situant l'emploi par rapport aux trois plans abordés :

#### ● HOMMES

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| — Relations hiérarchiques .....  | — Subordination hiérarchique (reçoit des ordres et est sanctionné) |
| — Relations fonctionnelles ..... | — Néant  |

#### ● EQUIPEMENT

- |   |  |
|---|--|
| — Instrument manuel de mesure linéaire (mètre marqueur) ..... | — Alimentation automatique (pour le poste) |
| — Chaîne d'approvisionnement ....                             | — Avancement lié au poste aval             |

#### ● DONNEES EXPLICITES

- |                             |   |  |
|-----------------------------|---|--|
| — Bon de travail .....      | { — Indicatif<br>— Descriptif<br>— Sans interprétation de lecture |  |
| — Contrôle de qualité ..... |   | { — Visuel d'aspect<br>— mesure dimensionnelle fréquente — du chef hiérarchique dans la journée — direct |

Ces informations peuvent être traduites alors à partir des grilles d'items nominaux, classées pour les différents emplois selon chaque plan. Leur interprétation sur un graphe à coordonnées multiples est susceptible de préciser un nouveau système de classification fondé sur l'homogénéité ou la dispersion des situations de travail analysées.

### c) La description des activités

Les données déjà rassemblées et traitées situent les conditions dans lesquelles le titulaire de l'emploi intervient par rapport aux finalités générales de l'entre-

prise (définition fonctionnelle) et l'environnement socio-technique de l'emploi. Elles sont encore insuffisantes pour préciser l'activité propre à l'emploi analysé et les interventions qu'elles supposent de la part du titulaire.

Pour atteindre cet objectif, il importe de repérer les principales tâches à accomplir, c'est-à-dire les ensembles d'opérations menées de bout en bout par le titulaire de l'emploi. Ces ensembles sont saisis comme un ensemble d'opérations liées, cohérent pour le titulaire. Celui-ci en perçoit l'objet comme une finalité propre par rapport à laquelle s'organise son activité.

Dans l'ensemble retenu, ces tâches-objet de travail sont simples :

\* **répartir les différentes parties de grumes** aux lignes de fabrication de placage ou au sciage ;

\* **enregistrer la trace écrite** des affectations décidées.

A ce stade descriptif, les modes opératoires doivent être explicités pour permettre la formulation des processus intellectuels de travail et de la technicité requise pour leur application à la situation de travail décrite.

On noterait :

\* **Pour le point 1 :**

Il **reçoit** les grumes directement du poste approvisionnement du parc à grumes (bois de pays, hêtre ou peuplier).

Il **sélectionne** les différentes parties de grumes en fonction :

- de leur qualité (aptitude au déroulage apprécié visuellement),
- et des dimensions commandées (bons de travail, quantité pour les deux largeurs de déroulage).

Il **marque** :

- la place du tronçonnage (selon la largeur de déroulage et les coupes de chutes),
- l'affectation des parties de grumes aux différentes lignes de placage, et **se sert** à cette fin d'un mètre marqueur.

\* **Pour le point 2 :**

Il **enregistre** sur fiche l'utilisation faite de la bille.

Pour les emplois fonctionnellement proches dans leur définition, il devient possible de constituer des groupes à contenu homogène en deux temps :

- constitution de groupes à contenu de tâches homogènes ;
- constitution de groupes d'emplois à modes opératoires similaires.

Dans l'exemple, les modes opératoires se décomposent simplement en une phase d'élaboration et une phase d'exécution :

● **La phase d'élaboration :**

elle s'analyse comme une « sélection » dont il est possible de caractériser les paramètres :

Paramètres	Positions	Support	Mode d'appréciation
— Qualité	Oui - Non	Matière peu diversifiée	Appréciation visuelle
— Dimensions	2 dimensions	Bon de travail	Mesure dimensionnelle

● **La phase d'exécution :**

elle concerne le « marquage » et l'« enregistrement », son mode opératoire peut être appréhendé ainsi :

Phase d'exécution	Paramètres	Positions	Support	Mode d'appréciation
1) Marquage	Données	Prescrites	Mémoire	Nul, immédiat
2) Enregistrement	Données	Prescrites	Concret	Nul, immédiat

Cette transcription de la description en grille d'items d'analyse de contenu devrait permettre le passage aux connaissances exigées. Il ne s'agit pas ici d'un modèle mais de l'illustration d'une direction de recherche.

**d) Les connaissances exigées**

Celles-ci peuvent être déduites des informations rassemblées. Le passage est conditionné à ce stade par la finesse d'analyse au niveau du processus opératoire et des éléments de la situation de travail. Une précaution utile consiste donc à faire préciser les caractéristiques socio-démographiques et les choix de recrutement effectués dans l'entreprise afin de compléter l'observation.

— **Les caractéristiques socio-démographiques** concernent l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise et lors de l'affectation au poste décrit du titulaire, ses origines professionnelles et sa formation, les pratiques d'embauche, c'est-à-dire les filières d'accès à l'emploi utilisées ou préférées par l'entreprise : priorités, préférence et exclusion entre les filières scolaires, professionnelles ou de promotion.

Ces indications fournissent un éclairage sur les aspects clés pris en compte pour l'affectation à l'emploi décrit et alimentent la précision des caractéristiques d'accès à cet emploi.

Dans l'exemple choisi, elles s'exprimeraient ainsi :

- Cet emploi est occupé par des hommes et n'est pas directement accessible à la sortie d'une formation scolaire. Il exige normalement un niveau scolaire élémentaire normal (niveau VI) et surtout une bonne connaissance pratique des bois en grumes travaillés (hêtres et peupliers).

- De préférence y sont promus les meilleurs ouvriers spécialisés qui ont, après passage aux différents postes de fabrication, acquis cette connaissance pratique sur plusieurs années.

- A défaut, des bûcherons expérimentés peuvent accéder à ce poste. Les personnes susceptibles d'être affectées à cet emploi doivent en outre présenter des conditions physiques répondant à la pénibilité du travail : station debout avec flexion du tronc à un rythme rapide.

— La présentation des conditions exigées à partir de l'analyse de l'emploi exigerait un classement plus rigoureux des données selon la technicité requise et le niveau de responsabilité auquel elle s'exerce.

- La technicité pourrait être exprimée dans l'exemple analysé à partir des éléments d'observation relatifs :

- aux modes opératoires,
- aux domaines techniques de connaissance :
  - mode d'appréciation des paramètres,
  - moyens mis en œuvre,
  - interprétation des données.

- La responsabilité serait saisie :

- au niveau des relations hiérarchiques, des relations fonctionnelles,
- au niveau des limites d'attribution, par les contrôles, et les recours en face des difficultés, les prescriptions fournies pour le travail,
- au niveau des conséquences, des erreurs.

Soit concrètement dans l'exemple choisi :

- La **technicité** :

modes opératoires :

- sélection sur critères peu nombreux et prescrits,
- appréciation visuelle,
- mesures dimensionnelles,

connaissances techniques particulières :

- aptitude au déroulage des hêtres et peupliers en grumes,
- utilisation du mètre,
- données en clair.

- La **responsabilité** :

- pas d'attribution hiérarchique infonctionnelle vis-à-vis des hommes,
- contrôle fréquent de tous les aspects du travail,

— recours possible au chef hiérarchique qui contrôle de près (quantités prescrites — pas de prescription sur l'appréciation des grumes),

— erreurs :

→ perte de productivité des lignes de placage,

→ détérioration des outils aux phases aval.

Les exigences à l'égard du titulaire de l'emploi en sont facilement déduites :

— acquisition par une longue familiarisation avec le bois en grumes de normes d'aspect permettant de juger rapidement de l'aptitude au déroulage et au découpage économique des tronçons.

Cette forme d'interprétation des données devrait permettre une autre forme de classification des emplois, soit sur un plan général (niveau de formation générale et professionnelle et modes d'accès), soit sur un plan plus détaillé en fonction des modes opératoires intellectuels, des connaissances techniques et des niveaux de responsabilité.

Il est certain que la classification des données fonctionnelles et des contenus (situation de travail — tâches-objets) soulève moins de problème de saisies des données que l'approche des connaissances exigées qui se situe à un niveau de finesse d'observation beaucoup plus grand. Les données d'organisation de processus, les relations aux éléments de situation d'emplois, les tâches-objets constituent des variables plus concrètes et accessibles que le domaine des connaissances et des modes opératoires intellectuels.

Ainsi des recherches sont-elles actuellement menées au Centre d'études et de recherches sur les qualifications pour construire un outil d'observation de l'emploi qui permette un repérage plus direct des interventions du titulaire par rapport à ce qui a été appelé ici les éléments de la situation de l'emploi. Les interventions se définissent non plus comme des tâches-objets mais comme les différents modes de transformation appliqués par le titulaire de l'emploi pour résoudre les problèmes posés par son travail. Au cours de ces interventions, le titulaire de l'emploi mobilise des langages techniques et utilise des modes opérations intellectuels. La construction de cet outil vise donc à s'approcher plus directement et plus près des informations dont le formateur a besoin pour fixer ses objectifs et ses programmes.

Deuxième partie

**EXEMPLES**

---

**DE NOMENCLATURES**

---

**ÉTRANGÈRES**

La présentation des nomenclatures d'emplois élaborées à l'initiative du Ministère du Travail dans plusieurs pays, permet d'illustrer certaines difficultés déjà soulignées dans les textes qui précèdent : les problèmes de cohérence interne et externe apparaissent à l'examen des buts visés par ces nomenclatures ainsi que des méthodes utilisées pour la définition et l'élaboration des différentes rubriques.

Sans vouloir faire ici une étude systématique de ces différents points, nous avons simplement constitué un dossier qui veut être avant tout un document de travail ; il a pour ambition d'apporter une aide réelle à ceux qui sont chargés de la constitution ou de la révision des nomenclatures d'emplois. L'examen de l'expérience étrangère, de ses réussites comme de ses insuffisances, permet de mieux situer les difficultés et de porter son attention sur les points délicats.

De toutes les nomenclatures présentées, c'est la nomenclature américaine qui est la plus ancienne puisqu'elle date de l'entre-deux guerres. Elle est principalement destinée à servir à l'orientation professionnelle et au placement : un manuel d'utilisation destiné aux orienteurs a été élaboré.

La nomenclature du BIT (Bureau International du Travail) qui semble en être issue, a pour rôle principal de permettre des comparaisons internationales de structures d'emplois. Elaborée en 1958, puis révisée, elle veut donc être un langage commun dans lequel s'exprimeraient les statistiques de main-d'œuvre élaborées dans différents pays.

Cette exigence de « traduction » a réduit la liberté des autres nomenclatures élaborées par la suite (allemande, anglaise, suédoise) ; elles ont dû en effet sauvegarder les possibilités de passage entre leurs rubriques et celles de la nomenclature du BIT. La classification des Pays-Bas se distingue de cet ensemble, à la fois par la date de début des travaux — immédiatement après la guerre — et par ses méthodes de classement.

Les données sur les emplois ne sont pas, en principe, recueillies en vue d'en faire un traitement statistique pour constituer des modèles économétriques. Elles sont moins destinées à donner une vue d'ensemble de la masse des emplois qu'à permettre d'examiner des ensembles plus restreints les uns après les autres. La possibilité de formalisation semblait ici moins importante que la précision dans le détail (1).

---

(1) C'est une des raisons qui rend difficile l'utilisation de ces nomenclatures pour le traitement des offres et des demandes d'emplois sur ordinateur, facteur qui joue beaucoup dans le sens d'une incitation aux travaux de révision.

Les pages qui suivent sont tirées des introductions originales des diverses nomenclatures, qu'il a parfois été possible de compléter par des comptes rendus de travaux préparatoires ou par des critiques qui y ont été apportées.

# Chapitre I

## PRÉSENTATION DE LA NOMENCLATURE DU B. I. T. (Bureau International du Travail)

La nomenclature du BIT se donne essentiellement pour tâche de permettre aux différents pays de recenser leur propre structure professionnelle et de la comparer à celle d'autres pays.

« **La Classification Internationale Type des Professions** » (CITP) a été conçue de manière à constituer un cadre systématique pour la présentation des informations sur les professions recueillies dans les différents pays, en vue de faciliter les comparaisons internationales.

Le deuxième objectif est de fournir un système de classification utilisable par les pays qui désirent élaborer ou modifier un système national, et susceptible de permettre la conversion avec les systèmes nationaux.

La CITP a une structure pyramidale de type décimal : 1 506 professions, 284 groupes de base, 83 sous-groupes, 8 grands groupes.

Le nombre important de professions recensées, permet, selon les auteurs, une utilisation par les bureaux de placement ou entre pays pour les échanges de main-d'œuvre.

« C'est le classement selon la nature du travail effectué qui constitue la base même du groupement des professions dans la CITP. »

De fait, chaque profession recensée est accompagnée d'une description qui porte sur les tâches accomplies. Ces descriptions comportent deux parties :

- la première, très courte, définit en quelques mots la fonction remplie ;
- la deuxième, plus longue, énumère les principales opérations qui doivent être accomplies pour obtenir ce résultat. Cette description est parfois complétée par des opérations qui peuvent être accomplies par le titulaire du poste, mais qui ne font pas partie du « centre » même de l'emploi. La profession « élémentaire » est ainsi bien déterminée. Il n'en est pas de même du premier niveau de groupement, le groupe de base.

L'homogénéité du groupe de base réside dans les caractéristiques communes des tâches qui constituent les emplois regroupés.

— Ainsi au niveau supérieur, les professions sont groupées par discipline (chimie, physique...).

— Mais au niveau techniciens, physiciens et chimistes sont regroupés, car leurs activités sont proches. De même les enseignants sont classés non par discipline mais par niveau.

— Ailleurs, le lien entre les professions est qu'elles s'exercent dans un même lieu et sont complémentaires : pilotes d'avions, navigateurs et mécaniciens navigants.

On trouve de manière explicite dans l'introduction **les principes de classification** suivants :

- l'exécution d'opérations similaires,
- la conduite de machines similaires,
- l'accomplissement de services similaires,
- la fabrication et la réparation d'articles similaires.

On voit donc que ces caractéristiques communes peuvent être très diverses. La faiblesse de tels regroupements est que le critère d'homogénéité ou de similitude des emplois d'un même groupe de base est mal défini. Il y a à la fois un classement par niveau qui suppose un même degré de difficulté pour des disciplines différentes et un classement par discipline ou domaine d'activité qui comprend alors toute une série de qualifications. Dans l'un et l'autre cas, la similitude des tâches n'est pas assurée.

L'utilité même de la nomenclature peut être remise en cause par cette incertitude des regroupements. Il peut en effet être difficile de repérer une profession déterminée si le fait de la classer dans un groupe ou dans un autre est autant le fruit de la réflexion des auteurs que la conséquence de règles claires et bien établies.

La nomenclature possède en fin de volume une liste alphabétique élargie des professions qui permet de retrouver dans quel groupe se trouve telle ou telle profession. Cette liste est dite élargie parce qu'on peut y trouver des appellations qui ne figurent pas comme telles dans la nomenclature : ces appellations renvoient aux dénominations utilisées dans la CIP.

Cette liste permet donc de répondre à l'un des objectifs de la nomenclature : le **placement**. Il est possible de classer facilement une offre ou une demande qui se présente. Mais dès que l'on veut l'utiliser à des fins statistiques et donc traiter des regroupements de professions, les résultats sont très difficiles à interpréter puisque l'on n'est pas sûr de l'homogénéité des groupes.

En ce qui concerne la formation, la position de la nomenclature est explicite : « Très souvent, les informations disponibles concernant les travailleurs à classer ne comprennent pas des caractéristiques, telles que l'expérience acquise, la formation professionnelle... les responsabilités d'encadrement, le niveau d'instruction ». En outre, « l'expérience a prouvé **qu'il** existe d'importantes différences parmi les travailleurs qui effectuent manifestement le même genre de travail... et qui par conséquent sont classés dans le même groupe de profession ».

Ces deux raisons sont données pour justifier le fait que les groupes de base sont fondés uniquement sur la nature des tâches et non sur la formation ou le degré de responsabilité. Mais on a vu au début que dans le cas de l'enseignement supérieur la référence était nette. Cette incohérence de la nomenclature traduit à la fois la difficulté de faire de la formation un critère de regroupement des emplois et plus généralement de déterminer le rôle de la formation dans l'accès aux emplois.

Dans une série d'études effectuées en liaison avec l'OCDE, les chercheurs de la LONDON SCHOOL OF ECONOMICS traitent de l'utilisation de la main-d'œuvre qualifiée dans l'économie. Un de leurs objectifs est de mettre en relation la performance économique de la firme, avec la formation de son personnel. Cette étude s'intègre dans une analyse de la main-d'œuvre en vue de la prévision des besoins en éducation. Elle est à base économétrique et la valeur des résultats est liée à la définition des données. La variable main-d'œuvre ne peut être correctement évaluée que si l'on réussit à placer le personnel dans les catégories homogènes par rapport à la contribution au produit. C'est dans ce cadre que les auteurs sont amenés à faire la critique suivante de la CITP.

Publiée en 1958 après consultation, elle constitue un système qui devrait être utilisable pour de multiples usages.

Les grands groupes de la CITP sont basés sur les groupes les plus larges trouvés dans la plupart des classifications existantes, utilisées le plus souvent pour les recensements.

Il ne semble pas possible de constituer une nomenclature utilisable à la fois pour le recensement et pour toutes sortes d'analyses de la main-d'œuvre car le niveau de détail requis pour les études de mobilité n'est pas atteint. Les auteurs de la classification n'ont pas à l'esprit les besoins des employeurs individuels et l'on peut se demander si l'affirmation initiale, selon laquelle les subdivisions les plus fines sont calculées pour répondre aux besoins du placement est justifiée.

Les défauts de la CITP s'enracinent dans cette omission. En conséquence sa tentative pour définir le rôle d'un emploi à l'intérieur d'une organisation ou la nature de la discipline exercée, est dépourvue de signification.

Le divorce complet entre la CITP et le besoin d'un planificateur de main-d'œuvre industrielle peut être **illustré par le traitement du travail de gestion.**

La CITP place dans le grand groupe 1 (dirigeants, administratifs et cadres supérieurs) les travailleurs qui dirigent et gèrent les organisations privées ou publiques (ou bien un ou plusieurs départements) et la totalité du personnel de gestion d'une entreprise industrielle, en-dessous des chefs de département, tels que l'achat, la finance.

Ainsi dans la sphère de la gestion, une des plus importantes dans l'entreprise, la CITP ne fournit aucune indication sur la classification professionnelle. Elle n'aide pas non plus à résoudre le problème du contenu du « management ». Il est possible de classer ce qui peut être défini : personne n'a encore défini ce qu'est un « manager ». Quelqu'un a-t-il déjà défini ce qu'est un administratif ?

On pourrait dire par exemple que lorsqu'un individu devient « manager », il cesse d'être technicien. Mais la CITP ne donne aucune règle de conduite précise. Ceci a deux conséquences, la seconde étant plus sérieuse :

— **Les possibilités d'interprétation sont très larges** et les employés seront comptabilisés sur la base de la compréhension locale du mot « manager ».

— **Une classification exhaustive des occupations par « discipline » principale n'est pas possible.** Car dans toute classification significative des cadres techniques qui devrait conduire à des utilisations telles que la substituabilité et la mobilité du travail, une telle déclaration compréhensive serait vitale. Un « cadre » chimiste et un « cadre » électricien devraient être identifiables séparément. Même la qualification de l'encadrement doit être en relation étroite avec la technologie. Les incohérences ne sont pas seulement latentes, elles sont ouvertement visibles. Pourquoi un « farm manager » (4,0) n'est-il pas un « manager » ?

Les problèmes de définitions des niveaux de management sont très réels et les auteurs de la CITP n'ont pas à être critiqués de ne pas avoir résolu le problème. L'erreur réside plutôt dans la structure d'une classification dans laquelle on doit faire un choix entre des catégories d'occupations qui ne sont pas mutuellement exclusives, à savoir le travail de gestion et le travail de spécialiste.

Les désavantages de la démarche de la CITP sont de 2 types :

— D'abord, la répartition entre ces 2 catégories sera inadéquate.

— Ensuite, même si l'ambiguïté venait à être éliminée, une information de valeur serait perdue.

● **Un autre fil conducteur de la CITP est faible :** la fréquente référence au secteur économique comme méthode de classification professionnelle, même si les auteurs affirment que l'affiliation industrielle ou la branche de l'activité économique ne joue pas dans le système de classification. Le poids donné au secteur d'emploi est plus évident dans les grands groupes 4 à 9 qui distinguent le secteur primaire (groupe 4 à 5), le secteur secondaire (groupe 7, 8) et le secteur des services (groupes 6 et 9).

Les occupations de gestion aussi sont classées de manière à distinguer les gestionnaires employés dans l'industrie de ceux employés dans l'agriculture, les mines et les carrières, la construction et la fourniture de divers services. Un exemple réellement mauvais est la classification des ingénieurs de la marine et de l'air dans la rubrique « travailleurs dans les occupations de transport et de communication », plutôt que dans la rubrique « architectes », « ingénieurs surveillants ». Un autre exemple serait la sous-classification des occupations de génie électrique. On fait ici une distinction entre génération de puissance, distribution et transmission de puissance, fabrication d'équipement électrique, qui paraît être plus en rapport avec le secteur industriel qu'avec le champ de spécialisation.

On a au moins fait un essai de distinction des différents types de travail professionnel dans le domaine du génie ; au niveau technicien, on ne cite que le champ de travail : ingénierie, laboratoire de recherche, laboratoire industriel, autres techniques scientifiques et de génie.

Ces techniciens sont les bras droits des scientifiques dans au moins 75 champs de la CITP et il est peu probable que les techniciens puissent passer d'une spécialisation à l'autre plus facilement que les scientifiques.

• **Un autre aspect de l'emploi qui est mal traité dans la CITP est la définition fonctionnelle** : l'emploi se trouve-t-il en production vente ? etc... Les membres d'un service commercial qui vendent des biens en gros dans une aire géographique allouée, sont nommés « voyageurs commerciaux et agents des entreprises » dans le grand groupe 3. Cette catégorie n'est pas satisfaisante puisque des firmes peuvent répartir leurs vendeurs par aire géographique et d'autres non. On peut relever un défaut plus sérieux : dans les industries telles que le matériel électrique, le travail de vente est un emploi de spécialiste du matériel de telle sorte qu'un directeur des ventes peut apparaître au groupe 0 comme ingénieur d'équipe électrique, dans le groupe 2 comme administrateur d'entreprise ou dans le groupe 3 comme représentant d'entreprise.

L'autre aspect particulièrement insatisfaisant du traitement de la fonction d'organisation est que les catégories résiduelles « ingénieurs électriques, autres » et « ingénieurs mécaniques, autres » incluent chacune les chercheurs dans leurs champs respectifs même si les sous-classifications par produit dont on a fait la liste pour les travaux de conception de production et d'entretien, peuvent aussi être applicables à la recherche appliquée.

La situation est rendue mauvaise par l'inclusion sous le même numéro de code d'une variété d'autres catégories résiduelles, telle qu'« ingénieurs de contrôle, d'essai et de conseil technique », « ingénieurs de conception, de fabrication et d'entretien » d'autres produits non classés ailleurs.

La subdivision entre main-d'œuvre scientifique et technologique est inadéquate et serait peu utile dans les analyses ayant pour objectif d'assurer une plus grande fluidité et une meilleure utilisation de ce type de main-d'œuvre.

Les principaux problèmes conceptuels associés à ces questions, où peut se trouver la clé de la planification de la main-d'œuvre n'ont pas été envisagés.

La structure du code devrait être appropriée aux analyses. La planification de la main-d'œuvre, les données sur le travail doivent être interprétées en relation avec la situation économique, et ceci devrait dicter la substance et la disposition du code. Il doit être approprié à l'analyse économétrique de la fonction de production. Sur cette base, la CITP est loin du compte.

• **Elle ne fournit pas l'interprétation de l'utilisation de la main-d'œuvre que le planificateur privé ou public cherche spontanément.** De là, on pourrait considérer également inadéquat d'offrir des réponses à des problèmes comparables à l'échelle d'une branche ou de la nation. Un exemple majeur est la confusion des définitions qu'il faudrait appliquer si l'on voulait essayer de suivre les grands groupes. Un petit département pourrait contenir, par exemple, quatre membres au total, chacun pouvant être dans un grand groupe différent. Un exemple moindre serait la faute d'équilibre d'un code d'emploi qui définit les « prêtres » comme un groupe majeur, mais dans lequel on n'aboutit aux « techniciens »

(dans leur ensemble) qu'au niveau du 4<sup>e</sup> chiffre. Ceci ne peut se défendre que d'un point de vue idéologique.

Quelques-uns des points critiqués ont pu être améliorés par la révision. Mais la base reste la même et une démarche fondamentalement différente doit être entreprise pour l'analyse des besoins en connaissance et qualification et pour les études de mobilité du travail et de placement de la main-d'œuvre.

## **ADDITIF AU CHAPITRE I SUR LA NOMENCLATURE DU BIT**

### **Structure de la Nomenclature du BIT**

**Edition révisée 1968**

**Grand groupe 0/1.** Personnel des professions scientifiques, techniques, libérales et assimilées

01. Spécialistes des services physico-chimiques et techniciens assimilés.
- 02.03. Architectes, ingénieurs et techniciens assimilés.
04. Pilotes, officiers de pont et officiers mécaniciens (marine et aviation).
05. Biologistes, agronomes et techniciens assimilés.
- 06.07. Médecins, dentistes, vétérinaires, travailleurs assimilés.
08. Statisticiens, mathématiciens, analystes de systèmes et techniciens assimilés.
09. Economistes.
11. Comptables.
12. Juristes.
13. Personnel enseignant.
14. Membres du clergé et assimilés.
15. Auteurs, journalistes, écrivains et assimilés.
16. Sculpteurs, peintres, photographes et artistes créateurs assimilés.
17. Musiciens, acteurs, danseurs et artistes assimilés.
18. Athlètes, sportifs et assimilés.
19. Personnel des professions scientifiques, techniques, libérales et assimilés non classés ailleurs.

**Grand groupe 2.** Directeurs et cadres administratifs supérieurs

20. Membres des corps législatifs et cadres supérieurs de l'administration publique.
21. Directeurs et cadres dirigeants.

### **Grand groupe 3. Personnel administratif et travailleurs assimilés**

30. Chefs de groupe d'employés de bureau.
31. Agents administratifs.
32. Sténographes, dactylographes et opérateurs sur machines perforatrices de cartes et rubans.
33. Employés de comptabilité, caissiers et travailleurs assimilés.
34. Opérateurs sur machines à traiter l'information.
35. Chefs de service de transports et de communication.
36. Chefs de train et receveurs.
37. Facteurs et messagers.
38. Opérateurs des téléphones et télégraphes.
39. Personnel administratif et travailleurs assimilés non classés ailleurs.

### **Grand groupe 4. Personnel commercial et vendeurs**

40. Directeurs (commerces de gros et de détail).
41. Propriétaires gérants de commerces de gros et de détail.
42. Chefs des ventes et acheteurs.
43. Agents commerciaux techniciens et voyageurs de commerce.
44. Agents d'assurances, agents immobiliers, courtiers en valeurs, agents de vente de services aux entreprises et vendeurs aux enchères.
45. Commis vendeurs, employés de commerce et travailleurs assimilés.
49. Personnel commercial et vendeurs non classés ailleurs.

### **Grand groupe 5. Travailleurs spécialisés dans les services**

50. Directeurs d'hôtels, de cafés ou de restaurants.
51. Propriétaires gérants d'hôtels, de cafés ou de restaurants.
52. Chefs de groupes d'employés de maison et travailleurs assimilés.
53. Cuisiniers, serveurs, barmen et travailleurs assimilés.
54. Employés de maison et travailleurs assimilés non classés ailleurs.
55. Gardiens d'immeubles, nettoyeurs et travailleurs assimilés.
56. Blanchisseurs, dégraisseurs et presseurs.
57. Coiffeurs, spécialistes des soins de beauté et travailleurs assimilés.
58. Personnel des services de protection et de sécurité.
59. Travailleurs spécialisés dans les services, non classés ailleurs.

### **Grand groupe 6.**

60. Directeurs et chefs d'exploitations agricoles.
61. Exploitants agricoles.

62. Travailleurs agricoles.
63. Travailleurs forestiers.
64. Pêcheurs, chasseurs et travailleurs assimilés non classés ailleurs.

**Grands groupes 7/8/9. Ouvriers et manœuvres non agricoles et conducteurs d'engins de transport**

70. Agents de maîtrise et assimilés.
71. Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés.
72. Ouvriers de la production et du traitement des métaux.
73. Ouvriers de la première préparation du bois et de la fabrication du papier.
74. Conducteurs de fours et d'appareils chimiques.
75. Ouvriers du textile.
76. Tanneurs peaussiers, mégissiers et travailleurs de la peausserie.
77. Ouvriers de l'alimentation et des boissons.
78. Ouvriers des tabacs.
79. Tailleurs, couturiers couseurs, tapissiers et ouvriers assimilés.
80. Bottiers, cuivriers de la chaussure et du cuir.
81. Ebénistes, menuisiers et travailleurs assimilés.
82. Tailleurs et graveurs de pierre.
83. Ouvriers du façonnage et de l'usinage des métaux.
84. Ajusteurs, monteurs, installateurs de machines et mécaniciens de précision (électriciens exceptés).
85. Électriciens, électroniciens et travailleurs assimilés.
86. Opérateurs de station d'émissions de radio et de télévision, opérateurs d'appareils de sonorisation et projectionnistes de cinéma.
87. Plombiers, soudeurs, tôliers chaudronniers, monteurs de charpentes.
88. Joailliers et orfèvres.
89. Verriers, potiers et travailleurs assimilés.
90. Ouvriers de la fabrication d'articles en caoutchouc et en matières plastiques.
91. Confectionneurs d'articles en papier et en carton.
92. Compositeurs typographes et travailleurs assimilés.
93. Peintres.
94. Ouvriers à la production et assimilés non classés ailleurs.
95. Maçons, charpentiers et autres travailleurs de la construction.
96. Conducteurs de machines et d'installations fixes.
97. Conducteurs d'engins de manutention et de terrassement, dockers et manutentionnaires.
98. Conducteurs d'engins de transport.
99. Manœuvres non classés ailleurs.

**Grand groupe X.** Travailleurs ne pouvant être classés selon la profession

- X 1. Personnes en quête de leur premier emploi.
- X 2. Travailleurs ayant fait au sujet de leur emploi une déclaration imprécise ou insuffisante.
- X 2. Travailleurs n'ayant déclaré aucune profession.

Forces armées, membres des forces armées.

## Chapitre II

# LA NOMENCLATURE ANGLAISE

Depuis 1965, le Ministère du Travail anglais met au point une **classification d'emplois dont le but principal est le placement**, ce qui suppose une identification précise des caractéristiques des emplois et de ce qu'ils exigent de leur titulaire.

Cette classification a pris plusieurs noms :

**MOLOC** : Ministry of Labour Occupational Classification.

**DEPOC** : Department of Employment and Productivity Occupational Classification.

**CODOT** : Classification of Occupations and Directory of Occupational Titles.

Dans une note de juillet 1970, une unité de recherche (1) publie les réflexions suivantes qui précisent les caractéristiques et les objectifs de CODOT.

Le Ministère de l'Emploi et de la Productivité prépare une nouvelle classification des emplois pour remplacer la classification couramment utilisée dans les services du ministère pour ajuster les demandes et offres d'emploi et pour en faire des analyses statistiques. Cependant, compte tenu de l'importance croissante d'une classification d'emplois pour l'utilisation et la planification de la main-d'œuvre, cette nouvelle classification devrait pouvoir être utilisée à des fins très diverses, à l'intérieur comme à l'extérieur du ministère.

## I - DEFINITION DE LA POPULATION VISEE PAR LA NOMENCLATURE

Cette classification identifie les **travailleurs** en fonction du travail qu'ils font plutôt que de l'industrie où ils sont employés ; leur statut, leurs compétences ou niveau de qualification sont considérés comme des critères séparés de classement (bien que souvent, ces critères soient implicites dans la classification).

---

(1) Du Ministère du Travail.

Les définitions suivantes ont été adoptées :

— (poste) **job** : toutes les tâches accomplies par un travailleur dans le cadre de son travail ;

— (emploi) **occupation** : ensemble de « jobs » suffisamment semblables sous l'angle des principales tâches pour être regroupés dans une rubrique commune.

L'application de ces principes signifiera qu'en général, les travailleurs d'une rubrique particulière devraient, avec relativement peu de formation complémentaire, être capables d'accomplir tous les travaux de la rubrique.

Dans la classification, les emplois sont rassemblés en **groupes** à 3 niveaux (grands groupes, petits groupes, groupes unitaires) en vue de mettre en évidence certaines relations très larges entre emplois, d'identifier des groupes ayant une signification dans la planification de la main-d'œuvre et de faciliter la compréhension du marché du travail dans sa totalité. Les définitions des différents groupes sont les suivantes :

**Groupe unitaire.** Groupe de base d'emplois dans lequel les principales tâches sont semblables ou ont beaucoup de caractéristiques semblables. Sous l'angle du travail accompli, les emplois à l'intérieur d'un groupe sont plus semblables que d'un groupe à l'autre.

**Petit groupe.** Ensemble de groupes unitaires réunis à cause du travail accompli et / ou qui reflètent une activité de groupe que l'on trouve habituellement sur le marché du travail.

**Grand groupe.** Ensemble de petits groupes qui aide à la compréhension de la classification dans sa totalité.

Le principe d'identification et de groupement des emplois en fonction du travail accompli est proche de celui de la classification du BIT et de celle utilisée pour le recensement. Il y a par conséquent passage entre elles.

La classification complète comprendra environ 3 500 emplois, 381 groupes unitaires, 73 petits groupes, 18 grands groupes. Afin de réduire les difficultés et les erreurs dans la classification tous les emplois et tous les groupes seront accompagnés de définitions.

## 1 - Titres d'emploi et définitions

Comme la classification est basée sur l'identification des emplois en fonction du travail accompli, la possession de qualifications particulières, sauf quand elles sont requises par la loi (par exemple dans les emplois de la santé, la conduite des véhicules), n'est pas un critère de classement. Ainsi, des appellations comme comptable de compagnie, ingénieur d'ordonnancement de la production, fabricant d'outils, seront préférées à expert comptable, ingénieur diplômé (professionnel), ouvrier qualifié.

Dans la mesure où l'on peut mettre en relation différents types de qualifications et différents types d'emplois, la classification en fonction du travail accompli

peut fournir un moyen objectif de déterminer les exigences de qualification de la situation de travail, et indiquer la mesure dans laquelle les individus sont interchangeables.

Les emplois identifiés dans **CODOT** et les descriptions qui les accompagnent sont basés sur un large programme d'analyses détaillées de postes (environ 20 000) (2). Les descriptions d'emplois sont faites d'abord pour aider à une classification correcte et ensuite pour fournir une information plus générale sur les tâches accomplies. Les composantes de base des descriptions d'emplois sont les suivantes :

— une courte entrée en matière donnant les caractéristiques essentielles de l'emploi ;

— une série de paragraphes (éléments du « comment ») décrivant les tâches les plus importantes normalement effectuées dans l'emploi et donnant une description concise de l'emploi dans sa totalité ;

— quand c'est nécessaire, quelques courtes phrases (le « may ») indiquant les spécialisations habituelles à l'intérieur de cet emploi et les tâches, ajoutées à celles implicites dans le titre, qui sont fréquemment associées à cet emploi ;

— des facteurs additionnels importants pour l'occupation de cet emploi.

Chaque groupe unitaire contiendra un emploi « résiduel » désigné en termes généraux, qui permet de classer les emplois non classés ailleurs, les emplois dans lesquels les tâches accomplies s'étendent sur plus d'une rubrique sont quelquefois trouvés dans « emplois généraux » ; quelquefois, ils peuvent être classés dans l'emploi du **CODOT** qui s'en rapproche le plus.

Les définitions des différents groupes décrivent brièvement l'éventail des activités et emplois couverts.

## **2 - La classification des directeurs, contremaîtres, individus en formation**

De manière générale, on appellera directeurs, les personnes qui organisent et contrôlent le travail par l'intermédiaire d'agents de maîtrise (supervisor), ces derniers étant immédiatement en contact avec le personnel de base. Les principales exceptions sont les personnes qui sont à la tête de petites entreprises et qui, bien que n'ayant pas d'agents de maîtrise sous leurs ordres, sont quand même des directeurs.

On considère qu'une direction et une maîtrise efficaces reposent habituellement sur une bonne connaissance de tous les aspects du type de travail dirigé ou supervisé, et que rassembler tous les directeurs, en différents groupes sans égard pour le type de travail dirigé, aboutirait à créer des catégories très hétérogènes couvrant des emplois ayant des niveaux de responsabilité et d'exigences de qualification professionnelles largement différentes. C'est pourquoi le **CODOT**

---

(2) Voir en fin de chapitre le questionnaire utilisé.

range les directeurs dans des groupes qui peuvent être facilement mis en relation avec le type de travail dirigé ou supervisé :

— **Les directeurs généraux** sont classés dans le groupe « emploi de direction générale ». Ce groupe comprend les directeurs qui ont des responsabilités dans plus d'un domaine et qui ne peuvent pas être définis plus précisément. Ils travaillent habituellement par l'intermédiaire d'autres directeurs et ont le contrôle opérationnel complet d'une entreprise ou de divisions d'une grande entreprise. C'est pourquoi on trouve dans ce groupe les directeurs du plus haut niveau.

— **Les directeurs opérationnels** sont généralement responsables d'un domaine étroit d'activité. On leur demande d'avoir une bonne connaissance du travail accompli par les différents travailleurs qui sont sous leur contrôle : ils travaillent habituellement par l'intermédiaire de contremaîtres ou d'agents de maîtrises.

— **Les directeurs d'activités spécialisées** pour qui le rôle de direction est habituellement subordonné à l'application d'une technique spécialisée, sont classés en fonction de leur qualification de base.

— **Les agents de maîtrise** sont en général classés dans un groupe de base qui dépend du petit groupe où sont classés les ouvriers qu'ils supervisent.

On donne aux travailleurs qui se forment, le même numéro de code que les travailleurs formés, auquel on ajoute les chiffres 98.

### **3 - Identification des niveaux de qualification**

La détermination des qualifications peut être un moyen utile d'identification du travailleur, mais cette opération est difficile à faire car elles sont un élément des discussions de salaires.

En conséquence, on considère les degrés de qualification comme des critères de classification supplémentaires qui peuvent être utilisés si besoin est, au niveau du groupe ou de l'emploi.

En fait, le regroupement des emplois en fonction de la ressemblance du travail accompli a eu pour résultat que les groupes du **CODOT** sont suffisamment homogènes sous l'angle des qualifications pour que leur détermination puisse se faire sans codage supplémentaire.

## **II - LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

**La classification des emplois proposée par le Ministère du Travail anglais est très empirique et résulte de nombreuses analyses de postes.** Elle n'est pas un simple cadre formel, une grille abstraite à travers laquelle on s'efforcera de

déchiffrer le marché du travail ; elle part elle-même d'une bonne connaissance des emplois. Si l'on peut y relever quelques incohérences, c'est peut-être que la réalité elle-même des emplois n'est pas parfaitement logique. On peut néanmoins faire quelques commentaires et certains ont suggéré des améliorations.

### **1 - La nomenclature retient les opérations essentielles des postes. Elle les décrit et les rassemble dans leur combinaison la plus habituelle**

Pour qu'on puisse classer des emplois concrets dans les rubriques, il faut qu'ils comprennent pour l'essentiel les opérations retenues pour la définition de la rubrique. Cela implique qu'il faut faire l'hypothèse que, dans la plupart des entreprises, la division du travail aboutit à peu près à la même répartition des tâches entre les emplois.

C'est probablement vrai dans un pays où les techniques sont au même stade de développement et où l'organisation adoptée varie peu d'une entreprise à l'autre. Mais ces deux variables sont influencées par d'autres facteurs : la taille de l'entreprise, sa localisation et le marché du travail auquel elle peut s'adresser.

Pour certains postes, la classification tient compte de la taille de l'entreprise : les postes de dirigeants. Elle reconnaît que l'emploi de dirigeant dans une entreprise de 20 personnes n'est pas le même que dans une entreprise de 20 000.

Cela veut dire que pour distinguer des emplois dont le contenu est différent, il faut parfois faire intervenir la taille de l'entreprise. Ce peut être une cause d'incohérence dans la structure de la classification.

Plus généralement on peut conclure :

- qu'une nomenclature ne sera valable qu'en un lieu et un temps déterminés,
- que l'équilibre est difficile à maintenir entre la cohérence globale de la structure de la nomenclature et la précision dans la distinction des emplois.

On ne sait pas comment s'est effectué le passage entre les analyses de postes de base et la constitution des rubriques. Le principe directeur est le suivant : sous l'angle des tâches accomplies, les emplois d'une même rubrique doivent se ressembler davantage que d'une rubrique à l'autre.

Même si on arrivait à décomposer toutes les tâches en un ensemble fini d'opérations élémentaires, il faudrait définir une distance d'une opération à l'autre pour savoir celles qu'on peut mettre ensemble et celles qui doivent être séparées.

Implicitement, la distance est définie par le fait qu'en moyenne un individu qui réussit l'opération A peut ou non réussir l'opération B. Le temps d'adaptation ou de formation complémentaire doit aussi être pris en compte.

Le bon sens et l'expérience de l'organisation du travail des experts qui rédigent la nomenclature sont peut-être insuffisants pour effectuer les bons regroupements : les rubriques doivent couvrir tous les postes qui ont le même contenu professionnel et rien que ceux-là.

## **2 - La classification est une classification d'emplois Or, « elle identifie les travailleurs » mais en fonction du travail qu'ils font et non de leur qualification propre**

Une telle formulation pose le problème de la distinction entre nomenclature d'emplois et nomenclature d'individus. Il est certain que la distinction doit être faite puisqu'il est courant que les individus aient des qualifications, acquises par formation ou expérience professionnelle, qu'ils ne peuvent pas mettre en œuvre dans leur emploi actuel.

Il est non moins certain qu'une classification des emplois repose sur une analyse implicite ou explicite des opérations accomplies par des individus.

Quand une nomenclature se présente comme une nomenclature d'emplois / individus, cela veut dire probablement la chose suivante : une nomenclature d'emplois qui reposerait sur un classement des descriptions d'opérations est jugée insuffisante. Les descriptions doivent être ordonnées en fonction des qualités ou des capacités des individus qui les effectuent. La grille qui permet de classer les emplois doit être aussi utilisable pour classer les individus. On choisira des critères de classement des emplois en fonction de la possibilité de les mesurer chez les individus qui les occuperont.

Le contenu de la **CODOT** est complexe car elle considère à la fois emplois et individus, mais la réalité est elle-même complexe : le poste sans son titulaire n'est qu'une abstraction.

## **III - AMELIORATION DE LA STRUCTURE DE LA NOMENCLATURE**

Après ces remarques d'ordre général on peut essayer d'améliorer la structure de la nomenclature. Le texte suivant, de A. HERSLEB, propose des améliorations portant surtout sur la méthode de classement des emplois.

« La complexité, la richesse de son contenu et la volonté d'en améliorer l'utilité en incorporant des catégories d'informations autres que les simples tâches effectuées (telles que autorité - responsabilité, disciplines utilisées, fonction dans l'organisation, industrie, technologie, produit, procédé) entraînent un alourdissement de la structure du classement car elle n'est faite que pour une analyse de

l'activité professionnelle. Les défauts qui en résultent sont développés par ailleurs. L'essentiel tient en deux points :

— Une classification à une dimension ne peut permettre de rassembler convenablement et d'analyser une seule catégorie d'informations alors que nous nous trouvons ici devant un champ complexe.

— Dans une structure de codification, chaque chiffre doit enregistrer une et une seule catégorie d'information ; une classe ou un ensemble de données doivent toujours être enregistrés à la même place et à cette place la valeur numérique doit exprimer un aspect ou une division ou un degré de cette classe.

C'est ainsi qu'un chiffre, disons le 4, se référera toujours à une catégorie d'information X, et les valeurs 0 - 9 correspondront toujours aux divisions X 0, X 1, X 2, etc.. et non quelquefois à X 1, X 5, X 2 ou à X 10, Y 2 ou à Y 0, Y 1, Y 2, etc...

Il est presque impossible, dans un champ aussi vaste et complexe que la main-d'œuvre, de rassembler des catégories de données différentes dans une structure à une seule dimension. On ne peut pas en effet réutiliser commodément les données sans retourner aux descriptions de base, ce qui devient rapidement très lourd.

La CODOT atteint ici un stade où sa composition et sa structure ne peuvent supporter convenablement la complexité du contenu, et où le calcul sur ordinateur et l'analyse statistique sont vraisemblablement très difficiles et les résultats décevants par rapport au travail que cela implique. »

Ces propositions de révisions des classifications s'orientent vers une amélioration du système de classement, chaque classe d'informations sur les emplois devant apparaître dans un ordre donné. Les trois projets suivants identifient les emplois par rapport à 4 dimensions.

## 1 - Le projet de l'Institute of Manpower Studies (IMS) (3)

Les 4 dimensions sont les suivantes :

— **La fonction.** Opération nécessaire à la tenue du poste. Il n'y a pas nécessairement de lien avec le lieu où le poste est situé dans l'entreprise.

— **La connaissance.** Éléments de théorie, principes, matières, acquis durant la scolarité avant l'entrée dans la vie active et nécessaires à la tenue du poste.

Les connaissances ultérieures des éléments, techniques et pratiques du poste acquises par formation explicite ou par expérience ne sont pas comprises dans cette dimension.

— **Niveau de qualification.** Cette dimension classe les postes par niveau de qualification en fonction du temps d'acquisition : 7 niveaux depuis le non-qualifié jusqu'au professionnel (niveau enseignement supérieur).

(3) Dirigé par Michaël HALL.

— **Niveau d'autorité.** C'est la dimension la plus difficile à exprimer en termes qui soient acceptables dans un large éventail de branches, d'entreprises, et d'établissements à cause de la diversité qui peut exister dans le partage des tâches. On peut cependant définir des points de repère : 8 depuis l'assistant jusqu'au manager.

**Assistant** : assiste un praticien, un agent de maîtrise, un chef de département ou un manager sans avoir d'autorité.

**Praticien** : responsable de tâches complètes du travail habituel ; n'est responsable du travail d'aucun employé sauf d'un secrétaire ou d'un assistant personnel ; ne donne pas de conseil.

**Leader ou conseiller** : distribue le travail à un ou plusieurs autres salariés, contrôle leurs résultats, leur donne des avis ou des conseils.

**Maîtrise 1<sup>re</sup> ligne** : responsable de la discipline et des résultats d'autres employés dans une unité formellement constituée.

**2<sup>e</sup> ligne de maîtrise** : responsable du travail de deux agents de maîtrise de 1<sup>re</sup> ligne ou plus.

**Chef de département** : responsable du travail d'au moins deux agents de maîtrise de 2<sup>e</sup> ligne et / ou de niveau plus élevé, mais n'est pas responsable de toute une fonction.

**Chef de fonction** : chef d'une division fonctionnelle importante.

**Manager** : directeur d'un centre de profit.

## 2 - Le projet du département du Commerce et de l'Industrie

Les 4 dimensions sont les suivantes :

— **La sphère d'application.** Elle peut être définie comme l'objectif ou le domaine auquel le ministre alloue des ressources.

Engins guidés, hovercraft, missiles balistiques, aérodynamiques.

— **La fonction.** Définie comme une subdivision de base des activités d'une organisation.

**Il y a 7 fonctions :**

Direction générale.

Commerce.

Recherche et développement.

Production.

Services communs.

Services publics.

Services des impôts.

— **Autorité.** L'autorité reconnaît que chaque poste a une place dans la chaîne de commandement, la hiérarchie est la suivante :

En formation.

Homme de base.

Consultant - spécialiste.

Maîtrise.

Direction.

— **Qualification.** Confusion possible entre qualification du poste et technologie. Elle peut être résolue en prenant en compte le critère de la décision. L'objectif de l'activité identifie la technologie (ou sphère d'application) et les moyens par lesquels la qualification est menée à bien.

La décomposition est la suivante :

Sciences physiques, Engineering, Technologie, Technique information, Santé, Numérique et logique, Affaires, Industries, Transport, Architecture et travaux publics, Science de la vie, Gestion, Direction, etc...

### **3 - Le projet de Anton HERSLEB**

Les dimensions sont les suivantes :

#### **— Minimum list heading (MLH)**

La classification industrielle du gouvernement comporte 181 rubriques groupées en 27 chapitres. Elle est à la base du système de HERSLEB, ce qui permet d'analyser les différentes variables en partant de la branche d'activité. MLH est elle-même fonctionnelle, bien qu'imparfaitement. Les 27 chapitres sont les suivants :

Agriculture, forêt, pêche.

Mines et carrières.

Nourriture, boissons, tabac.

Charbon et produits pétroliers.

Chimie et industries proches.

Transformations des métaux.

Machines mécaniques.

Fabrication des instruments.

Fabrication de machines électriques.

Construction de navires.

Véhicules.

Produits métalliques non classés ailleurs.

Textiles.

Cuir et fourrures.  
Habillement et chaussures.  
Briques, poterie, glaces, ciment, etc...  
Charpentes et matériaux.  
Papier, imprimerie et publications.  
Autres industries de transformation.  
Construction.  
Gaz, électricité, eau.  
Transport et communication.  
Commerce de détail.  
Assurances, banques, finances et services aux entreprises.  
Services professionnels et scientifiques.  
Services divers.  
Administration publique et défense.

#### — L'activité

Concerne ce que l'individu accomplit réellement durant son travail ou ce qui est fait dans l'emploi. Cette information se situe au niveau de l'individu, non du groupe d'individus ou du groupe d'emplois.

Direction, vente, commerce.  
Droit, sécurité.

#### — Le niveau de catégorie d'emploi

Cette dimension suit de près l'autorité et la qualification de l'Institute of Manpower Studies ainsi que du département du commerce et de l'industrie. Ici le mot « catégorie » a été substitué à autorité, qualification, etc..., car il est moins chargé d'affectivité. Bien qu'il soit évident qu'autorité et qualification ne sont pas la même chose, on pense qu'un seul chiffre avec 8 possibilités peut servir les mêmes fins sans perte essentielle d'information. La structure de ce code suit la pratique commune en identifiant le statut professionnel des individus par l'utilisation simultanée des concepts d'autorité et de qualification.

La décomposition pour ce code est la suivante :

- niveau non codé,
- directeur, cadre supérieur, associé,
- dirigeant, conseiller,
- technicien, chef d'équipe d'ouvriers professionnels et non-professionnels,
- etc...

## — L'Emploi

C'est essentiellement une continuation des axes 2 et 3 et les 3 ensembles forment une sous-unité distincte de la structure totale. Le code prend le concept d'activité ou de **fonction** jusqu'au niveau des emplois individuels ou des sous-groupes d'emplois. Exemples : opticien, masseur, couturière, coiffeur, manucure.

\*  
\*\*

Il résulte de cette présentation plusieurs éléments importants :

— Toute classification doit s'appuyer, pour être proche du réel, sur des analyses de poste qui doivent être faites sur un échantillon bien choisi de manière à saisir les principales formes de division du travail existant dans les entreprises.

— L'information recueillie au cours de ces analyses de poste doit être convenablement organisée pour être utilisable. En pratique, il faut être capable d'exprimer ces analyses en fonction de 3 ou 4 critères, axes ou dimensions.

— L'accord n'existe pas sur la liste des critères vraiment essentiels.

• Il faut préférer la fonction remplie par l'individu au service auquel il appartient.

• La qualification ne peut être saisie globalement. Elle peut être décomposée en :

- champ de connaissance ou sphère d'application,
- rôle hiérarchique et fonctionnel de l'individu.

## QUESTIONNAIRE UTILISE POUR L'ELABORATION DE CODOT

### Première partie

Firme visitée

Industrie

Eventail des productions

Nombre d'employés

Hommes

Femmes

Nom de l'emploi

Homme, femme, jeune

Département

Méthode de recrutement externe

Mutations en provenance d'autres emplois

Travail accompli

- Comment le travail est-il reçu ?
- Description du travail accompli
- Connaissance spécialisée requise
- Vues de l'employeur sur les exigences de l'emploi
- Type, fabrication et puissance de la machine ou de l'installation utilisée
- Outils utilisés
- Responsabilités sur les hommes
- Précision du travail à accomplir
- Disposition du travail

Classifications :

- Education requise à l'entrée (6 niveaux indiqués)
- Formation et apprentissage (durée d'apprentissage et d'expérience)

- Formation ultérieure
- Qualités personnelles :
  - Présentation
  - Elocution
  - Facilités de parole
  - Facilités de calcul
  - Aptitudes pratiques, mécaniques
  - Autres
- Autres qualifications.

Possibilité d'évolution vers d'autres postes.

## **Deuxième partie**

Caractéristiques de l'emploi

Nature du travail :

lourd  
léger  
à l'intérieur  
à l'extérieur  
répétitif  
en équipe  
indépendant  
autre.

Conditions de travail :

chaud  
froid  
humide  
poussiéreux  
bruyant  
autre.

Capacités fonctionnelles :

monter ou descendre escaliers ou échelles  
s'agenouiller  
se baisser  
lever  
tirer  
porter  
tenir avec la main ou manipuler des objets avec les doigts

se tenir debout

être assis

vision excellente

sens des couleurs

perception de petites différences dans les formes ou la taille d'objets

perception des formes et d'objets dans les 3 dimensions autres.

### **Troisième partie**

1. Les appellations données en tête de la Nomenclature sont-elles les principales appellations utilisées pour l'emploi décrit ?
2. Les titres additionnels ou alternatifs donnés dans le texte sont-ils encore en usage ?
3. Existe-t-il de nouvelles appellations ?
4. La description donnée dans la Nomenclature est-elle encore valable ?

Sinon, en quoi les tâches ont-elles été étendues, restreintes, modifiées ?

Les « principaux traits » retenus par la Nomenclature sont-ils encore appropriés et nécessaires ?

Des modifications doivent-elles être apportées ?

Les emplois sont-ils correctement regroupés, en particulier dans les assimilations faites par la Nomenclature ?

Quand la Nomenclature conseille de supprimer plusieurs emplois :

- l'emploi n'existe-t-il plus ?
- l'emploi doit-il être maintenu sous une autre appellation ou regroupé avec d'autres ?

Suivent plusieurs questions faisant appel à une connaissance plus précise de la classification à laquelle il est fait allusion.

## Chapitre III

# LA NOMENCLATURE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL AMÉRICAIN (D.O.T.) <sup>(1)</sup>

Les deux volumes du **DOT** fournissent un inventaire des emplois de l'économie américaine, donnent une analyse et une description étendues de ce que chacun de ces emplois implique, indiquent les caractéristiques requises des travailleurs.

Entre 1934 et 1939, 54 000 analyses d'emplois furent préparées dans des milliers d'établissements, fournissant la première compilation étendue d'informations sur les professions de l'industrie américaine. Elles forment les données de base à partir desquelles le changement technologique et son effet sur les emplois peuvent être identifiés et mesurés. Elles fournissent une source pour la préparation d'un grand nombre d'ouvrages et rendent possible la publication d'un volume contenant de brèves descriptions de tous les emplois pour lesquels l'information était utilisable : un Dictionnaire des professions.

### \* L'édition originale

La publication de 1939 du **DOT** a fourni un outil utile pour la compréhension du contenu de l'emploi, des relations entre emplois, et pour tous les travaux de recherches futurs. Cette première édition définissait 17 452 emplois, connus sous 12 292 noms différents supplémentaires. Le total des dénominations d'emplois recensées était donc de 29 744.

De 1939 à 1945, trois suppléments ont porté ce nombre à 35 851. L'information réunie pour la publication du Dictionnaire a servi de base à la refonte de la classification des professions et du système de codes du service US de l'emploi. Cette refonte s'est traduite par une nouvelle structure de classement des professions. Cette structure reflétait les relations entre emplois basées sur le travail accompli et le contenu du poste. Il était alors utile de classer les demandes d'emplois des employeurs et les individus à la recherche d'un emploi et possédant une expérience professionnelle.

Il manquait un ensemble de moyens pour classer le nombre croissant de demandeurs d'emploi entrant dans la vie professionnelle sans expérience, ou avec une expérience dans des emplois qu'ils ne pouvaient pas conserver plus longtemps.

(1) Ce chapitre est constitué de larges extraits de l'introduction à la nomenclature américaine.

Pour satisfaire ce besoin, « la structure de classification professionnelle d'entrée », présentée en quatrième partie du Dictionnaire, fut publiée en 1941, puis révisée en 1944. Elle était destinée à permettre le classement des demandeurs d'emploi, sur la base de facteurs autres que l'expérience professionnelle, insuffisante à caractériser la qualification.

### \* La deuxième édition

L'accumulation continue d'informations sur les emplois requiert périodiquement la publication d'une nouvelle édition du dictionnaire. En 1949, des compléments furent apportés au Dictionnaire et des changements fondamentaux furent opérés dans la présentation des informations afin de simplifier le maniement de l'ouvrage et des codes. Le champ des professions couvertes fut étendu à toutes les branches de l'industrie, notamment les plastiques, le papier et l'électronique. L'édition de 1949 définit 40 023 appellations d'emplois.

Pendant les années 50, plusieurs documents supplémentaires furent publiés, élargissant le champ à l'agriculture, aux manufactures de montres... En 1955, ces nouvelles définitions furent revues et publiées en supplément à la deuxième édition. Ce supplément contenait 2 260 définitions nouvelles, incluant celles établies à partir des données fournies par les services de l'emploi des Etats qui avaient demandé qu'un tel travail soit fait, ainsi que de nouvelles analyses d'emplois et l'information fournie par d'autres agences gouvernementales et des organismes privés.

### \* La troisième édition

Le Dictionnaire est devenu une source d'informations multiples dans le domaine de l'emploi. De nouvelles techniques de recherches dans le domaine de l'emploi ont vu le jour, résultant de tentatives diverses : essais de développement d'un système de classement amélioré, nécessaire pour satisfaire des demandes variées, études menées en vue de considérer les relations entre emplois non seulement en termes du traditionnel « travail accompli », mais aussi termes d'exigences requises des travailleurs.

Huit éléments de classement furent choisis, comme significatifs par rapport à ces objectifs : temps de formation, aptitudes, intérêts, tempéraments, exigences physiques, conditions de travail, branche d'industrie et travail accompli. Un échantillon de 4 000 emplois fut choisi dans le **DOT** et les exigences requises de leurs occupants furent estimées selon ces composantes. En 1957, un document de recherche intermédiaire « Estimations des exigences individuelles requises par 4 000 emplois » donnait alors les résultats pour les 7 premières composantes de la liste.

A différents stades de son développement, la nouvelle structure fut testée dans plusieurs services locaux de l'emploi, dans divers états.

Des adaptations et des ajustements résultèrent de ces études pilotes. La structure finale satisfait deux besoins fondamentaux, exprimés longuement par ceux qui sont intéressés par la classification des professions :

— une structure unique pour remplacer les deux structures du volume II et de la quatrième partie [intégration dans le « Worker traits arrangement » (volume II) de la « Structure de classification professionnelle d'entrée »];

— un regroupement des emplois selon le critère des caractéristiques requises du travailleur aussi bien que celui des tâches accomplies;

— une nouvelle technique d'analyse des emplois fut mise au point pour améliorer la qualité des données de base, notamment en ce qui concerne les méthodes qui fournissent l'information sur les huit éléments de qualification mentionnés ci-dessus.

Beaucoup de données incluses dans cette troisième édition furent réunies par le personnel de centres d'analyses des emplois, situé dans des régions diverses, et par des analystes de nombreux services de l'emploi de états. Des informations furent aussi recueillies auprès d'entreprises, de syndicats, d'associations professionnelles et d'agences gouvernementales à travers les contacts pris avec les spécialistes de la question.

Au total, des milliers de rapports furent envoyés des services de l'emploi des 50 états, décrivant des emplois que le personnel local ne pouvait ni trouver, ni classer dans le Dictionnaire. Ces documents vinrent s'ajouter au fond d'informations existant et attirèrent souvent l'attention sur de nombreux groupes de professions. On a un exemple de ces apports dans la publication de trois brochures décrivant des secteurs professionnels nouveaux : électronique (systèmes de traitement des données), énergie atomique, recherche et développement (ingénieurs et physiciens).

Toutes ces informations se retrouveront dans cette édition : elles fournissent des indications sur les nouveaux emplois et les domaines de travail résultant du changement technologique.

Les deux tomes du **DOT** présentent 3 classements des emplois :

- **par ordre alphabétique,**
- **par catégories,**
- **par caractéristiques des titulaires.**

## **I - LE CONTENU DU RANGEMENT PAR ORDRE ALPHABETIQUE**

Les emplois sont rangés par ordre alphabétique de leur titre. En général, les titres retenus sont d'usage commun. Quelquefois, cependant on a été amené à les préciser un peu.

**Exemple :**

Carpenter maintenance  
Carpenter rough  
Carpenter stage.

**Contenu :**

Les informations contenues dans les définitions se réfèrent à trois questions :  
Que fait-on ?  
Comment le fait-on ?  
Pourquoi le fait-on ?

**Exemple : Cataloguer** (library) 100 388 (catalog librarian ; descriptive cataloger, titres également employés).

**What** (Quoi) réunit l'information sur les matériaux de la bibliothèque tels que les livres et les revues et prépare des cartes.

**Why** (Pourquoi) pour les identifier et intégrer l'information dans le catalogue.

**How** (Comment) vérifie les auteurs, titres et numéros de classement.

Les définitions fournissent aussi d'autres types d'information (2).

## 1 - Les fonctions remplies par le titulaire

Les fonctions du titulaire sont considérées comme des relations avec les données, les gens et les choses, qui sont utilisées dans le Dictionnaire pour identifier les niveaux requis par l'emploi pour le travailleur.

**Exemple : Physicist, theoretical (023 088).**

Interprète les résultats d'expériences en physique, formule les théories cohérentes avec les données obtenues et prévoit les résultats d'expériences destinées à déterminer ou à mesurer des phénomènes physiques non encore observés.

## 2 - Les aptitudes, intérêts et tempéraments requis par l'emploi

Les aptitudes sont les capacités et activités spécifiques requises d'un individu pour occuper correctement son emploi. Les aptitudes utilisées dans le **DOT** sont les neuf employées dans la « General aptitude test battery » du service US de l'emploi, plus la coordination œil-main-pied et la faculté de distinguer les couleurs.

---

(2) Le passage de la définition à ces autres types d'information n'est pas explicité dans le DOT. Il a pour support des travaux annexes non publiés.

Les intérêts sont les facteurs qui indiquent une préférence positive pour un type d'activité et les tempéraments se rapportent à certains types d'occupations professionnelles auxquelles les individus doivent s'adapter.

**Exemple : Editorial writer (print. and publ.) 132 088.**

Ecrit des commentaires sur des sujets d'intérêt courant pour stimuler ou modeler l'opinion publique en accord avec des points de vue et les politiques de la revue.

**Interest :** sens et communication des idées « stimule et modèle l'opinion ».

**Aptitude :** talent verbal.

**Tempérament :** influencer les opinions des gens, leurs attitudes ou leurs jugements sur des idées. Interpréter les sentiments, les idées et les faits en termes de point de vue personnel.

### 3 - Les exigences physiques et les conditions de travail

Les exigences physiques sont les caractéristiques physiques requises par l'accomplissement du travail et les conditions de travail désignent l'environnement physique dans lequel les activités professionnelles se déroulent.

**Exemple : High climber (lodging) 949 781 :** highrigger, rigger, squirrelman topper.

Installe des paliers, des câbles et autres appareils destinés à sortir les troncs d'arbres de la forêt.

**Exigences physiques :** grimper et se balancer.

**Conditions de travail :** en extérieur - variables.

Les définitions d'emplois complètes, avec l'information sur le « quoi », le « pourquoi » et le « comment » de l'emploi, aussi bien que les indications de connaissances et de talents requis, sont destinées à donner une image concise et concrète de la profession, qui fournira aussi quelques indications sur le niveau de complexité indiqué.

## II - LA DESIGNATION DE LA BRANCHE D'INDUSTRIE

Il y a 229 industries dans le **DOT**. Chacune est identifiée par une désignation qui est en général une abréviation du nom de l'industrie. Ces industries sont issues de la Standard Industrial Classification (SIC, 1957) avec quelques modifications. Chaque emploi est suivi des industries où on le trouve.

Les critères de regroupement des industries sont variés :

- les types de services rendus (services de divertissement),
- les types de produits fabriqués (tubes métalliques),
- les processus de production utilisés (traitement des métaux non-ferreux),
- les matériaux bruts utilisés (industrie de la pierre).

Dans le cas de métiers répandus dans de nombreuses branches, leur désignation par industrie est remplacée par une désignation relative au type d'activité exercé (employés par exemple).

De même, si une dénomination se retrouve dans plusieurs branches proches, elle sera suivie d'une appellation d'industrie regroupant ces activités.

Enfin, si un titre de profession est spécial à une industrie, bien que les tâches impliquées renvoient plutôt à une autre, il sera relié à la première.

Pour les emplois retrouvés souvent un peu partout, et qui ne présentent pas de critères d'homogénéité particuliers, on indique la liste des industries où on les trouve et si elle est trop importante la mention « any industry » (any ind.).

Comme tous les emplois n'ont pas été observés dans toutes les industries, lors des collectes d'informations, les désignations d'industries sont essentiellement indicatives.

### **III - LA CLASSIFICATION DES PROFESSIONS ET LE CODE**

Les emplois sont identifiés par un numéro de code à six chiffres. La structure est le résultat de deux regroupements d'emplois : « l'Occupational group arrangement » et le « Worker traits arrangements ». On a ainsi :

— une méthode pour grouper des emplois ayant les mêmes caractéristiques professionnelles de base ou les mêmes caractéristiques de l'individu, de telle sorte que l'utilisateur puisse discerner des relations diverses parmi les professions,

— une approche standard pour classer les capacités, les expériences professionnelles et/ou les potentiels des individus.

#### **1 - Occupational group arrangement : les groupes d'emplois**

Les postes de travail sont regroupés selon divers critères : domaine du travail, matériaux utilisés, produits fabriqués, services rendus, genre d'activité et/ou industrie ; ces regroupements font l'objet des trois premiers chiffres du code.

Toutes les professions sont groupées en neuf catégories (3). Les catégories sont données par le premier chiffre du numéro de code.

0/1 — Activités techniques, libérales et de direction.

2 — Employés et vendeurs.

3 — Services.

4 — Pêche, chasse, agriculture.

5 — Travaux sur appareillage.

6 — Travaux sur machine.

7 — Artisanat.

8 — Métiers de la construction.

9 — Professions diverses.

Les catégories comprennent 84 divisions à 2 chiffres et les divisions : 603 groupes à 3 chiffres.

#### **Exemple de définition d'une catégorie :**

##### **2 — Employés et vendeurs**

Cette catégorie comprend les professions qui traitent de la préparation, la transcription, la conservation... de documents écrits. Tient les comptes. Distribue l'information. Influence les clients en faveur d'un bien ou d'un service. Comprend les occupations identifiées avec les transactions commerciales, même si elles n'incluent pas une participation réelle.

#### **Exemple de définition d'une division :**

##### **20 — Sténographie, dactylographie, occupation de classement**

Cette division comprend les occupations qui consistent à faire, classer, ranger les rapports et les communications écrites.

#### **Exemple de définition du groupe**

##### **201 — Secrétaire**

Ce groupe comprend les professions chargées de mener à bien les travaux administratifs et de bureau peu importants et de prendre et transcrire des dictées. Les emplois caractérisés d'abord par la prise et la transcription de dictées sont inclus dans le groupe 202.

**Dans la catégorie 0-1**, la plupart des divisions à 2 chiffres ont pour base des disciplines assez larges (cf. 05 : professions des sciences sociales). Les groupes

---

(3) Voir appendice C, p. 199.

de 001 à 169 précisent la matière (050 : professions de l'économie), de 180 à 189, ils désignent les fonctions directoriales réparties par activité économique (181 : directeurs de l'industrie minière).

**Dans la catégorie 2**, les divisions « employés » sont basées sur le type d'activité (division 20 : sténographie, dactylographie...), le 3<sup>e</sup> chiffre précise le type d'activité (groupe 206 : employés de classement) ou le type de machine ou d'équipement de bureau utilisé (groupe 214 : opérateurs de machines à facturer).

Les divisions de vente distinguent trois types de groupes à trois chiffres : ceux basés sur les services rendus (groupe 254 : vendeurs, services d'hôtellerie), les biens vendus et les techniques de vente (groupe 274 : commissaire-priseur, vente aux enchères).

**Dans la catégorie 3**, les divisions sont basées sur le type de service rendu (division 37, services de protection) et les groupes sur des appellations traditionnelles (groupe 307 : bonne d'enfants) ou sur des types plus spécifiques de services (groupe 361 : métiers de la blanchisserie).

**Dans la catégorie 4**, les divisions sont basées d'abord sur les produits (division 40 : culture des céréales) ou le type d'activité (division 45 : chasse...).

**Les catégories 5 à 8** comprennent de larges catégories de travaux tels qu'ils apparaissent dans l'industrie, et leurs appellations sont tirées de la terminologie des professions. Les critères choisis pour justifier les divisions sont d'abord les domaines d'activité (division 65 : imprimerie), les matériaux (division 50 : métiers de transformation du métal) ou les produits (division 72 : assemblage et réparation de l'équipement électrique). Les groupes sont basés sur des domaines plus spécifiques (groupe 552 : distillerie), les matériaux (groupe 669 : machine sur bois) ou les produits (groupe 788 : fabrication et réparation des chaussures) et dans beaucoup de cas, sur des appellations utilisées (groupe 785 : tailleur et couturière).

La plupart des divisions et groupes de la **catégorie 9** (occupations diverses) regroupent des activités économiques du secteur tertiaire (division 91 : transports - groupe 912 : transports aériens).

Les trois derniers chiffres du numéro de code sont basés sur les découvertes suivantes du service de recherche sur l'emploi :

- Tout emploi requiert de l'individu des relations avec les données, les gens et les choses, à des degrés variés.
- Les relations spécifiques avec les données, les individus et les choses peuvent être classées dans chaque cas, des plus simples aux plus complexes, sous forme d'une hiérarchie telle que, généralement, chaque fonction peut inclure les plus simples et exclure les plus complexes.
- Il est possible d'exprimer une relation entre l'emploi, les données, les gens et les choses, en identifiant la plus haute fonction que l'emploi peut requérir de l'individu, dans chaque hiérarchie.
- Les trois derniers chiffres du code peuvent exprimer le niveau global de complexité des opérations que l'emploi requiert du travailleur. Le code 0 correspond à la relation la plus complexe, le code 8 à la plus simple.

Données (4 chiffres)	Personnes (5 chiffres)	Choses (6 chiffres)
0. Synthétiser	0. Diriger, conseiller	0. Montage et mise au point
1. Coordonner	1. Négocier	1. Montage
2. Analyser	2. Former	2. Contrôle
3. Compiler	3. Superviser	3. Conduite
4. Calculer	4. Divertir	4. Manipulation
5. Copier	5. Persuader	5. Surveillance
6. Comparer	6. Parler et signaler	6. Servant de machines
7. } Autre relation	7. Servir	7. Manutention
8. }	8. Aucune relation	8. Aucune relation

## 2 - Classification suivant les caractéristiques de l'individu (Worker traits arrangement)

Ici, les emplois sont groupés selon une combinaison du niveau général de formation (GED), de la préparation professionnelle spécifique (SVP), des aptitudes, intérêts, « tempéraments » et exigences physiques.

Chaque groupe contient :

- l'information identifiant les traits et capacités requis de l'individu ;
- la liste des professions qui requièrent ces facteurs en commun.

Il y a ainsi 114 groupes, organisés à l'intérieur des domaines d'activité suivants :

1. Art	12. Loi et application de la loi
2. Relations d'affaires	13. Travail sur machines
3. Travail de bureau	14. Activités de direction et de surveillance
4. Conseil, guidance et travail social	15. Mathématiques et sciences
5. Ouvriers	16. Médecine et santé
6. Education et formation	17. Commerce
7. Travail élémentaire	18. Musique
8. Ingénierie	19. Personnel de service
9. Divertissement	20. Photographie et communications
10. Agriculture, pêche, forêts	21. Transports
11. Recherche, inspection et contrôle	22. Métiers de l'écriture

Par exemple « Ingénierie » comprend les groupes de caractéristiques individuelles suivants :

Recherche et prévision	081
Vente	151
Coordination scientifique et technique	168
Dessin et travaux connexes	181, 281
Travail technique et travaux connexes	181, 281
Ingénierie	187, 281
Ingénierie industrielle et autre	} 188, 288
Surveillance, prospection	
Ecritures techniques	

Les nombres situés à droite des titres des groupes se rapportent aux 3 derniers chiffres du code des professions. Ils montrent par exemple, que tous les emplois recensés dans le groupe « recherche et prévision », ont des numéros de code finissant par 081, et tous les emplois recensés dans l'ingénierie industrielle ont des numéros finissant soit par 188, soit par 288.

Le fait qu'il y ait une variation faible ou nulle dans les trois derniers chiffres de tous les emplois de chaque groupe de caractéristiques individuelles, est indicatif du haut degré de corrélation entre les relations avec les données, les gens et les choses d'une part et les exigences en caractéristiques individuelles particulières à un groupe d'autre part.

Chaque groupe est défini par une description du travail accompli, une identification des exigences par rapport à l'individu des suggestions possibles pour relier les demandeurs d'emploi et les exigences requises, enfin par un panorama général de la formation typique et des possibilités d'accès.

#### **Exemple : Industrial engineering and related work : 188 288**

**Travail accompli :** Les activités de ce groupe exigent d'abord l'application de connaissances de l'organisation industrielle et des procédés qui permettent une utilisation efficace des machines, des matériaux et de la main-d'œuvre. Les activités typiques incluent des études de temps, de mouvements et des stimulants ; les procédures et méthodes de planning, le contrôle des coûts ; le planning de sécurité ; la disposition des installations et les opérations de recherche.

**Capacités requises :** Aptitudes à comprendre et à appliquer les principes et méthodes d'ingénierie, aptitudes à l'organisation ; facilités en mathématiques ; expression verbale claire ; aptitudes à percevoir ou visualiser les trajets ou positions d'objets fixes et mouvants.

#### **Indices permettant de relier les demandeurs et les exigences de l'emploi :**

- succès au cours d'ingénierie dans un bon collège,
- abonnements à des revues industrielles,
- intérêt réel pour un travail dans l'environnement industriel.

## **Formation et moyens d'accès à l'emploi :**

Un niveau de licencié en ingénierie est généralement l'exigence minimale pour entrer dans cette catégorie : un nombre grandissant d'employeurs recherchent des niveaux de doctorat. Quelques individus peuvent être capables d'entrer dans la catégorie sans diplôme, s'ils ont une activité importante dans quelque domaine proche de l'ingénierie industrielle, en plus d'une formation d'un niveau supérieur.

Chaque groupe contient également un profil qui spécifie le niveau général de formation (GED), la préparation professionnelle spécifique (SVP), les aptitudes (Apt), l'intérêt (int), les tempéraments (tem) et exigences physiques (phys. dem) requises de l'individu.

Une section supplémentaire donne les groupes proches du groupe considéré (groupes qui ont des éléments en commun). L'utilisateur possède ainsi des références prêtes pour toute information supplémentaire.

## **Classification liée :**

Ingénierie : recherche et développement.

Ingénierie : travail technique.

Ingénierie : coordination scientifique et technique et travaux connexes.

Traducteurs techniques.

Dessinateurs.

A l'intérieur d'un groupe de caractéristiques individuelles les emplois sont classés numériquement selon leur numéro de code complet. Les emplois d'un groupe peuvent provenir de n'importe quel groupe à 3 chiffres du classement par groupe de professions.

A l'intérieur de chaque groupe de caractéristiques individuelles, ils sont identifiés par leurs numéros de codes et des appellations légèrement différentes :

## **Exemple :**

Titre de l'Occupational group arrangement (OGA) :

09. Professions de l'éducation.

296. Employés de classement.

Titre du Worker traits arrangement (WTA) :

09. Education.

206. Activités de classement.

Le service US de l'emploi utilise les informations sur les relations entre les professions qui sont contenues dans le **DOT**, pour définir, conseiller et placer les demandeurs d'emploi.

Les organisations industrielles les utilisent dans le même but et également pour le recrutement, la promotion interne, les possibilités de transfert et les projets de grilles d'emplois.

Les organisations gouvernementales trouvent une telle information particulièrement utile dans les programmes d'utilisation de la main-d'œuvre de formation, de développement régional...

Le **DOT** sert de guide pour la formation professionnelle et générale, car il est la source fondamentale de toute information sur les métiers, à la fois en termes de tâches accomplies et de relations entre emplois.

Les personnes qui s'occupent d'orientation professionnelle considèrent le **DOT** comme l'un des instruments de base permettant une évaluation de l'individu, de sa qualification et de son potentiel, évaluation nécessaire lorsqu'il faut choisir une formation ou une profession.

Les étudiants dans les universités, collèges et écoles secondaires y trouvent leur meilleure source d'information sur le monde du travail et utilisent ses techniques de classification, pour réunir leur information sur les relations entre les emplois, et les exigences requises pour y accéder.

## APPENDICE A

### **LES RELATIONS A L'INTERIEUR DES HIERARCHIES DONNEES - INDIVIDUS - CHOSES**

(Les trois derniers chiffres des nombres du code des professions du **DOT**)

#### **DATA (LES DONNEES)**

Information, connaissance et conception reliées aux données, aux individus et aux choses, obtenues par observation, recherche, interprétation, visualisation ou création mentale ; les données écrites prennent la forme de nombres, mots, symboles ; d'autres données sont des idées, des concepts, des expressions.

##### **0. Synthetizing**

Réunit des analyses de données pour découvrir des faits ou développer des connaissances, des concepts ou des interprétations.

##### **1. Coordinating**

Détermine le temps, l'endroit et la succession des opérations ou actions, décidés sur la base du traitement des données. Exécute les décisions ou rend compte des événements.

##### **2. Analysing**

Examine et évalue les données. Présente les actions possibles en fonction des évaluations.

##### **3. Compiling**

Recueille, réunit ou classe l'information au sujet des données, gens ou choses. Rend compte ou exécute des actions prescrites.

##### **4. Computing**

Exécute des opérations arithmétiques et rend compte ou exécute des actions en relation avec elles. La comptabilité est exclue.

## **5. Copying**

Transcrit, inscrit ou porte des informations.

## **6. Comparing**

Juge des caractéristiques des données, des choses et des individus : caractéristiques facilement observables, fonctionnelles, structurelles, et compositionnelles (semblables ou différentes de caractéristiques standard).

# **PEOPLE (LES INDIVIDUS)**

Les êtres humains et les animaux quand on les considère individuellement.

## **0. Mentoring**

Rapport avec les individus pour donner un avis, conseiller ou diriger sur des problèmes légaux, scientifiques, cliniques, spirituels.

## **1. Négociating**

Echange des idées, des informations et des opinions avec les autres pour formuler des politiques et des programmes ou arriver ensemble à des décisions, des conclusions ou des solutions.

## **2. Instructing**

Enseigne aux autres une matière, ou entraîne les autres (même les animaux) grâce à des explications, des démonstrations et une pratique surveillée ; fait des recommandations sur la base de disciplines techniques.

## **3. Supervising**

Détermine ou interprète des procédures de travail pour un groupe de travailleurs, leur assigne des tâches spécifiques, maintient entre eux d'harmonieuses relations et encourage l'efficacité.

## **4. Diverting**

Amuse les autres.

## **5. Persuading**

Influence les autres en faveur d'un produit, d'un service ou d'un point de vue.

## **6. Speaking, signaling**

Parle ou signale aux gens d'envoyer ou d'échanger une information. Inclut les directions et tâches données aux aides et assistants.

## **7. Serving**

Attend les besoins ou les requêtes des personnes ou des animaux (souhaits explicites ou implicites) ; cela implique une réponse immédiate.

## **THINGS (LES CHOSES)**

Objets inanimés : ce qui les distingue des êtres humains ; substances ou matériaux : machines-outils, équipements, produits. Une chose est tangible et a une forme et d'autres caractéristiques physiques.

### **0. Setting up**

Ajuste machines et équipements, en réparant ou en changeant des outils, des joints, des pièces, pour les préparer à accomplir leur fonction ; modifie leur fonction, ou assure leur bon fonctionnement s'ils sont en panne. Les travailleurs qui installent une ou plusieurs machines pour d'autres ouvriers ou qui installent et utilisent personnellement plusieurs machines sont comptés ici.

### **1. Precision, working**

Utilise ses membres ou des outils pour usiner, remuer, guider ou placer des objets ou des matériaux, dans des cas où le choix des outils ou matériels appropriés et le maniement de l'outil (4) requièrent l'exercice d'un grand jugement. Peut être aidé par des assistants.

### **2. Operating controlling**

Démarré, arrêté, contrôle et ajuste la progression des machines ou des équipements destinés à fabriquer ou traiter des objets ou des matériaux. (Faire marcher une machine implique l'installation de la machine et l'ajustement de la machine ou du matériel, à mesure que le travail progresse). Le contrôle de l'équipement implique d'observer les cadrans et de tourner des boutons et d'autres instruments pour contrôler des facteurs tels que la température, la pression, l'écoulement des liquides, la vitesse des pompes et les réactions des matériaux. L'installation implique plusieurs variables et le réglage est plus fréquent dans les emplois classés dans le § 5 (Tending).

### **3. Driving Operating**

Démarré, arrêté et contrôle l'action de machines ou d'équipements dont la progression doit être dirigée ou qui doit être guidée, pour fabriquer, faire avancer ou remuer des choses ou des individus, observe des cadrans, estime la distance et détermine la vitesse et la direction d'autres objets : tourne des manivelles et des roues ; pousse des poignées et des freins ; pousse ou tire des appareils de levage ou des leviers. Inclut des machines telles que les grues, les systèmes

(4) Ainsi que l'achèvement de la tâche et le respect des normes.

de transport, les tracteurs, les machines à charger les fourneaux, les machines à laver, les appareils de levage. Exclut les machines propulsées manuellement, telles que les chariots à main et les machines simples telles que les wagonnets et chariots électriques.

#### **4. Manipulating**

Utilise ses membres, des outils ou des instruments spéciaux pour travailler, remuer, guider ou placer des objets ou des matériaux. Cette activité implique quelques latitudes de jugement par rapport à la précision atteinte ou au choix des outils, objets ou matériaux appropriés, bien que ceci soit assez clair.

#### **5. Tending**

Démarre, arrête et observe le fonctionnement de machines ou d'équipements. Implique d'ajuster les matériaux ou de contrôler les machines, en changeant les repères, ajuste la durée et la température, tourne des valves pour permettre l'arrivée de matériaux et appuie sur des boutons en réponse à des lumières.

Ces ajustements nécessitent peu de jugement.

#### **6. Feeding offbearing**

Insère, jette, pousse ou place des matériaux, les enlève de machines et d'équipements qui sont automatiques ou dirigés par d'autres ouvriers.

#### **7. Handling**

Utilise ses membres, des outils et des instruments spéciaux pour travailler, remuer ou porter des objets ou des matériaux. Implique peu ou pas de latitude de jugement par rapport au but défini à atteindre ou au choix de l'outil, objet ou matériel approprié.

## APPENDICE B

### **EXPLICATIONS RELATIVES AU « WORKER TRAITS ARRANGEMENTS » (WTA)**

Les six composantes ont été choisies dans le but de fournir le cadre le plus large pour présenter l'information sur les caractéristiques individuelles.

- 1 - Niveau GED (le niveau général de formation) et SVP (la préparation professionnelle spécifique) nécessaires : temps de formation.
- 2 - Aptitudes requises pour apprendre ou accomplir les tâches.
- 3 - Intérêts : préférences pour certains types de travail considérés comme nécessaires pour le succès dans l'emploi.
- 4 - Types de situations professionnelles auxquelles l'individu doit s'adapter.
- 5 - Exigences physiques des situations de travail.
- 6 - Conditions de travail, environnement.

#### **I - Temps de formation**

##### **a) GED (Niveau général de formation)**

Le niveau de développement général embrasse les aspects de la formation (formelle et informelle) qui contribuent :

- au développement de la faculté de raisonner de l'individu et à son aptitude à suivre les instructions ;
- à l'acquisition de connaissances « instrumentales » telles que le langage et la compréhension des mathématiques.

C'est une formation (une éducation à la limite) de nature générale qui n'a pas un objectif professionnel reconnu et réellement spécifique.

Ordinairement, une telle formation est donnée dans les écoles élémentaires, les high schools ou les collèges. Elle peut également provenir de l'expérience ou du travail personnel.

Le code GED comporte 6 niveaux de complexité croissante :

## CODE GED

Niveau	Faculté de raisonner	Culture mathématique	Expression
6	<p>Applique des principes de pensées logiques ou scientifiques à de nombreux problèmes intellectuels et pratiques. Raisonne avec des symboles autres que les mots (formule, équation, graphe, note de musique) dans des cas pour la plupart difficiles. Raisonne avec de nombreuses variables abstraites et concrètes. Appréhende les classes de concepts les plus complexes.</p>	<p>Applique des connaissances de techniques mathématiques et statistiques avancées, telles que le calcul différentiel et intégral, l'analyse factorielle et la détermination de probabilités et travaille avec une grande diversité de concepts mathématiques théoriques et réalise des applications originales de procédures mathématiques, comme dans les équations différentielles et empiriques.</p>	<p>Compréhension et expression à un niveau tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Ecrit ou édite des articles pour des publications comme les journaux, les magazines, les revues scientifiques et techniques.</li> <li>— Prépare et écrit les actes, les baux, les testaments et les contrats.</li> <li>— Prépare et donne des cours de politique, d'économie, de pédagogie ou de science.</li> </ul>
5	<p>Applique des principes de pensée logiques ou scientifiques pour définir les problèmes, collecter les informations, établir les faits, et tirer de bonnes conclusions.</p> <p>Interprète de nombreuses instructions techniques dans des livres et manuels, sous des formes mathématiques ou graphiques.</p> <p>Raisonne avec plusieurs variables abstraites et concrètes.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>— Interroge et conseille des gens comme des étudiants, des clients ou des malades, sur des sujets, tels le choix du bien-être, la réhabilitation professionnelle, l'hygiène mentale ou les relations conjugales.</li> <li>— Evalue les données techniques pour construire des maisons et des ponts.</li> </ul>
4	<p>Applique les principes de « systèmes rationnels » (ex. librairie, moteur à carburant interne, construction de maison...) pour résoudre des problèmes pratiques et jouer avec plusieurs variables dans des situations telles qu'existe seulement une standardisation limitée.</p>	<p>Fait des opérations mathématiques algébriques et géométriques ordinaires, et des applications pratiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Ecrit des notes, des ordonnances pour le personnel exécutif et tient son courrier personnel, interroge et juge les gens qui doivent lui parler et écrit la correspondance de routine sur sa propre initiative.</li> <li>— Interroge les demandeurs d'emplois pour déterminer le travail le</li> </ul>

	Interprète de nombreuses instructions fournies sous forme écrite, orale, graphique ou schématique.		mieux adapté à leurs capacités et expérience, et contacte les employeurs pour les intéresser aux services de l'agence. — Interprète des nouvelles techniques pour des plans et des instructions tels que les tracés, les reproductions et les schémas.
3	Applique une compréhension de bon sens pour mener à bien les instructions données sous forme orale, écrite ou graphique. Etudie des problèmes impliquant plusieurs variables concrètes dans ou à partir de situations standardisées.	Fait des calculs arithmétiques impliquant fractions, nombres décimaux et pourcentages.	— Range, porte des matériaux tels que des chèques, des factures, des bulletins. — Copie les informations d'un rapport à un autre, remplit les fiches et tape à la machine tous travaux à partir du manuscrit ou d'une copie corrigée.
2	Applique une compréhension de bon sens pour mener à bien des instructions orales ou écrites détaillées, mais non évidentes.  Etudie des problèmes impliquant peu de variables concrètes dans ou à partir de situations connues.	Utilise l'arithmétique pour additionner, soustraire, multiplier et diviser des nombres entiers.	— Interroge les ménages pour obtenir des informations sur l'âge, la profession, le nombre d'enfants... destinées à être utilisées comme données pour les études économiques. — Guide les gens dans des promenades historiques ou des édifices publics, décrivant des traits, tels que la dimension, la valeur et les points intéressants.
1	Applique une compréhension de bon sens pour mener à bien des instructions simples et immédiates. Est confronté à des situations standards sans aucune variable ou avec occasionnellement, dans ou à partir des situations rencontrées dans le poste.	Accomplit des additions et soustractions simples, lit et copie des chiffres, ou compte, ou enregistre.	— Apprend ses tâches à partir d'instructions orales ou de démonstrations. — Ecrit des informations qui identifient, par exemple, le nom et l'adresse du client, le poids, le nombre ou le type de produit, sur des étiquettes. — Passe commandes oralement ou par écrit, de produits tels que le linge, savon, ou matériaux de travail.

## b) SVP (Préparation professionnelle spécifique)

Le code symétrique du GED est aussi en ordre de difficulté croissante. La préparation professionnelle spécifique est définie comme : « un laps de temps requis pour apprendre les techniques, acquérir l'information et développer la facilité nécessaire à une performance moyenne dans un poste de travail spécifique (une situation spécifique de travail).

Cette formation peut être acquise dans un environnement d'école, de travail, de vie militaire, institutionnel ou non professionnel.

Elle n'inclut pas la période d'adaptation requise, même d'un travailleur très qualifié, pour s'habituer aux conditions spéciales de quelque nouvel emploi.

La formation professionnelle spécifique inclut les fonctions données dans chacune des circonstances suivantes :

- 1 - Education professionnelle (telles que high school, école de commerce ou de vente, école technique, artistique et la partie de la formation du collège qui est organisée autour d'un objectif professionnel spécifique).
- 2 - Formation d'apprentissage (pour les emplois auxquels on parvient par apprentissage).
- 3 - Formation dans l'entreprise (donnée par l'employeur sous forme d'études en classe organisée).
- 4 - Formation sur le tas (travaillant comme débutant ou formé dans l'emploi sous la direction d'un ouvrier qualifié).
- 5 - Essentiel de l'expérience dans les autres emplois (travail dans les métiers à moindre responsabilité qui conduit à un emploi de grade plus élevé, ou travail dans d'autres emplois qui permettent d'acquérir des qualifications).

Le code pour les SVP comprend neuf niveaux, comme le montre le tableau suivant :

Niveau	Temps de la préparation spécifique
1	Seulement courte démonstration
2	Préparation inférieure à 30 jours
3	Préparation de 30 jours à 3 mois
4	Préparation de 3 mois à 6 mois
5	Préparation de 6 mois à 1 an
6	Préparation de 1 an à 2 ans
7	Préparation de 2 ans à 4 ans
8	Préparation de 4 ans à 10 ans
9	Préparation au-delà de 10 ans

## II - Aptitudes

Capacités spécifiques requises d'un individu pour apprendre ou accomplir correctement une tâche ou une exigence de travail.

**G - Intelligence.** Capacité générale d'apprendre. Capacité de saisir ou de comprendre des instructions et les principes sous-jacents. Capacité de raisonner et de porter des jugements. Étroitement reliée à la réussite scolaire.

**V - Expression verbale.** Capacité de comprendre les significations des mots et des idées qui leur sont associées et de s'en servir efficacement. Comprendre la langue, les relations entre les mots et les significations de phrases et paragraphes entiers. Présenter l'information et les idées clairement.

**N - Aptitudes à compter.** Capacité d'accomplir des opérations arithmétiques rapidement et sans faute.

**S - Aptitude spatiale.** Capacité d'appréhender les formes dans l'espace et de comprendre les relations entre les plans et les objets solides. Peut être utilisée pour des tâches telles que la lecture de calques et la résolution de problèmes de géométrie. Souvent décrite comme l'aptitude à visualiser les objets de 2 ou 3 dimensions ou à visualiser par la pensée des formes géométriques.

**P - Perception de formes.** Capacité de percevoir le détail dans des objets ou dans un matériau tel qu'image ou graphique ; faire des comparaisons visuelles, voir des nuances, des différences légères dans les formes des figures, la largeur et la longueur des lignes.

**Q - Perception écrite.** Capacité de percevoir le détail dans un matériau écrit ou oral. Observe des différences dans les copies, corrige les mots et les nombres et évite les erreurs évidentes dans le calcul arithmétique.

**K - Coordination.** Capacité de coordonner les yeux, les mains et les doigts rapidement et efficacement en faisant des mouvements précis à une certaine vitesse. Aptitude à effectuer un mouvement réponse sans faute et rapidement.

**F - Habileté des doigts.** Capacité de remuer les doigts et de manipuler des petits objets avec les doigts, sans faute et rapidement.

**H - Habileté manuelle.** Capacité de remuer les mains facilement et adroitement. Travailler avec les mains en plaçant et tournant.

**E - Coordination œil-main.** Capacité de bouger la main et le pied de façon coordonnée, chacun étant en accord avec un signal visuel.

**C - Perception des couleurs.** Capacité de percevoir ou de reconnaître des similitudes ou des différences dans les couleurs, dans les ombres ou les teintes différentes de la même couleur. Identifier une couleur particulière, ou reconnaître des combinaisons de couleurs harmonieuses ou contrastées, ou assembler des couleurs correctement.

## Explication des niveaux

Les chiffres indiquent quel niveau de chaque aptitude le poste requiert pour une occupation satisfaisante (moyenne). Les exigences moyennes, plutôt que le maximum ou le minimum sont retenues. Le niveau requis est exprimé en termes de niveaux équivalents possédés par des groupes de la population active.

1 - Les 10 % supérieurs de la population. Ce groupe possède un degré très élevé de l'aptitude.

2 - Le tiers le plus élevé, les 10 % supérieurs exclus. Ce groupe possède un degré élevé et au-dessus de la moyenne, dans l'aptitude considérée.

3 - Le tiers du milieu. Degré moyen, de légèrement au-dessous à légèrement au-dessus de la moyenne.

4 - Le tiers le plus bas, les 10 % inférieurs exclus. Degré faible et en-dessous de la moyenne.

5 - Les 10 % inférieurs. Degré négligeable.

## Aptitudes significatives

Certaines aptitudes apparaissent importantes dans les profils de qualification des différents groupes. Ces aptitudes sont considérées comme significatives pour le groupe spécifique. C'est-à-dire essentielles pour une réussite moyenne dans l'emploi.

Toutes ces aptitudes ne sont pas nécessairement requises pour chaque emploi du groupe, mais une certaine combinaison de ces aptitudes est essentielle dans tous les cas.

## III - Intérêts

Préférences pour certains types d'activité ou d'expériences, accompagnées d'une répulsion pour leurs contraires. Les facteurs d'intérêt sont groupés en 5 paires : une préférence positive pour l'un d'eux implique un manque d'attrait pour l'autre facteur de cette paire.

### Situations impliquant une préférence pour des activités :

- |  |                 |   |
|--|-----------------|---|
| 1. Concernant des objets et des choses                   | ou au contraire | 6. Concernant des personnes et la communication d'idées |
| 2. Impliquant des contacts d'affaires avec des personnes | » »             | 7. De nature scientifique et technique                  |
| 3. De routine, de nature concrète ou organisée           | » »             | 8. De nature abstraite et créatrice                     |

- |  |          |  |
|--|----------|--|
| 4. — Effectuées pour des personnes, pour leur bien présumé considéré au sens d'un bien-être social<br>— Mettant en contact avec des personnes dans le domaine social | »      » | 9. Qui sont non-sociales par nature et sont menées en relation avec des machines et des techniques |
| 5. Qui apportent un certain prestige ou l'estime des autres  | »      » | 10. Dont le résultat est une satisfaction tangible et productive.                                  |

#### **IV - Tempéraments**

Différents types de situations professionnelles auxquelles les individus doivent s'adapter :

- 1 - Situation impliquant de nombreuses tâches souvent caractérisées par un fréquent changement.
- 2 - Situation impliquant des opérations courtes et répétitives menées à bien selon un ensemble de processus et de suites de tâches.
- 3 - Situation impliquant de n'accomplir quelque chose que sur indication spéciale, ne donnant que peu ou pas de champ pour une action indépendante ou un jugement sur des problèmes de travail.
- 4 - Situation impliquant la direction, le contrôle et la planification d'une activité toute entière ou d'activités menées par d'autres.
- 5 - Situation impliquant la nécessité d'être en contact avec des personnes dans leur travail pour donner et recevoir des instructions.
- 6 - Situation impliquant un travail solitaire et isolé physiquement des autres, bien que l'activité puisse être intégrée à celles des autres.
- 7 - Situation impliquant d'influencer les gens dans leurs opinions, leurs attitudes ou leurs jugements sur les idées et les choses.
- 8 - Situation impliquant d'accomplir correctement un travail, confronté à l'inattendu ou à la critique, ou en prenant des risques.
- 9 - Situation impliquant l'évaluation (jusqu'aux généralisations, jugements ou décisions) de l'information, à partir de sensations ou d'opinions.
- 0 - Situation impliquant l'évaluation (jusqu'aux généralisations, jugements ou décisions) de l'information, selon des critères objectifs.
- X - Situation impliquant l'interprétation de sentiments, d'idées ou de faits en termes de point de vue personnel.
- Y - Situation impliquant la connaissance précise de limites tolérances et standards.

## V - Exigences physiques

On se réfère ici à la fois aux exigences physiques de l'emploi et aux capacités physiques (traits physiques spécifiques) que le travailleur doit posséder pour répondre aux exigences. Par exemple, « voir » est le nom de l'exigence physique requise par de nombreux emplois (percevoir par le sens de la vision) et aussi le nom d'une capacité spécifique possédée par de nombreuses personnes (dotées de la capacité de voir). L'individu doit posséder les capacités physiques au moins à un niveau égal à celui des exigences physiques requises par l'emploi.

### a) Les facteurs

#### 1. *Soulever, porter, pousser ou tirer (en force)*

Ce sont les exigences physiques premières, et en général une personne qui s'engage dans une de ces activités peut s'engager dans toutes.

Chacune de ces activités peut être décrite ainsi :

— **soulever** : monter ou baisser un objet d'un niveau à un autre (inclut le fait de tirer vers le haut) ;

— **porter** : transporter un objet, ordinairement en le tenant dans les mains, les bras ou sur l'épaule ;

— **pousser** : exercer une force sur un objet de telle sorte que l'objet s'éloigne dans la direction de la force (inclut : frapper, taper à la main, au pied et les actions de pédalage) ;

— **tirer** : exercer une force sur un objet de telle sorte que l'objet s'approche dans le sens de la force (inclut : agiter).

Les cinq degrés dans ce facteur sont les suivants :

#### S - Travail « sédentaire »

Soulever 5 kg maximum et occasionnellement, soulever ou transporter des objets tels que des emballages, des grands livres et des petits outils. Bien qu'un poste « sédentaire » soit défini comme impliquant la station assise, il est souvent nécessaire pour mener à bien les tâches de l'emploi de marcher ou de se tenir debout un certain temps. Les postes sont qualifiés de « sédentaires » si marcher ou se tenir debout n'est requis qu'occasionnellement et que les autres critères du travail sédentaire sont réunis.

#### L - Travail « léger »

Soulever 10 kg maximum et soulever ou transporter fréquemment des objets pesants jusqu'à 5 kg. Même si le poids soulevé ne l'est qu'un temps négligeable, un emploi se situe dans cette catégorie quand il demande de marcher ou de se tenir debout assez longtemps, ou quand il demande d'être assis la plupart du temps, en poussant ou tirant avec les bras ou les jambes.

### **M - Travail « moyen »**

Soulever 25 kg maximum, soulever ou transporter fréquemment des objets pesant jusqu'à 13 kg.

### **H - Travail « lourd »**

Soulever 50 kg maximum, soulever ou transporter fréquemment des objets pesant jusqu'à 25 kg.

### **V - Travail « très lourd »**

Soulever des objets au-delà de 50 kg, soulever et transporter fréquemment des objets pesant 25 kg au plus.

## **2. Grimper et/ou se balancer**

— **grimper** : monter ou descendre des échelles, des escaliers, sur des échafaudages, le long des rampes, des cordes, des poteaux... utilisant les pieds et les jambes et/ou les bras et les mains ;

— **se balancer** : maintenir son corps en équilibre pour éviter de tomber, en marchant, se tenant debout, accroupi ou courant sur des surfaces étroites, glissantes ou mouvantes ; ou maintenir son corps en équilibre en accomplissant des figures de gymnastique.

## **3. Se pencher, s'agenouiller, ramper et/ou s'accroupir**

— **se pencher** : courber le corps en avant et en arrière en pliant l'échine à la taille ;

— **s'agenouiller** : plier les jambes aux genoux pour se tenir sur un ou deux genoux ;

— **s'accroupir** : courber le corps en avant et en arrière en pliant les jambes et en courbant l'échine ;

— **ramper** : avancer sur les mains et les genoux ou les mains et les pieds.

## **4. Atteindre, tenir, saisir avec les doigts et/ou sentir**

— **atteindre** : étendre les mains et les bras dans une direction ;

— **tenir** : attraper, tenir à la main, agripper, tourner... en travaillant avec les mains (et non les doigts) ;

— **saisir avec les doigts** : ramasser, pincer... en travaillant avec les doigts d'abord (plutôt qu'avec la main entière ou le bras comme dans (2) ;

— **sentir** : percevoir les qualités d'objets et de matériaux comme la taille, la forme, la température, la composition, en utilisant le toucher de la peau, particulièrement le bout des doigts.

## **5. Parler et/écouter**

— **parler** : exprimer ou échanger des idées en utilisant des mots ;

— **écouter** : percevoir la nature des sons par l'ouïe.

## 6. Voir

Capter avec les yeux les impressions de la forme, de la taille, de la couleur ou d'autres caractéristiques des objets.

Les fonctions visuelles principales sont : l'acuité, de loin ou de près, la perception des différents plans, le champ de vision, l'accommodation, la perception des couleurs.

— L'acuité : loin - vision nette à 6 mètres ou plus.

Acuité - près - vision nette à 40 cm au moins.

— Perception en profondeur - vision en 3 dimensions

Capacité de juger les relations de distance dans l'espace et de voir les objets où et comme ils sont réellement.

— Champ de vision

L'étendue qui peut être vue de haut en bas et de gauche à droite lorsque les yeux sont fixés sur un point.

— Accommodation - ajustement de l'œil pour amener le centre du foyer sur un objet. Cet élément est particulièrement important dans un travail minutieux à des distances variables des yeux.

— Perception des couleurs

Capacité d'identifier et de distinguer les couleurs.

### **b) Les conditions de travail**

Les conditions de travail sont caractéristiques de l'environnement physique d'un individu dans un poste spécifique.

#### 1. *A l'intérieur et/ou à l'extérieur*

I - Intérieur : protection des conditions atmosphériques mais pas nécessairement des changements de température.

O - Extérieur : pas de protection effective contre les intempéries.

B - A la fois I et O.

Un emploi est considéré I si l'individu passe 75 % de son temps ou plus à l'intérieur et 0 s'il passe 75 % ou plus à l'extérieur. Un emploi est considéré B, si les activités en extérieur et en intérieur représentent à peu près un temps équivalent.

#### 2. *Grand froid et changements de température*

— Grand froid : température assez basse pour causer une gêne physique réelle si l'individu n'est pas muni d'une protection exceptionnelle.

— Changements de température : variations de température suffisamment sensibles et rapides pour causer des réactions physiques.

### 3. *Grande chaleur et changements de température*

— Grande chaleur : température assez haute pour causer une gêne physique réelle si l'individu n'est pas muni d'une protection assez exceptionnelle.

— Changements de température : variations de température suffisamment sensibles et rapides pour causer des réactions physiques.

### 4. *Mouillé et humide*

— Mouillé : en contact avec de l'eau ou des liquides.

— Humide : conditions atmosphériques assez humides pour causer une gêne.

### 5. *Bruit et vibrations*

Bruit suffisant, constant ou intermittent, pour causer des distractions réelles ou des maux possibles atteignant l'ouïe : et/ou vibration suffisante (production d'un mouvement oscillatoire ou chocs physiques et mouvements répétés) pour causer un dommage corporel, s'il est supporté longtemps.

### 6. *Risques*

Situations dans lesquelles l'individu est exposé à un risque de blessures corporelles.

### 7. *Fumée, odeurs, conditions toxiques, poussières et mauvaise ventilation*

— Fumées : émanations fumeuses ou vaporeuses, en général odorantes, issues du résultat d'une combustion ou d'une réaction chimique.

— Odeurs : (nocives, toxiques ou non).

— Conditions toxiques : exposition à des poussières toxiques, fumées, gaz, vapeurs, brouillards ou liquides qui entraînent des lésions généralisées ou localisées du fait d'être respirées ou de leur action sur la peau.

— Poussières : air rempli de petites particules de toutes sortes, comme la poussière des textiles, la farine, la sciure, les peaux... ou les poussières organiques (silicium, amiante...) qui rendent le lieu de travail pénible et source de troubles.

— Mauvaise ventilation : insuffisant mouvement de l'air causant un sentiment de suffocation : exposition aux courants d'air.

Nous donnons ici un exemple de profil de qualification en termes numériques, qui correspond à l'ingénierie industrielle :

### PROFIL DE QUALIFICATION

GED 5				
SVP 8				
Apt	GVN	SPQ	KFH	EC
	111	223	444	55
	222	33		
Int 7 3				
Tem 4 9 P				
Phys. dem S L 6				

## APPENDICE C

### **DEFINITIONS DU CONTENU DES GRANDES CATEGORIES D'EMPLOI**

#### **1. Technical, managerial and professional occupations**

Cette catégorie comprend les professions dont l'exercice inclut les aspects théoriques et pratiques de domaines tels que l'art, la science, l'ingénierie, l'éducation, la médecine, le droit, les relations d'affaires et le travail technique, administratif ou de gestion. La plupart de ces professions demandent une formation solide (habituellement à l'université, au collège ou au niveau d'un institut technique).

#### **2. Clerical and sales occupations**

Cette catégorie inclut les emplois qui se définissent par la préparation, la transcription, le transfert, la systématisation et la conservation de documents ou mémoires écrits ; la collecte des comptes ; la distribution de l'information, et l'incitation des acheteurs en faveur d'un bien ou d'un service. Elle inclut les emplois mêlés de près à la vente même s'ils ne comportent pas une participation réelle.

#### **3. Service occupations**

Cette catégorie comprend les emplois qui se définissent par l'accomplissement de tâches en relation avec les particuliers, le service du personnel dans les institutions, les établissements commerciaux ou autres, la protection du public contre le crime, le feu, les accidents et les actes de guerre.

#### **4. Farming, fishery, forestry and related occupations**

Cette catégorie inclut les emplois qui consistent à cultiver la terre et à la moissonner, à attraper et à élever les produits de la vie animale ; et les emplois qui fournissent des services en rapport avec ces activités.

#### **5. Processing occupations**

Cette catégorie inclut les emplois qui consistent à affiner, mélanger, composer et traiter de manière chimique, thermique ou autre les matériaux et les produits. La connaissance d'un procédé et l'application de formules ou autres spécifi-

cations sont requises. Des cuves, des alambics, des fours, des fourneaux, des mélangeurs, des broyeurs, des moulins et autres machines semblables sont habituellement utilisées.

#### **6. Machine trades occupations**

Cette catégorie inclut des emplois qui consistent à approvisionner, surveiller, faire marcher, contrôler et régler des machines pour couper, percer, mouler, abraser, imprimer, etc... des matériaux tels que le métal, le papier, le bois et la pierre. Dans toute cette catégorie les relations du travailleur avec la machine sont de première importance. Aux niveaux les plus complexes, d'importants aspects du travail incluent la compréhension des fonctions des machines, la lecture de plans, des calculs mathématiques et l'exercice du jugement pour se conformer aux indications spécifiques. La coordination des yeux et des mains est le facteur le plus significatif à des niveaux plus bas. Le démontage, la réparation, le remontage, l'installation et l'entretien des machines et d'équipements mécaniques, le tissage, le tricotage, la filature et autres travaux du textile sont inclus dans cette catégorie.

#### **7. French work occupations.**

Cette catégorie comprend les emplois qui consistent à utiliser des membres du corps, des outils à mains et de petites machines pour ajuster, affûter, tailler, mouler, peindre, coudre, assembler, contrôler, réparer, etc... de petits objets ou matériaux tels que la joaillerie, les phonographes, les ampoules lumineuses, les instruments de musique, les pneumatiques, les chaussures, la poterie et les vêtements ; le travail est habituellement accompli à un poste donné dans une usine, une installation ou une boutique, à un établi, une table de travail ou une chaîne. Aux niveaux les plus complexes, les travailleurs lisent des plans, suivent des modèles, utilisent divers outils et sont responsables du respect des normes. Les travailleurs de moindre niveau suivent des modes opératoires standardisés.

#### **8. Structural work occupations**

Cette catégorie comprend les emplois qui consistent à fabriquer, élever, installer, paver, peindre, réparer, etc. des constructions ou parties de construction telles que ponts, bâtiments, routes, véhicules à moteur, câbles, avions, poutres, plaques et charpentes. Le travail a généralement lieu à l'extérieur d'une usine ou d'un magasin ; sauf pour les emplois à la chaîne dans une usine. Les outils utilisés sont manuels ou portables, et des matériaux tels que le bois, le métal, le béton, le verre, et l'argile sont employés. On demande souvent aux travailleurs d'avoir une connaissance des matériaux avec lesquels ils travaillent ; par exemple, leur résistance aux charges et aux intempéries, leur durée.

#### **9. Miscellaneous occupations**

Cette catégorie comprend des emplois divers : les services de transport, emballage et entrepôts ; les loisirs de cinéma ; les mines et le logement, les arts graphiques, etc...

## LE « GUIDE DES PROFESSIONS » AMERICAIN

Le Bureau statistique du Département du travail américain publie un « guide des professions » mis à jour régulièrement. La présente note concerne l'édition 1970-71.

Ce guide est destiné aux orienteurs et aux étudiants. On y mentionne plus de 700 emplois, spécialement ceux qui nécessitent une formation particulière assez longue.

Globalement, les professions figurant dans le guide couvrent 97 % des emplois du commerce et 95 % des travailleurs de formation supérieure, environ 2/3 de tous les travailleurs qualifiés, des employés ou des travailleurs des services et 2/5 des ouvriers spécialisés. Les principaux types de métiers agricoles y figurent aussi.

Chaque groupe de métier est précédé d'une introduction générale sur le domaine concerné : gestion et administration, sciences, arts, santé, etc.... Ces regroupements ne suivent pas de critères bien définis. Les grandes catégories reprennent celles du BLS (5), un peu différentes de celles du recensement, basées à la fois sur le statut et l'activité.

Entre 250 et 255 professions sont aussi étudiées pour elles-mêmes, et se retrouvent dans un classement professionnel. Les autres sont regroupées par industrie (10 groupes d'industries).

Dans ce classement par industrie, 32 professions seulement sont étudiées de manière complète : les autres sont simplement mentionnées au cours de l'évolution de l'emploi dans une industrie particulière.

Pour chaque profession, le numéro correspondant du DOT est indiqué. La présentation d'un métier ou d'une profession se fait en 6 paragraphes plus ou moins détaillés :

- nature du travail,
- effectifs actuels,
- formations et autres qualifications requises,
- perspectives d'emploi,
- gains et conditions de travail,
- sources d'information additionnelles.

Les descriptions sont beaucoup plus détaillées que celles du DOT. Mais cela se comprend car le public n'est pas du tout le même.

Les perspectives d'emploi sont des projections issues des différents recensements. La méthodologie est celle de la continuation des tendances passées. D'après les termes mêmes de l'ouvrage « le dessin des perspectives futures d'emploi reflétées dans le manuel est basé sur les hypothèses fondamentales suivantes :

1. Maintien de hauts niveaux d'emploi de la main-d'œuvre disponible en 1980.

---

(5) Bureau of Labor Statistics.

2. Pas d'événement majeur qui change substantiellement le taux et la nature de la croissance économique.
3. Les modèles et relations économiques et sociales continueront à changer au même taux que par le passé.
4. Le progrès technique et scientifique doit continuer au même taux que les années récentes.
5. En 1980, les dépenses liées aux activités de défense approcheront le niveau de 1963 qui est un peu plus élevé que les niveaux antérieurs à la guerre du « Viet-Nam ».

Le manuel consacre une partie de son introduction à développer les prévisions pour chaque grand type de professions. Elles sont ensuite reprises dans les études particulières.

A titre d'exemple, nous donnons ici l'étude de la profession de « conseiller scolaire » et celle de « régleur sur machines-outils ».

## **CONSEILLERS SCOLAIRES : DOT 045-108**

### *Nature du travail*

Les conseillers scolaires sont responsables du développement scolaire, professionnel et social des étudiants.

Les conseillers travaillent avec les étudiants individuellement ou en groupe, avec leurs professeurs et autre personnel scolaire, leurs parents et les agences publiques.

Les conseillers des écoles secondaires obtiennent l'information concernant l'orientation scolaire et professionnelle par des entretiens avec les étudiants, des documents scolaires et autres, des tests qui les aident à estimer les chances de succès d'un étudiant dans une voie déterminée.

Le conseiller peut superviser ou faire passer les tests. Le conseiller aide l'étudiant à analyser les données et développe avec lui ou parfois avec ses parents, un plan de formation s'ajustant à ses capacités, ses intérêts et les débouchés professionnels.

Dans leur travail, les conseillers peuvent fournir une information professionnelle, y compris la description de l'emploi, les exigences de formation, les gains et les perspectives d'avancement. Ils possèdent des listes ou des guides de professions à la disposition des étudiants et des parents. Ils peuvent organiser des visites d'usines, ou de sociétés et montrer des films. De nombreux conseillers ont des programmes de journées tout faits. Les conseillers scolaires fournissent aussi des informations sur les programmes d'enseignement dans les high schools et les écoles professionnelles et les différentes possibilités d'enseignement au-delà de la high school, comprenant 2 à 4 années de collège ; écoles de vente, d'industrie ou de commerce ; programmes d'apprentissage et programmes dépendant du « manpower development and training act », de 1962.

Les conseillers des écoles secondaires peuvent aussi aider les étudiants à trouver du travail à temps partiel, soit pour leur permettre de continuer leurs études, soit à titre de stage professionnel. Ils peuvent aussi les aider à trouver du travail après leurs études ou les adresser aux services de l'emploi.

Certains conseillers suivent les diplômés récents et ceux qui ont quitté leurs études, participent à des « surveys » des possibilités d'emploi local, coopèrent à des programmes de recherche sur l'efficacité des programmes d'éducation et d'orientation.

De nombreux conseillers dans les écoles secondaires aident individuellement les étudiants qui ont des problèmes personnels ou de relations, fréquents à l'adolescence. Les conseillers organisent aussi des groupes de discussion sur les thèmes qui sont en rapport avec les intérêts et les problèmes de l'étudiant.

Les conseillers dans les écoles élémentaires aident les enfants à découvrir le plus tôt possible leurs caractéristiques intellectuelles, émotionnelles, sociales, et physiques et à diagnostiquer leurs difficultés d'apprentissage.

Les méthodes utilisées ici diffèrent de beaucoup des méthodes utilisées avec des étudiants plus âgés. L'observation en salle de classe et le jeu sont parmi les techniques les plus utilisées avec les jeunes élèves. Les conseillers d'enseignement primaire passent beaucoup de temps à consulter les parents et les professeurs. Ils travaillent en étroite collaboration avec les autres membres du personnel de l'école, y compris les psychologues et les travailleurs sociaux.

Certains conseillers, surtout dans le secondaire, peuvent faire de l'information dans les classes ou même organiser des cours « sociaux » ou autres, en plus de leur activité de conseil. Ils peuvent aussi superviser des clubs scolaires ou autres activités extrascolaires, souvent après les heures de travail scolaire.

### *Effectifs*

54 000 personnes environ étaient conseillers scolaires dans les écoles publiques secondaires en 1968-69. Plus de 29 000 l'étaient à plein temps. Les services de conseil dans les écoles élémentaires croissent constamment. En 1968-69, environ 5 500 personnes accomplissent des tâches de conseil à ce niveau. En outre des conseillers en nombre croissant sont employés dans des écoles privées élémentaires et secondaires. La majorité se trouve dans des écoles importantes. Un nombre croissant de districts scolaires, fournit des services d'orientation à de petites écoles en assignant plus d'une école à un conseiller.

Environ la moitié de tous les conseillers de high schools sont des femmes.

### *Formation, qualifications supplémentaires et avancement*

Beaucoup d'états exigent que les conseillers aient à la fois un certificat de conseil et d'enseignement (voir le paragraphe sur les exigences vis-à-vis des professeurs des écoles primaires et secondaires). Un certificat de conseil exige le niveau « graduate » et de 1 à 5 ans d'expérience professionnelle. Une personne visant le conseil doit prendre connaissance des exigences particulières de

l'Etat dans lequel elle projette de travailler car les exigences varient beaucoup d'un état à l'autre et changent rapidement.

Les étudiants du collège qui n'ont pas encore la licence, souhaitant devenir conseiller scolaire suivent habituellement le programme de formation de professeur, en complétant par des cours de psychologie et de sociologie.

Après avoir passé leur licence, ils peuvent acquérir leur expérience d'enseignement ou autre requise, soit avant, soit pendant les études plus avancées. Quelques états substituent des cours spéciaux à l'expérience d'enseignement. Dans quelques états les professeurs qui ont accompli une part des cours requis pour le « Master's degree » peuvent être choisis pour un certificat provisoire et peuvent conseiller sous surveillance, pendant qu'ils terminent leurs études. Les disciplines habituellement exigées au niveau « graduate » sont l'appréciation de l'individu, le développement professionnel et les services d'information, la théorie du conseil, la recherche et les statistiques, la dynamique de groupe, éthique et relations professionnelles, développement et gestion d'un programme. L'expérience ou l'enseignement dans un domaine particulier sont fournis dans un nombre croissant de programmes.

Les programmes de conseillers d'éducation au niveau « graduate » existent dans 370 collèges et universités, plus fréquemment dans les départements d'éducation et de psychologie. Pour obtenir une maîtrise, il faut continuer un ou deux ans. Les conseillers scolaires peuvent être promus superviseurs ou directeurs ou vers toute autre position du système scolaire.

### *Perspectives d'emploi*

Les possibilités d'emploi pour des conseillers scolaires bien entraînés seront excellentes dans les années 1970. En 1968, l'offre de conseillers qualifiés était inférieure à la demande et ce déséquilibre persistera quelque temps. Des variations d'emplois de conseillers augmenteront rapidement à cause du renforcement des services de conseil et de l'augmentation des élèves dans le secondaire. Le rapport moyen des conseillers aux étudiants est encore bien en-dessous des standards généralement acceptés, en dépit de l'aide fournie par le gouvernement fédéral.

En plus des besoins de croissance, il faut tenir compte des besoins de remplacement. En fonction des données disponibles, environ 10 % des conseillers s'arrêtent annuellement pour plusieurs raisons : responsabilités familiales, retraite, promotion ou autres.

Parmi les facteurs affectant la croissance de l'emploi des conseillers scolaires, il faut noter la reconnaissance croissante de l'importance de ce service éducatif pour tous les élèves : les moyens, les doués, les lents, les désavantagés, les handicapés. De plus, la législation fédérale récente a étendu le champ des services de conseil aux écoles élémentaires, techniques et professionnelles ainsi qu'aux « juniors colleges ».

Contribuer ainsi à accroître la demande de services de conseil marque l'intérêt croissant des pouvoirs publics pour aider les étudiants à résoudre leurs pro-

blèmes personnels et sociaux, ce qui peut, en retour, réduire le nombre des abandons en cours d'études.

Les étudiants prennent aussi conseil sur les exigences des emplois d'entrée, les changements d'emplois dus à l'automatisation et au progrès technique, les exigences pour entrer au collège et les débouchés.

### *Gains et conditions de travail*

D'après le Bureau Fédéral de l'Éducation, le salaire moyen annuel des conseillers scolaires était de 8 500 dollars en 1967-68. Beaucoup de conseillers ont des salaires plus élevés que les professeurs de même niveau de formation et même expérience.

Dans de nombreux systèmes scolaires, les conseillers reçoivent des augmentations régulières de salaire lorsque leur expérience s'accroît ou qu'ils passent de nouveaux examens. Certains conseillers accroissent leur revenu par des consultations à temps partiel ou autres travaux dans des centres publics de conseils, des agences gouvernementales ou d'industrie privée.

### *Source d'information additionnelle*

L'information sur les collèges et universités offrant une formation de conseiller, et sur les exigences de diplômes requis dans chaque Etat peut être obtenue du Département de l'éducation de chaque Etat.

Une information complémentaire peut être obtenue de l'Association des conseillers scolaires américains.

## **REGLEURS (machines-outils)**

DOT 600 380 ; 604 280 et 380 ; 605 380 et 619 380

### *Nature du travail*

Le régleur, appelé souvent préparateur de travail sur machine-outil, est un spécialiste qualifié employé dans une entreprise qui produit sur machines, en grande quantité. Sa tâche principale est de régler les machines-outils ; c'est-à-dire, de les rendre prêtes à être utilisées par des ouvriers spécialisés. Il peut aussi expliquer à ces derniers les opérations à accomplir et leur montrer comment vérifier leur travail. Habituellement un régleur a un certain nombre de machines-outils qui sont souvent d'un seul type, des tours par exemple. Cependant, il peut s'occuper de machines différentes, des broyeurs ou des machines à vis automatiques. Travaillant à partir de dessins, de calques, d'instructions écrites ou de fiches de poste, il détermine le rythme auquel la matière doit être fournie aux machines, les vitesses de travail, les outils et les séquences d'opération.

Puis il choisit et monte les outils de coupe ou autres outils appropriés et ajuste des guides, des arrêts ou autres contrôles. Il peut faire des passes d'essai et ajuster la machine et les outils jusqu'à ce que les pièces produites soient conformes aux instructions. La machine est alors donnée à un ouvrier spécialisé. Le régleur peut faire ensuite des interventions de détail pour maintenir une production de qualité constante.

### *Débouchés*

La plupart des régleurs sont employés dans des usines qui produisent des pièces de métal, des équipements de transport, des machines. Ces travailleurs sont habituellement embauchés par des grandes sociétés qui emploient beaucoup d'ouvriers spécialisés sur machines-outils. Ils ne travaillent pas habituellement dans des entreprises qui font de l'entretien ou dans de petites entreprises.

### *Formation et autres qualifications*

Pour devenir régleur, un travailleur doit normalement posséder une qualification complète d'ouvrier sur machine ou être opérateur spécialiste de machines-outils. Un régleur doit connaître parfaitement le fonctionnement d'un ou de plusieurs types de machines-outils. Il doit lire les calques et effectuer les calculs pour déterminer les vitesses et les avances des machines-outils. Il doit savoir s'exprimer clairement puisqu'il doit expliquer à un ouvrier spécialisé sur machines-outils, comment effectuer des travaux sur la machine et comment vérifier leur ajustement. Surtout un régleur doit être formé à choisir la séquence des opérations pour que les pièces métalliques soient faites selon les normes données. L'affectation des régleurs se fait normalement dans l'entreprise par promotion ou reclassement.

### *Perspectives d'emploi*

On peut supposer que l'emploi des régleurs progressera modérément entre 1970 et 1980, comme suite à la croissance anticipée des activités métallurgiques. Des possibilités d'emplois supplémentaires se présenteront en raison des besoins de remplacer des régleurs qualifiés qui se retirent, meurent ou sont transférés à d'autres activités. Des retraites et décès doivent normalement offrir approximativement 1 000 débouchés par an. L'usage de machines-outils à commande numérique peut modifier les tâches des régleurs. Dans l'avenir, le régleur pourrait simplement pré-ajuster des outils, instruire les ouvriers et vérifier les premières pièces fabriquées. Puisque les régleurs sont des travailleurs qualifiés leurs possibilités d'avancement ou de transfert à d'autres tâches comme celle de la programmation des pièces, resteront bonnes.

### *Salaires et conditions de travail*

Les salaires des régleurs se comparent favorablement avec ceux des autres ouvriers qualifiés du métal. En 1968, les salaires par heure, en période normale de travail, se situaient entre 3 et 4 \$ l'heure pour une semaine de travail normal.

De bonnes habitudes en matière de sécurité sont importantes puisque le régleur doit manier des outils tranchants. Il peut être exposé aussi à des machines-outils à grande vitesse ayant des instruments de coupe très affûtés lorsqu'il effectue les opérations d'essai pour éprouver l'exactitude de montage.

Voir la partie d'introduction de ce chapitre pour les points de vue sur les avantages hors salaire dont les ouvriers du métal bénéficient, les syndicats regroupant ces travailleurs et les sources de renseignements supplémentaires.

## Chapitre IV

# PRÉSENTATION DE LA NOMENCLATURE SUÉDOISE DES EMPLOIS

La nomenclature suédoise des emplois a comme objectif explicite essentiel de permettre l'harmonisation des données recueillies dans les différents domaines où sont traitées des informations concernant les emplois et les individus : placement, orientation professionnelle, planification de l'emploi et de l'éducation, politique des salaires, politique sociale.

A cette fin, elle propose un nouveau cadre d'enregistrement des données, ou plutôt une classification qui soit en quelque sorte une table de passage entre les statistiques déjà existantes : statistiques du recensement, statistiques des salaires.

### I - UNE CLASSIFICATION A CARACTERE DECIMAL

En pratique la nomenclature des emplois est une classification à caractère décimal.

- On a d'abord 10 grands groupes appelés secteurs de travail. Ils sont tout à fait différents de ceux de la classification du BIT. A ce niveau d'agrégation, ils peuvent difficilement refléter une vision cohérente et globale de la division sociale du travail.

Les groupes 0, 2, 3, 6, 7, 8 pourraient relever d'un découpage des fonctions d'entreprise : recherche, fabrication, manutention et transport, commerce et vente, information et documentation, administration et gestion.

En réalité, le contenu de ces grands groupes est assez hétérogène puisqu'on trouve les pompiers et les pêcheurs dans le groupe 3 (déplacement manutention et transport) et que les dactylos se trouvent dans le groupe 9 (activités diverses).

Les trois autres grands groupes ou secteurs de travail sont les groupes 2 (artistes), 5 (activités domestiques ou hôtelières) et 6 (travailleurs sociaux).

Il apparaît ainsi que cette présentation de l'activité économique en 10 secteurs de travail ne correspond pas à un regroupement d'entreprises, puisque dans une entreprise on trouvera des activités répertoriées dans des groupes différents.

Enfin, une équi-répartition de la population entre les différents groupes n'a pas été recherchée puisque les activités artistiques occupent un groupe, tout comme les activités de fabrication.

Le critère fondamental utilisé semble être celui du contenu formel de l'activité.

• **Les différents secteurs de travail** se décomposent en activités ou familles d'emplois. La nomenclature en compte 54. Le regroupement en familles d'emplois a lieu en fonction des matériels utilisés ou des méthodes, des produits sur lesquels porte le travail. Aucune analyse d'emplois systématique ne semble servir de base à ces regroupements. Les différentes qualifications ne sont pas distinguées dans ces familles d'emplois. A chaque famille d'emplois correspond un numéro de code à 2 chiffres.

• **Les familles d'emplois** sont à leur tour décomposées en sous-groupes. C'est le niveau le plus bas de la décomposition. A chaque sous-groupe correspond un numéro de code à 5 chiffres.

Dans le document publié en 1970, chaque famille d'emplois est accompagnée d'une définition qui peut aller jusqu'à une demi-page et qui précise le contenu du travail.

Ces familles sont en fait plus vague que les formes verbales employées ne le laissent supposer. A la manière des recommandations des manuels d'analyse de poste, chaque phase de l'emploi est décrite à l'aide d'un verbe d'action à l'infinitif. En pratique le champ d'activité couvert dans le cas présent est beaucoup trop vaste pour que l'on obtienne une séquence d'opérations qui corresponde au contenu de tous les emplois de la famille. On aura par exemple la famille d'emplois suivante :

**Construction, projecteur, dessinateur.**

#### *Contenu du travail*

— se représenter des pièces, des formes, des arrangements, ainsi que leurs combinaisons diverses en vue de la construction d'ensembles,

— établir une ébauche, calculer la grandeur de forces ou leur effet,

— établir les qualités et les dimensions de l'ensemble ou d'une partie ou d'un élément de l'ensemble,

— préciser la forme de l'arrangement des pièces du système au moyen de maquettes, de dessins d'ensemble ou de détail,

— décider des matériaux à employer,

— construire, faire construire, tester, contribuer à la mise au point du modèle ou du prototype en relation avec les clients.

A la suite de cette série d'« opérations » décrire en termes les plus généraux possibles, la nomenclature indique les objets ou les produits sur lesquels s'exercent ces actions : on obtient alors les groupes d'emplois.

C'est ainsi qu'on a des constructeurs, projeteurs, dessinateurs :

- d'habitations et de logements,
- de travaux publics,
- d'instruments de communication (radio, radar, etc.),
- de véhicules (voitures, bateaux, avions),
- de moteurs,
- d'instruments de toutes sortes, etc...

Il en est de même dans les autres familles d'emplois : dans les métiers de la comptabilité par exemple, on distinguera :

- la finance,
- les prix de revient,
- les assurances,
- le personnel,
- le petit commerce, etc...

Le numéro à 5 chiffres correspond à un groupe de base ainsi défini : le plus souvent, il ne s'agira pas d'un emploi particulier : 21 645 correspond au constructeur-projeteur-dessinateur de locomotives, 21 643 au constructeur-projeteur-dessinateur d'appareils photographiques ; 67 021 correspond au comptable financier, 67 064 au comptable en matière de personnel.

Cette présentation revient à reconnaître qu'il existe de grands types d'activités professionnelles qui ne varient pas beaucoup d'un domaine d'application à l'autre. Il faudrait se demander si ces grands types d'activités correspondent à des ensembles identiques ayant des exigences semblables envers ceux qui les accomplissent. La nomenclature ne donne bien sûr aucune ébauche de réponse à ces questions.

## **II - UNE TABLE DE PASSAGE ENTRE LES POSTES DE TRAVAIL ET LES CLASSIFICATIONS DU RECENSEMENT**

La nomenclature propose une table de passage entre les postes tels qu'ils ont été définis et les classifications du recensement. Elle reprend ici les grandes catégories du recensement en présentant en face tous les emplois de la nomenclature qui y correspondent. La structure des deux classifications est peu différente. Cependant, le recensement a tendance à mettre sous une même rubrique des activités qui ont lieu dans la même entreprise ; en particulier, les activités d'administration qui sont, dans la proposition de nomenclature, sous une rubrique spéciale, la rubrique 80, se retrouvent presque dans chacune des rubriques du recensement.

Le document propose ensuite un raccordement avec les statistiques de salaires. Antérieures à la constitution de cette nomenclature, elles sont construites sur une base différente ; elles mettent en jeu deux critères ; le degré de difficulté et le niveau de responsabilité. Cette tentative soulève le problème plus général de la possibilité de constitution d'une nomenclature adaptable à des objectifs différents. Les objectifs et moyens utilisés pour les statistiques de salaires sont présentés ainsi par S. JONASSON, dans un document remis à l'OCDE : « Des statistiques de salaires payés, par classe de position, même degré de difficulté, même niveau de responsabilité » ont été rassemblées depuis de nombreuses années par l'Organisation Centrale des Travailleurs Salariés.

Les syndicats rassemblent ces informations pour que leurs adhérents puissent répondre à ces trois questions :

- est-ce que mon salaire est correct ?
- quel salaire puis-je demander pour demeurer dans mon emploi compte tenu de ce qui se fait ailleurs ?
- à quel salaire dois-je m'attendre si je cherche un nouvel emploi ?

Un accord entre organisations patronales et syndicales sur un système conjoint de classifications de positions individuelles est intervenu. Ce système couvre toutes sortes de positions dans une série de branches (mines, carrières, industries de transformation, construction, commerce, transport, services gouvernementaux, diverses sortes de services communautaires, loisirs et services personnels).

Comme un système sera d'autant plus facilement accepté qu'il sera simple, il consiste essentiellement en une énumération des types de position que les organisations qui adhèrent au système ont décidé de distinguer.

Une description a été attachée à chaque type de position en vue de caractériser le contenu fonctionnel, le degré de difficulté et de responsabilité. On a aussi donné à chaque type un nom et un numéro de code pour le traitement de l'information.

#### \* Quelques définitions

— **La position** désigne un ensemble d'activités accomplies par une personne en vue de produire des résultats qui ont un contenu particulier et que la personne a pour tâche de produire. Trois éléments sont ainsi caractéristiques de la position : un ensemble d'activités — un résultat déterminé — un contrat de travail.

— **Le contenu fonctionnel** de la position désigne l'ensemble d'activités. La nature du résultat détermine le genre des activités à assurer.

— **Le degré de difficulté** se réfère au niveau et au nombre d'activités. Le niveau des activités dépend du degré de complexité de l'objet à produire.

— **Le type de position** est caractérisé par un certain contenu fonctionnel et un certain degré de complexité. Les types de position peuvent être décrits par l'énumération des activités constituantes et par l'objet ou les objets que ces

activités visent. Dans l'édition en vigueur en 1968, le système de classification distingue 10 classes fonctionnelles de position (1<sup>er</sup> chiffre) :

- Administration générale.
- Direction de la production.
- Recherche.
- Développement.
- Technique et fabrication.
- Edition, librairie.
- Enseignement.
- Traitement médical.
- Commerce.
- Comptabilité et gestion des ressources.

Chaque classe fonctionnelle est divisée en familles de position (60 familles). Les familles de position se subdivisent en types de position (de même degré de difficulté).

#### **\* Quelques remarques générales sur cette classification**

Cette classification ne tient pas compte du statut social ni du niveau d'éducation (ce dernier n'est pas un critère approprié pour classer les positions en vue d'une comparaison des salaires). Cette classification ne résulte pas d'une analyse factorielle serrée du contenu des différents postes de travail. C'est peut-être moins précis mais l'application en est plus facile et beaucoup moins coûteuse.

Des tableaux résumés sont fournis pour chaque type de position. Les données, recueillies par les membres des syndicats, sont rassemblées en tableaux, un par type de position, utilisés comme base de comparaison pour les salaires individuels et collectifs.

\*  
\*\*

- Une nomenclature est toujours dépendante de ses utilisateurs et de la forme sous laquelle se trouvent les données de base à rassembler. Des statistiques de salaires rassemblent des données dans le cadre de l'entreprise, tandis que des statistiques issues d'un recensement partent de questionnaires individuels.
- Une nomenclature qui est utilisée non seulement par des spécialistes des statistiques mais par un grand nombre de personnes a plus de chances d'être utilisée correctement si elle repose sur une base contractuelle. Sinon les schémas logiques les plus clairs se heurtent à des difficultés d'interprétation dues au langage, etc...
- L'univers des emplois est extrêmement divers et il est difficile de trouver un système de classement exhaustif qui repose sur des critères entièrement explicités. Il existe toujours plus ou moins des cases résiduelles. Par suite, lorsqu'on veut faire des tables de passage d'une nomenclature à l'autre, on ne peut procéder que cas par cas, et il est difficile de le faire de manière automatique.

- L'affirmation selon laquelle le contenu du travail constitue la base de la nomenclature demande à être précisée, puisque trois nomenclatures (celle du BIT, la nomenclature anglaise et la nomenclature suédoise) disent partir du même critère et arrivent à des grands groupes différents.

## **LES FAMILLES D'EMPLOIS**

### **0. Recherche, exploration, analyse, enseignement, éducation**

01. Chercheurs, explorateurs, analystes, assistants de recherche, d'exploration, d'analyse.
02. Professeurs.

### **1. Présentation et production artistique**

11. Artistes, directeurs artistiques.
16. Artistes, producteurs d'œuvres d'art.

### **2. Production de matière, d'objets**

20. Artisans, fabricants, maîtres d'œuvres.
21. Constructeurs, promoteurs, dessinateurs.
22. Mécaniciens, opérateurs sur machines.
23. Monteurs, installateurs, assembleurs, bâtisseurs.
24. Essayeurs, contrôleurs, inspecteurs.
25. Réparateurs, techniciens de nettoyage, de surveillance, d'entretien.
28. Eleveurs, cultivateurs.
29. Autres producteurs.

### **3. Déplacement, maniement, transport**

31. Pompiers.
32. Pêcheurs.
33. Conducteurs de véhicule.
34. Chargeurs, déchargeurs, arrimeurs.
35. Réceptionnistes, expéditeurs.
36. Emballeurs, empaqueteurs.
37. Transmetteurs, opérateurs radio-téléphone.
38. Opérateurs d'armes.
39. Autres transporteurs et manieurs.

#### **4. Activités domestiques et hôtellères**

- 40. Ménagères.
- 43. Hôtes.
- 44. Serveurs.
- 45. Valets, femmes de chambres.
- 49. Autres personnels compris dans un ménage.

#### **5. Soins d'hygiène, de santé, d'âme, à caractère social**

- 50. Hygiénistes.
- 51. Médecins, dentistes, vétérinaires.
- 52. Assistants médicaux, examens et/ou traitements, « soins privés » (1).
- 53. Assistants médicaux, examens et/ou traitements, « soins publics ».
- 54. Assistants médicaux, soins.
- 56. Prêtres, prédicateurs.
- 57. Chargés de l'aide social, assistants médicaux.

#### **6. Travail commercial**

- 61. Acquéreurs, acheteurs, assistants - achats et acquisitions.
- 62. Intermédiaires, assistants de négociants.
- 63. Vendeurs, assistants - ventes, expéditeurs.
- 64. Vendeurs, assistants - ventes, correspondants.
- 65. Vendeurs, assistants - ventes, voyageurs de commerce.
- 66. Négociateurs de marchés, assistants de négociateurs.
- 67. Comptables, assistants de comptabilité.
- 68. Gestionnaires.

#### **7. Conseil, information, négociation, documentation**

- 71. Administrateurs de documents.
- 72. Chargés d'information, de rédaction.
- 74. Conseillers, représentants, négociateurs.

#### **8. Administration de la société et d'entreprises**

- 80. Chefs de branches, directeurs d'entreprises.
- 81. Chargés de la planification.

---

(1) Les soins « privés » sont donnés dans des établissements du secteur non-conventionné, les soins « publics » dans le secteur conventionné.

- 82. Vérificateurs des comptes.
- 84. Juges.
- 85. Administrateurs juridiques.
- 86. Législateurs.
- 87. Chargés de la surveillance, de l'inspection des législations.
- 88. Procureurs généraux.

### **9. Autres activités**

- 93. Secrétaires, sténotypistes, dactylos.

## **ACTIVITES ENTRANT DANS LE SECTEUR DE LA PRODUCTION DE MATIERES ET D'OBJETS**

### **A — Imaginer des composants, des formes, leur disposition, leur installation en vue du fonctionnement.**

— Etablir la nature, calculer la grandeur des forces et de l'action des forces.

— Etablir la nature et les qualités du laps de temps qui s'écoule.

— Etablir les dimensions.

— Mettre en évidence les formes et l'organisation des composants et de leur système, donner les renseignements sur les dimensions, en réalisant des croquis détaillés, des ébauches approximatives, des esquisses.

— Choisir le matériel propre à atteindre le but qui sera envisagé, déterminer ses qualités nécessaires.

— Faire la liste des composants par le détail et les matériaux servant aux composants.

### **B — Préparer la production en traçant les inscriptions sur le matériel, en le marquant.**

— Préparer la production en vidant, en classant, en posant, en mélangeant, en soulevant, en secouant, en attachant et en remplissant.

— Donner forme à l'aide d'un outil, en perçant, en limant, en gravant, en taillant.

— En coupant, en rabotant, en poinçonnant, en découpant, en aiguisant, en estampant, en sciant.

— Donner forme à la main, à l'aide d'un outil, en tordant, en modelant, en forgeant.

— Remanier en faisant bouillir, cuire, griller.

— Remanier en décorant, en glaçant, en peignant.

### **C — Préparer en tirant, en montant un outil sur une machine qui accomplira le travail.**

— Préparer en tirant, en attachant la matière qui sera exploitée par la machine.

- Adapter les dispositifs pour la conduite du laps de temps d'exploitation.
- Faire démarrer la machine.
- Surveiller, pendant le temps d'exploitation.
- Conduire le temps d'exploitation en réglant la vitesse, l'alimentation, la température, la pression.
- Stopper la machine.
- Travailler en labourant, en hersant, en plantant, en semant, en aplanissant, en éclaircissant, en récoltant et en battant.
- Elever en affourageant, en soignant.

**D — Préparer un assemblage, un montage, en perçant, en meulant les pièces à assembler, en marquant et en nettoyant les surfaces.**

- Placer les composants dans un certain ordre, une certaine position en rapport les unes avec les autres.
- Assembler en collant, en engluant, en soudant, en piquant, en vissant et en cousant.

**E — Surveiller et inspecter les qualités des composants.**

- Conduire les essais, faire les essais.
- Classer.
- Ajuster, corriger.
- Enregistrer, calculer, combiner les informations des essais.
- Analyser, commenter, tirer les conclusions des informations combinées des essais.

**F — Vérifier l'appareil en vue d'établir ce qui ne fonctionne pas et la cause de cette panne.**

- Oter, vérifier les composants isolés qui ne fonctionnent pas, vérifier les autres composants.
- Ajuster, nettoyer, graisser, changer, réinstaller les pièces.
- Essayer le fonctionnement des pièces, le produit en entier.

**G — Procurer, voir à ce que les ressources nécessaires à la production soient accessibles.**

- Empaqueter, transporter.
- Vendre.
- Comptabiliser les transactions, les coûts, les bilans.

## **OBJET DE L'OCCUPATION, MOYENS ET METHODES**

Objets de verre, porcelaine, céramique, or, argent, pierre, etc...

Produits de menuiserie.

Produits textiles et cuirs.

Techniques d'imprimerie, produits graphiques.

Chefs-d'œuvre artistiques et assimilés.

Systèmes de construction (région, ville).

Systèmes ménagers.

Systèmes de communications.

Systèmes d'utilisation de l'énergie et assimilés.

Systèmes d'élevage et de culture.

Systèmes de fabrication.

Systèmes de transport.

Systèmes d'armes.

Systèmes de personnes et machines (résiduel).

Bâtiments.

Composants du bâtiment.

Réseau de communication.

Réseau d'énergie.

Véhicule.

Instrument.

Organisation de la force mécanique.

Composants de produits.

Armes.

Machines de fabrication courante.

Machines métallurgiques, montage pour le travail de la terre.

Machines-outils, emboutissage plastique.

Machines-outils, emboutissage à la coupe.

Machines pour le traitement des vivres et des remèdes.

Machines graphiques, pour la pâte à papier et le papier.

Machines de traitement des plastiques et du caoutchouc.

Machines de traitement du textile et assimilés.

Organisation des transports, machines de travaux publics.

Machines de fabrication (résiduel).

Vivres.

Remèdes.

Métaux.

Pétrole, produits du pétrole.

Plastiques.

Autres matières travaillées (résiduel).

## Chapitre V

# LA CLASSIFICATION ALLEMANDE DES PROFESSIONS DE 1961

(modifiée en 1970)

La classification allemande est très proche de celle du BIT. C'est l'un des soucis de ses auteurs que d'offrir des possibilités de comparaison entre les deux. Les pages suivantes en reprennent l'introduction. Elles comprennent deux parties : la structure de la classification des professions 1970 et la définition des concepts.

## I - LA STRUCTURE DE LA « CLASSIFICATION DES PROFESSIONS 1970 »

### 1 - Le volume-catalogue et le volume-descriptif

La structure de la « classification des professions » de 1970 correspond dans ses principaux éléments à celle de l'édition de 1961. La classification systématique des professions remaniées se compose de deux volumes.

Le premier volume comprend des unités systématiques de répartition avec l'indication des dénominations professionnelles qui leur sont reliées, par ordre alphabétique, un index alphabétique des dénominations professionnelles avec l'indication des numéros de code des professions correspondantes, ainsi que des clés de passage vers l'édition de 1961 et la Nomenclature du BIT de 1968.

Le second volume qui n'est pas encore publié, contient des descriptions des unités de la classification systématique des professions qui leur sont reliées ainsi que le même index alphabétique des dénominations professionnelles.

Il avait été suggéré de rassembler les deux volumes de 1970 en un seul volume, d'autant plus qu'une méprise s'était très souvent produite, consistant à considérer que le volume descriptif définitif (1) de la classification des professions

---

(1) Classification des professions et activités professionnelles, en République Fédérale d'Allemagne, décrite dans la récapitulation par unités systématiques. Edition W. Kohlhammer, Stuttgart et Mayence.

de 1961, paru seulement en 1966, constituait une classification nouvelle ou remaniée.

Finalement, cette idée n'a pourtant pas été retenue car le volume aurait alors été trop important et donc d'un maniement incommode.

— Le catalogue des dénominations professionnelles relatives aux unités de base :

A toutes les unités de base — catégories professionnelles caractérisées par des numéros de code à trois chiffres — sont joints des catalogues des dénominations professionnelles qui leur correspondent. Leur étendue s'est accrue depuis 1961, malgré l'élimination de dénominations professionnelles dépassées. La différenciation toujours croissante des processus de travail, l'effort des individus pour s'arracher à la société de masse grâce à la promotion professionnelle, l'évolution de la désignation de leur profession, ainsi que les transformations des filières de formation, accroissent constamment le nombre des dénominations professionnelles et conduisent souvent à la multiplicité des significations des mêmes dénominations. C'est pourquoi la classification de 1961 essayait déjà, en donnant des descriptions des unités systématiques, de compléter l'énumération des dénominations professionnelles et de créer la possibilité d'une insertion provisoire dans le système pour les dénominations professionnelles non mentionnées.

L'espoir de pouvoir renoncer grâce à des descriptions, à l'énumération des dénominations professionnelles, et ainsi à la nécessité constante d'avoir à les compléter le plus intégralement possible, n'a pu se réaliser. On n'a pas réussi à faire une sélection des dénominations professionnelles, qui reviennent le plus souvent, du fait que la fréquence d'utilisation des dénominations particulières n'a jusqu'à présent jamais été déterminée. C'est pourquoi, à l'époque de la révision de la classification des professions, on n'a pas pu renoncer à conserver des énumérations systématiques intégrales, du moins pour ce qui concerne la tendance générale des dénominations professionnelles, ceci avant tout pour des raisons de technique statistique, même quand les unités de répartition du système sont définies en même temps dans des descriptions.

Dès lors il n'a été possible pour 1970 que de faire une présentation simultanée de catalogues de dénominations professionnelles et de descriptions.

— Les descriptions des unités de classification systématique des professions :

Il ne s'agit pas de descriptions des professions particulières. Elles doivent plutôt fournir des informations sur les tâches qui sont effectuées par les professions rangées dans les différentes unités de classification, sur la façon dont ces tâches sont assurées dans les fonctions principales, sur les matériaux, machines, etc... qu'elles mettent en œuvre. Les descriptions sont importantes pour l'insertion de nouvelles professions ou de nouvelles dénominations professionnelles et pour décider des cas litigieux. Elles sont indispensables pour les classes professionnelles dont le contenu n'est pas précisé par dénomination professionnelle.

## 2 - Articulation de la classification systématique des professions

La classification existante répartit les professions selon les unités de classification suivantes :

- 6 domaines professionnels.
- 33 secteurs professionnels.
- 86 groupes professionnels.
- 328 catégories professionnelles.
- 1 672 classes professionnelles.

Les différentes unités de classification se caractérisent et se définissent comme suit :

### a) Les unités systématiques qui ne sont pas caractérisées par l'emploi du système décimal

- **Les domaines professionnels** ont des numéros de code en chiffres romains. Unités supérieures de la classification, ils englobent les professions qui se rapprochent par la nature de l'activité, c'est-à-dire, par les tâches effectuées et les caractéristiques générales de l'activité. La répartition et la disposition suivent largement la distinction usuelle entre les professions du secteur primaire, du secteur secondaire et du secteur tertiaire.
- **Les secteurs professionnels** sont des regroupements de groupes professionnels : il arrive que parfois un groupe professionnel constitue à lui seul un secteur professionnel. Ils sont caractérisés par des lettres à l'intérieur du domaine professionnel et par l'indication des numéros de code des groupes professionnels qui leur sont reliés. Ils regroupent les professions qui sont similaires par la nature des tâches, par l'activité professionnelle ; par le type de matériaux travaillés ou par d'autres éléments.

### b) Les unités systématiques caractérisées par l'emploi de numéros de code liés au système décimal

- **Les groupes professionnels** désignés par un numéro de code à deux chiffres regroupent les professions qui, par la spécialisation, sont presque assimilées et qui sont apparentées par la nature des tâches et de l'activité professionnelle : dans les professions de la fabrication, c'est surtout le matériau utilisé, quand il caractérise de façon décisive la nature de l'activité, qui sert d'élément directeur.
- **Les catégories professionnelles** constituent les unités de base du système. Elles sont représentées par un numéro de code à trois chiffres. Les professions qu'elles regroupent sont analogues par la nature des tâches et de l'activité professionnelle. Dans chaque catégorie professionnelle sont mentionnées par ordre alphabétique les dénominations professionnelles qui lui sont reliées.

Les catégories professionnelles 270 et 470 présentent une particularité. Ce sont les seules catégories dont le numéro de code se termine par 0. Il est apparu

nécessaire pour répondre aux besoins des services de l'emploi, de l'orientation professionnelle, de la recherche sur les professions et pour d'autres buts particuliers, de prévoir déjà une plus forte différenciation au niveau de classification des catégories professionnelles en ce qui concerne les professions de mécanicien et de manœuvre du bâtiment. A la place du chiffre terminal 0 on emploie dans ces cas-ci les chiffres 1, 2, 3, etc...

• **Les classes professionnelles** sont désignées par des numéros de code à quatre chiffres. Il s'agit des professions particulières ou des types de professions qui sont rassemblés dans la catégorie professionnelle correspondante ou réservés aux formes de spécialisation correspondantes ou à des auxiliaires qualifiés, et qui sont par conséquent caractérisés par le même type d'activité en ce qui concerne les tâches et les fonctions.

Certains chiffres terminaux des classes professionnelles ont une signification particulière.

Le chiffre terminal 0 est chaque fois réservé à la forme générale de la profession concernée quand il y a, ailleurs, des formes particulières de spécialisation qui sont reportées dans des classes professionnelles spéciales (à 4 chiffres).

Le chiffre terminal 7 est réservé aux auxiliaires qualifiés.

Le chiffre terminal 9 est affecté, quand cela est nécessaire, aux « autres professions » que celles qui appartiennent à la même catégorie professionnelle et qui sont mises en évidence dans des classes professionnelles spéciales.

Par ailleurs, on utilise dans le domaine professionnel III (professions de la fabrication) :

- le chiffre terminal 6 pour les installateurs de machines,
- le chiffre terminal 8 pour les conducteurs de machines.

### **3 - L'index alphabétique des dénominations professionnelles**

La partie alphabétique de la classification des professions contient l'ensemble des dénominations de la partie systématique classées par ordre alphabétique avec indication de leurs numéros de code.

### **4 - Les critères de division des unités de classification des professions**

Comme déjà en 1961, l'**activité exercée**, est utilisée comme critère de délimitation des professions particulières dans la « classification des professions » remaniée. On peut pour cela partir du principe que la majorité des classes professionnelles (à 4 chiffres) est réservée à une seule profession ou à des professions qui comportent une activité de même nature. En règle générale, toutes les unités du système sont formées comme auparavant en fonction de la nature, similaire ou voisine,

des activités professionnelles : la parenté est étroite dans les unités subordonnées, à commencer par les classes professionnelles et les unités de base (catégorie professionnelle).

## **5 - Les fondements de l'inventaire des dénominations professionnelles**

Pour la prise en compte ou la conservation des dénominations professionnelles, leur emploi effectif, d'après les expériences antérieures, a été déterminant. Il n'a pas été possible de faire une sélection critique du point de vue de la rationalité ou de la beauté et du sérieux des termes. C'est pourquoi, l'on rencontre aussi des dénominations qui peuvent sembler étranges si l'on ne connaît pas leur contexte particulier (par exemple croiseur ou sœur des âmes). Des dénominations, qui ne sont plus employées, n'ont pas pu être méthodiquement retirées de l'index de 1961 du fait du manque de renseignements adéquats. Le problème du caractère souhaitable ou indésirable de certaines appellations du point de vue de l'intérêt ou des pressions publiques ou privées, a dû rester subordonné au point de vue de l'emploi effectif des termes, ainsi que les vœux qui ont pu se manifester en faveur d'une répartition et d'une classification spécifique qui ne correspondaient pas, fondamentalement ou formellement, aux fondements de la classification et de son cadre systématique.

## **II - LA DEFINITION DES CONCEPTS**

### **1 - Profession**

Il est nécessaire de préciser le concept de profession au sens de la classification des professions. Comme auparavant, on entend par profession : **les connaissances et savoir-faire caractéristiques, utilisés pour l'acquisition d'un revenu, ainsi que les fonctions exigeant de l'expérience et remplies simultanément selon une combinaison typique, par lesquels l'individu concourt à la production collective dans le cadre de l'économie générale.**

De façon plus détaillée :

— Exerce une « profession » au sens de la classification, celui qui travaille à son compte ou pour le compte d'un autre sur le marché du travail, ou bien celui qui s'y trouve comme demandeur d'emploi, en bref celui qui par son activité cherche à acquérir un revenu. Dès lors, leur délimitation a sur ce point peu d'importance.

— Appartiennent aussi au monde des professions, des activités génératrices de revenus, plus ou moins limitées, même quand elles sont exercées à temps partiel ou de façon irrégulière ou qu'elles constituent de véritables métiers acces-

soires, dont le revenu ne fait que compléter une autre source de gain (par exemple rente, pension, etc...).

En ce sens, la maîtresse de maison, qui s'occupe simplement de son ménage, n'exerce pas d'activité lucrative ou professionnelle. Par contre, la femme de ménage, ou la gouvernante qui accomplissent pour d'autres et contre rémunération, des tâches identiques ou analogues à celles de la maîtresse de maison, appartiennent à la population active.

Les activités des personnes qui se préparent, dans la pratique, à une profession (apprentis, stagiaires) sont également orientées vers l'acquisition — future — d'un revenu et par conséquent doivent être prises en considération par la classification systématique. Il en est de même pour l'activité des membres d'une famille qui aident le chef de famille dans son activité, quand elle a des répercussions sur le produit de la famille, et se trouve dès lors immédiatement orientée vers l'acquisition d'un revenu ; ceci est valable tant qu'une telle activité ne prend pas une forme spécifique, qui, du point de vue de la classification systématique, la fait correspondre à une profession donnée.

**Ne sont pas considérées comme activités génératrices de revenus** celles qui traduisent une mission honorifique (échevin, tuteur) ou qui contribuent à la formation théorique (écolier, étudiant).

Chaque activité professionnelle exige **connaissances, savoir-faire et expériences** caractéristiques. Le savoir-faire est une des conditions essentielles de l'accomplissement d'un travail intellectuel ou physique donné. Les connaissances englobent le savoir professionnel sur les méthodes, techniques, propriétés des matériaux et instruments, acquis grâce à la formation ou à l'expérience. Ces facteurs peuvent être délimités pour un ensemble de fonctions et, dans ce sens, ils sont caractéristiques de chaque profession. Leur mode d'acquisition est de peu d'importance pour la classification systématique des professions.

L'essentiel pour la délimitation d'une profession, est que ces facteurs existent et qu'ils soient utilisés. Le professionnel qui a été formé de manière organisée sera donc considéré de la même façon que celui qui a acquis autrement — (par exemple sur le tas ou par une expérience de plusieurs années) — les connaissances, savoir-faire et expériences nécessaires à l'exercice de la profession.

C'est dans le domaine du travail physique que l'on peut le mieux expliciter ce qu'il faut entendre par **fonctions remplies simultanément selon une combinaison typique**. Les éléments de base déterminant la fonction sont les tours de main (par exemple maniement du marteau et des clous, de la truelle et du mortier. Exemples de fonctions : clouer des planches, prendre et étaler le mortier avec la truelle, boucher les trous). Elles concourent à la mise en œuvre de procédés (par exemple : stuquer des murs ou des plafonds, décorer le crépi des surfaces en profilant barreaux, moulures, et cavités) dont l'ensemble permet alors l'exécution d'une tâche professionnelle typique (ex. stucateur).

**Par concours à la production collective dans le cadre de l'économie générale** on entend toutes les activités qui, d'une manière ou d'une autre, contribuent

à la création du produit national. Par conséquent, l'index des professions ne contient pas les appellations qui correspondent à une situation de retraité (ex. rentier, professeur honoraire, en retraite), à des sources de revenus (ex. assuré social, fonctionnaire), à certaines qualités génératrices de pensions (ex. victimes de guerre, veuve de fonctionnaire) ni celles qui désignent une activité d'auto-subsistance ou un passe-temps (collectionneur de timbres).

Les **chômeurs** ne sont pas en tant que tels pris en compte par la classification. Leur insertion dans la classification systématique des professions se fait en fonction de l'activité normalement exercée, ou de la plus récente, ou parfois de l'activité qu'ils cherchent à exercer. A cette règle, n'échappent que les élèves ayant quitté l'école et cherchant du travail ou d'autres personnes qui n'ont encore exercé aucune profession, de sorte qu'il existe pour ces personnes des catégories spéciales dans la classification.

## 2 - Activité exercée

A l'instar de la classification du BIT, on utilise comme caractéristique pour la définition des professions particulières, **l'activité exercée** par une personne à un moment donné, indépendamment de sa qualification, de sa situation dans la profession ou dans l'entreprise, etc... Dès lors :

La **qualification** (par exemple le stade atteint en matière du savoir-faire, de connaissances et d'expérience) ou la **difficulté du travail** ne sont pas des critères de classification en ce qui concerne l'activité exercée. La classification des professions ne joue pas en fonction des **activités de même niveau** (comme la structure des salaires et des traitements) mais en fonction des **activités de même nature**. Dès lors, les niveaux de qualification (par exemple premier et second vendeur ou premier et second fondeur) ne peuvent être en tant que tels mis en évidence.

**Les stades de formation** dans une profession ne constituent pas une base d'analyse pour la classification des professions. On attribue plutôt à tous les stades de formation dans une profession la même position dans la classification systématique : les appellations d'apprenti, d'aide, d'assistant, de maître dans les professions ne sont en général pas retenues dans la classification systématique (on trouve donc « mécanicien » mais non « maître-mécanicien »). Par contre, on a retenu les appellations utilisées seulement pendant la période de formation, après laquelle la personne active entre dans la profession, celle-ci ayant une autre appellation (par exemple stagiaire en pharmacie - **pharmazie** / pharmacien - **apo:theker**).

La situation de l'apprenti qui reçoit une formation de base pendant la première partie de son temps d'apprentissage et se décide en définitive pour une formation professionnelle déterminée seulement quand celle-ci est terminée, constitue un cas particulier, pour lequel une position particulière a été créée dans la classification systématique. Par analogie, les stagiaires qui sont dans une situation semblable doivent être classés de la même façon.

### 3 - La situation dans la profession

Elle fait l'objet d'une classification systématique particulière. Le fait qu'une personne active travaille seule à son compte ou dans une collectivité, moyennant rémunération, avec un contrat d'ouvrage, comme personne indépendante, dans une position de dépendance, comme fonctionnaire, employé ou salarié ou comme travailleur à domicile, ne joue pour l'essentiel aucun rôle dans le classement en fonction de la profession.

Il en est de même pour les membres de la famille qui aident à l'activité principale, dans la mesure où on peut distinguer la nature de leur activité. La plupart des professions sont compatibles avec différentes situations dans la profession. Ainsi l'appellation « fonctionnaire » (beamter) indique en général une situation dans la profession, essentiellement dans une relation de droit public.

Ce n'est que dans la mesure où cette appellation se trouve dans des mots composés, ne désignant plus une relation de droit public, mais une forme particulière d'activité, qu'elle doit être prise en considération par la classification des professions [ex. employé des domaines (gutsbeamter), employé de banque (bankbeamter)], il en est de même pour les dénominations qui sont tout autant des appellations officielles pour des fonctionnaires qui se trouvent dans une relation de droit public (ex. inspecteur), que des appellations ayant une signification professionnelle propre (ex. inspecteur des domaines). En conséquence partout c'est exclusivement l'activité exercée qui est déterminante.

Ce principe est également valable pour les membres de la fonction publique. Ainsi, un médecin fonctionnaire doit être classé avec les médecins, un haut fonctionnaire du service des poids et mesures avec les ingénieurs-géomètres, un haut fonctionnaire des services de la construction avec les ingénieurs du bâtiment, etc... même si, dans leur domaine, c'est l'intérêt public qu'ils servent. Dans le service public, les appellations officielles peuvent néanmoins avoir également le caractère de véritables dénominations professionnelles et ceci notamment quand elles ont un contenu professionnel bien définissable (ex. fonctionnaire de direction - « regier rungsrat »).

**La situation dans l'entreprise**, c'est-à-dire la position qu'occupe une personne active dans la hiérarchie des postes de travail de l'entreprise où elle se trouve, n'est pas une caractéristique déterminante pour la classification systématique par profession. Des concepts comme celui de préparateur, d'employé de direction, de chef-cuisinier, sont par conséquent de peu d'importance pour la classification systématique des professions.

### 4 - Les formes fondamentales et les autres formes de professions

A partir des formes fondamentales des professions (ex. forgeron, tisserand, tailleur), se développent des **formes particulières** du fait de la spécialisation ou de la division du travail. Celles-ci peuvent être déterminées par le matériau employé

(ex. chaudronnier), par le produit du travail (ex. fabricant de chaudières), par le type de machine utilisée (ex. forgeron à matrices), par le procédé employé (ex. tissage à main), par la clientèle (ex. tailleur pour dames), ou par d'autres éléments.

Indépendamment de cela, toutes les formes particulières d'une profession ont ceci de commun : elles englobent les opérations qui incombent à une personne et elles correspondent à la profession de base (dont elles sont dérivées) pour les données générales de la tâche concernée. Les professions de base constituent en principe à elles seules des catégories professionnelles. Les formes particulières des professions sont en général constituées en classes professionnelles.

**L'installateur de machines**, que l'on rencontre dans de nombreuses professions, constitue une forme particulière spéciale. Il ne s'agit pas d'un conducteur de machines. Il s'agit d'un travailleur dont l'activité s'exerce bien dans le domaine des conducteurs de machines, mais qui est spécialisé dans un domaine particulièrement important de l'activité de cette profession de base, à savoir l'installation et le réglage, ainsi que l'essai de machines et de servo-mécanismes et le contrôle de leur fonctionnement. Dans le domaine professionnel III, les installateurs de machines sont classés dans des classes professionnelles particulières dont le numéro de code se termine par un 6.

**Les professions auxiliaires spécialisées** se distinguent des professions de base et de leurs formes particulières. Elles correspondent à l'exécution d'une partie des tâches qui incombent à la profession de base et à ses formes particulières, c'est-à-dire des tâches annexes et auxiliaires de l'activité des personnes actives exerçant la profession de base correspondante ou ses formes particulières. L'activité de ces auxiliaires est à ce point caractérisée par des tâches spécialisées qu'elle se distingue nettement de l'activité d'un manœuvre (non spécialisé), qui exécute lui aussi des tâches annexes mais qui ne sont pas liées à une spécialisation et consistent à transmettre, enlever, transporter, nettoyer, enlever les déchets et autres fonctions de même nature. Les professions de base correspondantes à des classes professionnelles particulières dont le numéro de code se termine par 7.

Les **manœuvres** non spécialisés (c'est-à-dire, sans tâches précisées) sont classés dans la catégorie professionnelle 531, le numéro de code des classes professionnelles correspondantes se terminant également par 7.

Les **conducteurs de machines** sont fonctionnellement nettement séparés de toutes ces formes professionnelles. Il s'agit de travailleurs qui s'occupent des machines, préparées, installées, contrôlées par d'autres ; ils déclenchent par des mouvements simples de la main ou du pied, des opérations mécaniques constamment répétitives, ils peuvent mettre en place ou retirer des matériaux ou des pièces détachées, mais ils ne déterminent pas eux-mêmes, dans le travail et la conduite de la machine, les opérations et les modes de fonctionnement, tels les écarts, la vitesse, la pression, le type d'outillage utilisé. Par « machines » il faut entendre également dans cette classification, les appareils et les équipements.

Les conducteurs de machines et d'appareils sont, pour chaque profession de base correspondante de conducteurs de machines, reliés à une classe professionnelle par 8.

Les domaines professionnels parcellaires qui sont nés du fait de la **division du travail**, des professions de base ou de leurs formes particulières, et qui se sont développés en véritables professions, ont été traités en conséquence dans la classification systématique.

Les professions de **monteur et d'assembleur** telles qu'on les rencontre dans la production de masse, ont ainsi une place autonome. Leurs fonctions ne peuvent en général être remplies que par le jeu routinier d'opérations manuelles répétitives effectuées par plusieurs travailleurs. Ces professions de travail parcellaire montrent une certaine identité de nature des tâches et des fonctions. C'est pourquoi elles ont été séparées des professions de base, avec lesquelles elles étaient encore réunies en 1961 dans des unités communes et réparties dans les catégories spécifiques des « monteurs » (321 et 322).

On s'est écarté des principes qui précèdent, quand la vie professionnelle pratique n'a pas encore conféré de signification propre à ces nuances professionnelles, ou que leur forme est encore incertaine, ou quand les techniques statistiques et des raisons de cohérence ne permettent pas d'effectuer les différenciations fines qui ont été évoquées. Ainsi, les rubriques de ce type sont parfois passées du niveau des catégories professionnelles à celui des classes professionnelles (ex. comparer 135 : ouvrier du verre, décorateur) ou bien on a largement (comparer 144 : vulcanisateur) ou complètement (comparer 304 : opticien) renoncé à une répartition plus fine.

On a généralement renoncé à créer des unités systématiques particulières de classement des  **doubles professions** . On a pleinement appliqué le principe de répartition selon lequel la dominante de l'activité professionnelle d'une personne active est en général indiquée par le terme qu'elle donne en premier lieu (ex. peintre et tapissier) avec quelques exceptions fondées essentiellement sur les besoins de l'administration du travail qui nécessitent la création d'une classe professionnelle spécifique (ex. : 2624 : installateur de plomberie-plombier ; pâtissier-boulangier).

D'abord conçue pour l'exploitation du recensement, la classification qui vient d'être présentée, est censée répondre à de nombreux besoins en matière d'information sur l'emploi : services de l'emploi, orientation professionnelle, recherches sur les professions. L'effort de rigueur dans la définition des critères et l'« ingéniosité » dans la codification ne peuvent compenser, ni résoudre, les problèmes théoriques et pratiques des nomenclatures constituées en définitive de listes d'appellations (même si on ne retient que les appellations qui ont un effectif suffisant).

## Chapitre VI

# DESCRIPTION DU SYSTÈME NÉERLANDAIS DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS <sup>(1)</sup>

### I - LA CLASSIFICATION DE 1949

Dès 1946, le Ministère du Travail décida de procéder à un essai de classification ne portant que sur une zone restreinte. Une vingtaine d'entreprises furent sélectionnées. Dans chacune de ces entreprises, on demanda à l'employeur de rédiger des descriptions de postes à l'aide d'un questionnaire très succinct. Une commission fonctionnant au sein de chaque entreprise intéressée et comprenant notamment un ingénieur de l'établissement, un représentant des travailleurs, un médecin du service de l'Inspection du Travail et deux psychologues appartenant à l'Université, fut ensuite chargée d'établir la classification des postes à partir des descriptions.

Les résultats furent très disparates et il apparut indispensable de mettre au point une méthode plus précise d'analyse des postes : tous les bureaux de placement furent invités à fournir au Ministère du Travail la liste de tous les métiers de leur connaissance, avec indication du ou des noms de ces métiers et une brève description des tâches. Deux ou trois placiers travaillant sur un même secteur d'activité, la fiabilité des informations était assez bonne.

A l'aide de cette masse de renseignements, les services centraux élaborèrent un inventaire des métiers comportant le nom de chacun d'eux (et éventuellement les synonymes) et une définition brève.

Lorsque cet inventaire fut terminé, l'on se trouva en possession d'une base de départ solide pour procéder à une classification des métiers. L'expérience de 1946 avait montré l'importance d'un outil d'analyse. Mais, avant même qu'il

(1) Ce chapitre est tiré du rapport de la Mission Intraeuropéenne de productivité, 3-9 octobre 1954.

soit élaboré, un essai de classification fut établi : les métiers étaient groupés suivant trois critères : la qualification professionnelle requise, les exigences physiques et les analogies de contenu technique.

Le travail d'analyse de poste dura plusieurs années. Il s'est effectué selon la méthode suivante :

En arrivant dans une entreprise, le premier travail auquel doit se consacrer l'analyste est de dresser un inventaire complet de tous les postes existant dans l'entreprise. Ce n'est qu'une fois cet inventaire achevé qu'il peut s'attaquer aux analyses proprement dites. Il doit avoir constamment présentes à l'esprit les trois questions suivantes auxquelles il aura à répondre dans la description du poste :

- que fait le travailleur ?
- comment le fait-il ?
- pourquoi le fait-il ?

Sur ces bases, l'étude du poste sera effectuée grâce à une observation directe du travailleur, en évitant cependant d'utiliser un chronomètre et de prendre des notes en présence de l'intéressé afin de ne pas fausser les conditions de l'expérience, grâce aussi à des informations recueillies en questionnant le travailleur ou ses chefs. Le cas échéant, l'analyste pourra tenir lui-même le poste pendant un certain temps afin de s'en faire une idée plus précise.

L'analyste dispose pour accomplir sa tâche, de trois formulaires distincts qu'il remplit pour chaque poste analysé :

- le premier est axé sur la description du poste, il est utilisé pour le groupement des postes en familles larges,
- le second concerne les exigences intellectuelles, caractérielles ou sensorielles du poste (il est utilisé pour le classement en grades et en familles plus étroites),
- le troisième concerne les exigences physiques.

\* Le premier formulaire, que nous qualifierons de descriptif, comprend 20 questions. Les treize premières ont trait à des renseignements généraux et n'appellent pas de commentaire particulier, si ce n'est les rubriques 2 et 4. La rubrique 2 (nombre de travailleurs occupés au poste analysé) comporte une répartition en quatre catégories : hommes, femmes, jeunes gens, jeunes filles ; l'analyste doit souligner la catégorie qui semble le mieux apte à tenir le poste, ce renseignement étant ensuite utilisé en matière d'orientation professionnelle. A la rubrique 4 (code de classification), l'analyste doit indiquer à quelle place il y a lieu, à son avis, de classer le poste dans la classification des métiers par affinités mutuelles, sur laquelle nous reviendrons plus loin. Ce renseignement peut être précieux, surtout lorsque plusieurs analystes ont été conduits à analyser le même poste : la concordance ou la discordance de leurs opinions fournit des éléments d'appréciation intéressants au service de l'Administration Centrale chargé de statuer sur le classement définitif.

Les questions qui viennent ensuite concernent le poste lui-même. La question n° 13 vise les rapports entre le poste analysé et les autres postes de l'entreprise : degré de supervision, possibilités de mutation horizontale ou de promotion.

Les questions 15 et 19 méritent une explication : la première, n° 15 (courte description du poste), est simplement destinée à donner une idée générale du poste et ne doit comporter, par conséquent, qu'une brève définition analogue à celles qui figurent dans l'inventaire des métiers dont il a été question plus haut et auquel il y a lieu de se reporter éventuellement.

La seconde, n° 19 (description des tâches), demande une réponse beaucoup plus détaillée : le travail doit être décrit, les différentes tâches qu'il comporte, isolées et évaluées à la fois en importance (à l'aide d'un pourcentage évaluant le temps consacré à la tâche considérée par rapport au temps total du travail) et en difficulté (à l'aide d'un chiffre de 1 à 3 : 1 = tâche facile, 2 = tâche de difficulté moyenne, 3 = tâche difficile). Cette double évaluation permet notamment d'apprécier si le titulaire du poste est utilisé de la façon la plus productive, l'utilisation pouvant être considérée comme défectueuse lorsque les tâches les plus difficiles n'occupent qu'un pourcentage de temps restreint. Elle rend aussi des services en matière d'orientation professionnelle.

La description des tâches revêt une importance primordiale, car c'est elle qui permettra par la suite, de classer le poste. Elle doit donc être particulièrement précise sans cependant foisonner en détails secondaires. Pour la rédiger convenablement l'analyste aura à discerner les aspects essentiels du travail de ceux qui sont sans importance et à prendre conscience de la profondeur et de la structure des problèmes que pose l'accomplissement des tâches.

\* **Le second formulaire** (exigences intellectuelles, caractérielles et sensorielles) comporte 28 aspects répartis en aspects fondamentaux de la structure intellectuelle (6 aspects) et en aspects secondaires (22 aspects) ces derniers se divisant eux-mêmes en plusieurs rubriques : mémoire, attention, aspects caractériels, mouvements, divers.

Chacun de ces aspects comporte 5 degrés numérotés de 0 à 4 et l'analyste doit déterminer auquel de ces degrés correspond le poste de travail pour chaque aspect envisagé :

Degré 0 : qualité non requise pour le poste.

Degré 1 : qualité requise à un faible degré.

Degré 2 : qualité requise à un degré normal.

Degré 3 : qualité requise à un degré élevé.

Degré 4 : qualité requise à un degré extrême.

Pour certains aspects, le degré 1 est d'ailleurs supprimé (mémoire, attention, ponctualité, précision, dévouement, cadence, présentation personnelle), car on admet que ces qualités si elles sont requises le sont toujours au moins à un degré normal (degré 2). En revanche, le degré 0 subsiste pour tous les aspects car il doit être utilisé, soit lorsque la qualité n'est pas nécessaire pour tenir le poste, soit lorsque son rôle est trop peu important pour le caractériser.

On remarquera d'autre part, que cette échelle permet une appréciation plus étroite dans les degrés supérieurs à la normale (2 échelons : 3 et 4) que dans les degrés inférieurs (un seul échelon : 1) d'une utilisation beaucoup plus fréquente.

Toutefois, l'appréciation de l'analyste reste au fond assez subjective, bien qu'il puisse se référer à des règles générales et à des exemples qui constituent des sortes de postes-clés. C'est ainsi que les exigences du degré 2 (normal) sont celles qui peuvent être satisfaites par la plus grande partie de la population alors que celles des degrés supérieurs sont beaucoup plus rares ; ainsi l'expert-comptable obtient le degré 4 pour l'aspect « exact », tandis que le maçon est classé dans le degré 2 en ce qui concerne l'aspect « technique ».

Au bas de ce second formulaire doivent figurer les commentaires de l'analyste sur les divers aspects du poste. Ces commentaires se rattachent à la description du formulaire n° 1 et tempèrent la sécheresse de la notation, qu'ils sont destinés à justifier. D'ailleurs, lorsque le formulaire n° 1 a été correctement rempli, sa simple consultation doit permettre de rédiger le formulaire n° 2.

\* **Le troisième formulaire** (exigences physiques) comporte 2 grandes rubriques : « activités physiques » et « conditions de travail » comprenant chacune 24 facteurs. L'analyste doit inscrire une croix en face de chacun des facteurs exigé par le poste et indiquer, en renvoi au bas de la page dans quelle mesure ce facteur est exigé. Signalons que chacun des 54 facteurs est défini dans le manuel d'analyse.

Ce questionnaire sert assez peu à l'établissement de la classification par affinités mutuelles où, comme nous le verrons plus loin, les exigences physiques n'interviennent que secondairement et seulement pour les classes les moins élevées. En revanche, il est d'un grand secours pour le placement des diminués physiques et permettent au médecin du travail de déterminer aisément les professions auxquelles sont aptes les intéressés. Pour ce faire, le médecin utilise le formulaire, non plus pour l'examen d'un poste de travail, mais pour celui des individus et divise chaque facteur en trois degrés :

- peut,
- ne peut pas,
- peut à un degré restreint.

Dans ce dernier cas, il doit d'ailleurs justifier et préciser son appréciation par un commentaire. Ensuite, une comparaison entre ce formulaire « homme » et les formulaires « postes de travail » permet de découvrir les métiers dont les exigences physiques correspondent aux aptitudes du sujet. Cette recherche est, au demeurant, facilitée par un ingénieux système de codification : les exigences sont groupées par 3 et la réponse oui ou non doit être apportée à chacune. Huit combinaisons sont donc possibles pour chaque groupe de 3 exigences : ces combinaisons sont désignées par un chiffre allant de 1 (réponse positive pour les 3 exigences) à 8 (réponse négative pour les 3) conformément au tableau page suivante.

Exigences (groupe de 3)			Cotation
S'asseoir	Etre debout	Marcher	
+	+	+	1
+	+	—	2
+	—	+	3
+	—	—	4
—	+	+	5
—	+	—	6
—	—	+	7
—	—	—	8

Le formulaire des exigences physiques, comme on l'a vu est divisé en deux rubriques de 24 facteurs chacun (activités physiques, conditions de travail), il s'ensuit que ce système de cotation avec groupement par trois des facteurs, aboutit à caractériser le poste de travail — ou l'individu lorsque le formulaire est utilisé par le médecin pour ses examens d'aptitude — par deux nombres de 8 chiffres (8 groupes de 3 facteurs), le premier correspondant aux activités physiques, le second aux conditions de travail. C'est ainsi par exemple que le poste de « porteur de pain » se trouve affecté des deux chiffres suivants : **54 818 442** pour les activités physiques et **288 888 842** pour les conditions de travail.

C'est la comparaison entre les nombres caractérisant les postes et ceux caractérisant les individus (diminués physiques) qui permet de déterminer les postes susceptibles d'être tenus par les intéressés. Cette comparaison, chiffre par chiffre, est facilitée par le tableau ci-après, qui indique automatiquement les équivalences possibles (exigences du poste moindres que les aptitudes de l'individu).

Chiffres caractérisant individu	Chiffres caractérisant les exigences que l'individu est apte à remplir							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1							
2	2	4	6	8				
3	3	4	7	8				
4	4	8						
5	5	6	7	8				
6	6	8						
7	7	8						
8	8							

## II - LA CLASSIFICATION ACTUELLE (1952)

Au fur et à mesure que le travail d'analyse portait ses fruits et qu'augmentait la somme de connaissances et d'expériences qu'on était en droit d'en attendre, il devenait de plus en plus évident que la classification de 1949 était encore perfectible et qu'en particulier, il était possible de la simplifier et d'en rendre l'utilisation plus facile.

Une refonte complète fut donc réalisée en 1952 qui se caractérise par trois innovations fondamentales :

— Le groupement à l'intérieur des familles, par type professionnel d'après le contenu technique des postes a été supprimé, ce groupement s'étant montré peu déterminant, surtout en ce qui concerne les classes élevées où familles psychologiques et types techniques se recouvraient presque exactement.

— Une nouvelle présentation de la classification sous forme d'un tableau à double entrée met davantage en évidence les affinités structurelles des différentes professions appartenant à des classes diverses : les classes sont disposées en bandes horizontales que traversent les bandes verticales des familles.

— Les classes des professions ont été réduites de 8 à 7, les classes les plus basses (1 et 2) ont fusionné, le niveau des aptitudes requises pour ces deux classes était sensiblement le même.

### STRUCTURE DE LA CLASSIFICATION

Le classement des postes, tel qu'il est pratiqué dans la classification par affinités mutuelles, est essentiellement fondé sur les aptitudes exigées pour ces postes, le niveau de ces aptitudes servant à la répartition des métiers en classes, leur structure déterminant leur répartition en familles.

En d'autres termes, les professions ont été réparties dans les 7 couches horizontales des classes d'après leur degré de complexité et de difficulté — donc d'après le niveau intellectuel qu'elles nécessitent — et dans les bandes verticales des familles d'après la nature des qualités intellectuelles, caractérielles et sensorielles qu'elles exigent.

Les professions situées dans les carrés d'intersection des couches horizontales et des bandes verticales constituent des « groupes » qui englobent tous les postes proches parents, tant par leur niveau que par leur structure.

Ces groupes sont destinés à jouer un grand rôle en matière d'orientation et de sélection professionnelle, puisque chacun d'eux comprend, en principe, les métiers que peut exercer avec succès une personne dont le niveau et la structure intellectuelle (déterminés, par exemple, à l'aide d'un examen psychotechnique) correspondent aux exigences dudit groupe.

Quant aux bandes verticales des familles professionnelles elles doivent intervenir en matière de promotion, dont elles constituent la voie normale que jalonnent les métiers des différentes classes nécessitant une structure intellectuelle et des aptitudes de même nature.

Enfin, cette triple classification en classes, en familles et en groupes, est complétée par un classement accessoire des métiers en trois grandes catégories suivant les aptitudes physiques qu'ils requièrent. Ce classement complémentaire ne concerne toutefois que les métiers des cinq premières classes.

Nous étudierons successivement les quatre aspects de la classification : classes, familles, groupes et exigences physiques.

## 1 - Les classes de professions

Les métiers sont répartis, nous l'avons vu, en sept classes (numérotées de 1 à 7 par ordre de complexité croissante) dont la définition est la suivante :

— **Classe 1** — Travail très simple, n'exigeant pas de jugement, pouvant être exercé après une mise au courant d'une durée de quelques jours. Ne comprend que les professions manuelles très simples, généralement à caractère répétitif, ne posant aucun problème et n'exigeant ni jugement personnel, ni la moindre initiative.

Le travail peut cependant demander parfois une attention supérieure à la moyenne soit que le travailleur, n'ayant pu intervenir que par intermittence, doive déterminer (par une simple constatation), l'instant précis de son intervention, soit qu'il ait à veiller à sa propre sécurité ou à celle d'autrui, ou à éviter d'endommager son outillage ou le produit ouvré. Les métiers rangés dans cette classe peuvent aussi demander une certaine précision.

Il ne s'agit néanmoins que de travaux simples susceptibles d'être exécutés, à titre permanent, même par des personnes déficientes, après une mise au courant de 1 à 6 jours.

Pour les travailleurs possédant un niveau intellectuel plus élevé, ces métiers doivent être considérés seulement comme des emplois de début.

**Exemples** : trieur de boutons, emballeur sur machine, conducteur de presse à briques de ciment, plieur de boîtes, lieur de sacs, terrassier non qualifié, assembleur de cahiers.

— **Classe 2** — Travail simple exigeant un minimum de compréhension et de jugement, pouvant être exercé après une mise au courant d'une durée de quelques semaines.

Travaux manuels simples, mais demandant cependant une certaine compréhension. Le travailleur a parfois à prendre des décisions nécessitant un minimum de jugement et d'expérience pour parer, par exemple, à de légers changements pouvant survenir dans l'exécution du travail.

Dans certains de ces postes, il faut aussi une attention considérable ou une certaine exactitude, pour les mêmes raisons que dans la classe 1.

Une mise au courant de 1 à 6 semaines est nécessaire tant pour se familiariser avec le travail et son entourage, que pour acquérir l'habileté et la dextérité requises.

**Exemples :** trieur de poteries, cuiseur d'apprêts, coursier, mélangeur de laines, aide-paveur, teinturier en cuir au pistolet, brodeuse de tiges de chaussures, traceur au gabarit, portier, etc.

— **Classe 3** — Travail quelque peu complexe, nécessitant de la compréhension et du jugement, ainsi qu'une expérience pratique de quelques mois.

Comprend les professions exigeant de la part du travailleur un degré d'initiative et de décision plus élevé, soit qu'elles comportent des tâches plus complexes, soit que — simples en elles-mêmes — elles n'en demandent pas moins une certaine profondeur de jugement ou un minimum d'intelligence technique, sans lesquels le travailleur serait incapable de prendre les nombreuses décisions que lui impose l'accomplissement de sa tâche.

Nécessite une mise au courant de 6 semaines à 6 mois tant pour acquérir l'expérience nécessaire sur le plan intellectuel que pour obtenir la dextérité éventuellement requise.

Les professions administratives comprises dans cette classe demandent une formation scolaire primaire.

**Exemples :** classeur d'archives, tricoteur, fileur, tisseur sur métier automatique, assembleur de bicyclettes, riveur au revolver, coupeur au chalumeau oxy-acétylénique, cigariier, conducteur de pelle mécanique, livreur de pain, chauffeur, concierge, receveur de tramway, garçon de recettes, ouvrier agricole, laveur de vitres, piqueuse de chaussures, garçon de café, etc...

— **Classe 4** — Travail assez complexe, exigeant du jugement et de l'initiative, une expérience pratique considérable, et éventuellement quelques connaissances théoriques.

Comprend des professions assez complexes posant à leurs titulaires des problèmes importants, variés et multiples. Le travailleur doit donc faire preuve d'un esprit d'initiative et d'indépendance assez prononcé. Requiert une expérience pratique considérable variant de 6 mois à 2 ans, et parfois quelques connaissances théoriques acquises, soit sur le tas, soit à l'école.

Les professions administratives comprises dans cette classe demandent une formation scolaire primaire supérieure.

**Exemples :** employé de bureau, employé à l'encaissement, magasinier, laborantine, surveillant de tableaux d'électricité, monotypiste, agent de police, ouvrier-boulangier, relieur, poseur de briques, paveur, charretier agricole, couturière, garçon coiffeur, soudeur à l'arc, soudeur au chalumeau, parqueteur, peintre sur faïence, garçon de restaurant, etc...

— **Classe 5** — Travail complexe exigeant des aptitudes prononcées et une grande expérience pratique en même temps que des connaissances théoriques.

Comprend des professions posant à leurs titulaires des problèmes multiples et compliqués. Le travailleur doit donc posséder une aptitude prononcée dans les domaines concernés par ces problèmes.

Outre une grande expérience pratique, il est nécessaire d'avoir des connaissances théoriques si importantes, qu'elles ne peuvent guère s'acquérir sur le tas et qu'une formation théorique s'impose généralement.

Pour les professions techniques, la formation doit être du niveau de l'enseignement professionnel, tandis que pour les professions administratives, elle doit correspondre au moins à l'enseignement primaire supérieur.

**Exemples** : comptable, chronométrier, dessinateur de constructions mécaniques, horticulteur, clerc de notaire, pâtissier, boucher, photographe, mécanicien d'automobiles, charpentier, maçon en arcs et voûtes, tourneur en métal sur tour parallèle, tailleur sur mesures, conducteur de rotative, infirmière, etc...

— **Classe 6** — Travail très complexe, exigeant des aptitudes prononcées, une formation théorique moyenne de même que de l'expérience pratique.

Comprend des professions où l'élément intellectuel prédomine et où les tâches de conception, d'organisation et de commandement sont beaucoup plus importantes que les tâches d'exécution.

Exige une somme de connaissances théoriques que la seule pratique de la profession est impuissante à donner et qui ne peut être acquise que par des études secondaires modernes ou professionnelles et techniques, elles-mêmes complétées par une certaine pratique du métier.

**Exemples** : aide-pharmacien, aide-chimiste, dessinateur en béton armé, dessinateur de projets (constructions mécaniques), inspecteur de police, installateur de chauffage central, journaliste, interprète, instituteur, artiste lyrique, dessinateur d'illustrations, etc...

— **Classe 7** — Travail pratique sur une base scientifique ou activité purement scientifique.

Comprend les professions exigeant une formation universitaire ou équivalente. On range également dans cette classe les professions artistiques les plus élevées.

**Exemples** : pharmacien, géologue, chimiste, architecte, ingénieur, médecin, chirurgien, avocat, expert-comptable, homme de lettres, etc...

L'examen de ces définitions permet de mettre en lumière les principaux critères qui ont servi de base au classement des professions, critères qui sont d'ailleurs identiques à ceux retenus lors du premier essai de classification de 1949 : quotient d'intelligence, connaissances acquises antérieurement, délais de mise au courant.

Le degré des aptitudes intellectuelles requis par le poste est exprimé en termes de quotient d'intelligence conformément au tableau ci-dessous :

Classes	Quotient d'intelligence correspondant
1	60 à 70
2	70 à 80
3	80 à 90
4	90 à 100
5	100 à 110
6	110 à 120
7	Plus de 120

Les connaissances acquises antérieurement n'apparaissent qu'à partir de la classe 3 en ce qui concerne les professions administratives (formation primaire) et de la classe 4 pour les autres professions. Ce n'est qu'au niveau de la classe 5 que les connaissances purement théoriques sont reconnues indispensables encore qu'elles puissent, à l'extrême rigueur, être acquises sur le tas, ce qui n'est plus le cas pour les deux classes supérieures qui exigent soit une formation secondaire ou technique (classe 6), soit une formation universitaire (classe 7).

Quant aux délais de formation, ils ne sont retenus que pour différencier les métiers des quatre premières classes : dans les deux plus basses, il ne s'agit, en fait que d'une rapide mise au courant allant de quelques jours à quelques semaines, alors que dans les classes 3 et 4 on se trouve en présence d'un véritable apprentissage pouvant aller jusqu'à deux ans.

Enfin, il convient de noter que toutes les professions appartenant à une même classe ne doivent pas être considérées pour autant comme se situant exactement sur le même plan. Il existe au contraire, à l'intérieur de chaque classe, un échelonnement des métiers d'après la complexité et les exigences intellectuelles propres à chacun d'eux. En fait, les professions ont été rangées sur une ligne continue par ordre de difficulté croissante, cette ligne se trouvant divisée en 7 parties qui constituent les classes. Chacune de ces parties a d'ailleurs une largeur différente, augmentant à mesure qu'on monte dans la hiérarchie, de sorte que les « couches » des classes supérieures sont sensiblement plus larges que celles des classes inférieures. L'interchangeabilité professionnelle étant plus aisée chez les travailleurs les mieux doués intellectuellement, il est inutile d'employer à leur égard un instrument de mesure aussi précis que pour les travailleurs des catégories plus basses dont les aptitudes intellectuelles, moins développées, limitent forcément les facultés d'adaptation.

## 2 - Les familles de professions

A cette classification par couches horizontales, se superpose une classification par bandes verticales dans laquelle les professions sont réparties d'après leurs

caractères psychologiques et la nature des qualités intellectuelles qu'elles requièrent (d'autant plus nombreuses et importantes que la classe du poste est plus élevé).

Le but essentiel de cette répartition en « familles » est de permettre, grâce à un regroupement des métiers présentant des caractères communs, la mise en œuvre d'une politique rationnelle de placement et d'orientation professionnelle, et de faciliter la sélection en déterminant, parmi la masse des professions celles dont les caractéristiques correspondent le mieux aux aptitudes du sujet.

Pour chaque profession, on doit d'abord distinguer les exigences qui peuvent être considérées comme primordiales et caractéristiques. Cet examen mérite une attention soutenue car il est parfois difficile de discerner les aspects caractéristiques du poste : il arrive, par exemple, qu'une qualité fortement requise par le poste ne soit pas pourtant particulièrement caractéristique et doive donc être négligée, alors qu'une qualité, qui à première vue, apparaît peu importante parce que requise à un faible degré, soit en fait, tout à fait caractéristique du poste. Autrement dit, l'importance des exigences du poste ne doit pas servir aveuglément de critère dans cet examen.

C'est en tenant compte seulement des exigences jugées caractéristiques qu'on procède au classement des professions en familles. Il est évident que, tout comme pour la répartition en classes et pour les mêmes raisons, le classement assez étroit pour les professions les plus modestes, tend à devenir de plus en plus large à mesure qu'on monte dans la hiérarchie.

Pour procéder à ce classement, on utilise une liste de 13 critères, dont 6 caractéristiques dits « de structure » et 7 secondaires. Cette liste est reproduite ci-dessous :

<b>Exigences des professions</b>	
<b>Aspects de structure</b>	<b>Aspects secondaires</b>
Exact	Sens du matériel
Technique	Sens de la forme
Organisation	Attention
Verbal	Précision
Social	Dévouement
Artistique	Dextérité
	Présentation personnelle

Ces critères ont été déterminés peu à peu, en tenant compte des enseignements de l'expérience des analyses de poste. Au début, une liste bien plus longue (comprenant 50 critères) avait été établie dans l'abstrait. Mais l'étude d'un grand nombre de descriptions de poste a permis de constater que certains des aspects retenus ne se rencontraient jamais ou très rarement : ils ont donc été supprimés.

D'autres, au contraire, qui n'avaient pas été prévus, se sont révélés importants et ont dû être ajoutés.

Il y a lieu de noter que les aspects actuellement retenus sont moins nombreux que ceux qui figurent sur le formulaire des exigences intellectuelles, caractérielles et sensorielles utilisé pour les analyses de postes et dont l'exploitation permet le classement en familles. Cette différence s'explique par le fait que les analyses doivent être très minutieuses et exigent, par la suite, d'avoir recours à un plus grand nombre de critères que pour la classification proprement dite. Ceci dit, il convient de préciser la signification et le contenu exact des 13 critères énumérés plus haut. Ceux-ci, comme nous le verrons, ne sont pas absolument tranchés et il arrive que des idées contenues dans l'un d'entre eux se retrouvent, sous une forme plus ou moins différente, dans un autre.

## LES ASPECTS DE STRUCTURE

### 1. *Exact*

Aptitude à discerner clairement les faits et à les comparer avec des normes naturelles préétablies par l'homme : solution des problèmes posés par ces faits, fixation de procédures efficaces d'application et de méthodes d'exécution.

Les faits évoqués ci-dessus peuvent être non seulement des événements ou des circonstances, mais aussi des données mesurables telles que : quantité ou qualité d'un produit, chiffres, etc...

L'aspect « exact » implique toujours l'idée de précision tant au stade de la conception qu'à celui de l'exécution. Aussi les termes « exact » et « précis » sont-ils souvent considérés comme synonymes.

On remarquera que cet aspect n'est pas défini de façon précise et que, notamment, certains éléments mathématiques ou scientifiques, qui permettraient de l'approcher plus étroitement, n'ont pas été retenus. Cette lacune est voulue, seuls les éléments assez généraux pour se rencontrer dans un nombre de professions important, ont été pris en considération.

Il s'ensuit que l'aspect « exact » a un caractère très général. Aussi, en précisons-nous la portée au moyen de quelques exemples : la profession exacte, par excellence, est celle de l'actuaire ; ensuite viennent le chimiste et le pharmacien qui ont à doser et à manipuler des produits avec la plus grande précision ; des problèmes identiques, quoique à un degré moindre, se posent au boulanger et au confiseur, le métier d'agriculteur, où il faut tenir compte de certains faits (nature du terrain, climat, prix du marché) pour déterminer la nature des cultures et apprécier avec précision divers éléments (genre et quantité des engrais nécessaires, dates de semences et des récoltes), est également caractérisé par l'aspect « exact ». Ce même aspect se rencontre chez le comptable, l'avocat (analyse minutieuse des faits pour les comparer à des règles juridiques précises), le médecin, l'ingénieur, le dessinateur technique, etc...

Pour les métiers des classes inférieures, l'aspect « exact » est plus délicat à apprécier que pour ceux des classes supérieures. Il n'y a pas lieu, notamment de souligner cet aspect dans les postes de travail qui, bien qu'appartenant à une profession exacte en soi (chimie par exemple), ne comportent que des tâches de simple exécution, les problèmes de caractère « exact » ayant déjà été résolus aux échelons supérieurs. Tout au plus peut-on parler, dans ce cas, de dextérité, d'attention et de ponctualité, éléments qui figurent dans les aspects secondaires. Ainsi, la bande verticale de l'aspect « exact » se poursuit-elle de cette façon dans les classes inférieures aux métiers qui exigent de la précision et de l'attention et qui, de ce fait, peuvent servir d'emploi de début aux travailleurs dont les aptitudes ont une nuance d'ordre « exact ».

## 2. Technique

Aptitude à transformer, tant au stade de la conception qu'à celui de l'exécution, des matières ou produits en objets d'usage (outils, machines, constructions diverses, etc.) ; détermination des méthodes de fabrication et d'exécution du travail, exécution du travail. Aptitude à utiliser les objets ainsi fabriqués. Ces tâches sont fréquemment caractérisées soit par la manipulation (le plus souvent à l'aide d'outils ou de machines), de matériaux : pétrissage, sciage, limage, travail à la presse, etc..., soit par l'assemblage d'éléments préfabriqués : vissage, soudage, clouage, collage, etc...

**Exemples** : plieur de fer à béton, vannier, riveur au pistolet, poseur de briques, paveur, cordonnier, tonnelier, tisseur, mécanicien d'automobiles, peintre en bâtiment, charpentier, rotativiste, forgeron, etc...).

L'aspect technique comporte les éléments principaux suivants : exactitude, sens de la forme, sens du matériel, dextérité.

- **Exactitude** : car la précision est étroitement liée à la technique. Cependant l'aspect « exact » n'a pas été retenu systématiquement, comme caractère secondaire, pour toutes les professions techniques. On ne l'a fait que là où cet aspect se manifeste d'une façon très accusée (par exemple pour les professions les plus élevées sur le plan technique). Pour certains métiers techniques le côté « exact » s'est même révélé si important qu'il a dû être retenu comme aspect primaire au détriment de l'aspect technique (ingénieur, par exemple).

- **Sens de la forme** : indispensable pour concevoir ou exécuter la transformation d'une matière première en objet manufacturé. Au stade de la conception le sens artistique peut avoir à jouer son rôle. Cependant, cet aspect artistique n'est retenu que s'il intervient de façon vraiment prononcée (architecte par exemple).

- **Sens du matériel** : nécessaire dans la conception (connaissance des possibilités et des limites du matériel) comme dans l'exécution (utilisation correcte).

- **Dextérité** : joue, en général, un rôle important dans l'exécution matérielle des tâches techniques : manipulations et assemblages variés.

Ces différents éléments qui composent l'aspect « technique » sont parfois requis simultanément et à un degré analogue, dans les métiers techniques. Mais il arrive

fréquemment que l'un d'entre eux prédomine et doit être retenu, en conséquence, comme l'aspect secondaire caractérisant le poste en question.

C'est ainsi que les postes de trancheur de verre, coupeur d'empignes, tourneur en métal sur tour parallèle, dans lesquels le sens du matériel revêt une importance particulière, ont été classés dans la famille « technique — sens du matériel — dextérité ». De même les postes de tourneur en poteries (à la main), sabotier, tailleur, bottier-orthopédiste, qui font surtout appel au sens de la forme, appartiennent à la famille « technique — sens de la forme — dextérité ».

Enfin pour les postes des classes inférieures qui ne comportent qu'un travail de simple exécution, et par conséquent, ne posent pas de problèmes techniques à leurs titulaires, l'aspect technique n'a pas été pris en considération ; la dextérité est, en effet, le seul aspect essentiel de ces postes qui peuvent d'ailleurs servir d'emplois de début aux travailleurs dont les aptitudes ont une nuance d'ordre technique.

### 3. *Organisation*

Aptitude à organiser le travail de l'homme et des machines en vue d'obtenir le rendement optimum ; par exemple : mise au point ou contrôle de la marche d'un processus de fabrication.

Les principaux éléments de cet aspect sont : exact et social.

- **Exact** : car on doit constamment tenir compte des données précises : état de la technique, qualités et quantités des produits désirés, etc...

En fait, toutes les professions ayant un caractère d'organisation comportent l'aspect « exact ». Cependant, chez certaines, celui-ci est si important qu'elles ont dû être classées dans la famille « exact », l'aspect d'organisation n'intervenant plus que comme caractère secondaire (contremaître de chargement dans les gares, contremaître de triage de wagons, agriculteur, etc...).

- **Social** : car l'élément humain joue dans l'organisation du travail un rôle primordial. Aussi cet élément intervient-il dans toutes les professions où les rapports avec les êtres humains sont fortement accentués.

### 4. *Verbal*

Aptitude à exprimer des idées soit verbalement, soit par écrit et à comprendre ce que les autres disent ou écrivent. Ceci implique un certain sens du langage sans lequel il n'est possible, ni de faire comprendre, ni de comprendre clairement.

**Exemples** : correcteur d'épreuves, sténo-dactylo, rédacteur, journaliste, interprète, traducteur, etc... Parfois l'aspect verbal passe d'ailleurs au second plan, un autre élément plus important servant à caractériser la profession. C'est le cas, par exemple, pour les professions d'aspect « artistique-verbal » (acteur, poète, homme de lettres) ou « exact-verbal » (professeur).

## 5. *Social*

Aptitude à entretenir de bons rapports avec autrui et à maintenir la bonne entente entre les tiers, tout en respectant sa propre personnalité et celle des autres, sans abdiquer son autorité.

**Exemples** : porteur de pains, vendeur, nurse, agent d'assurances, gouvernante, infirmière, assistante sociale, agent commercial, boutiquier, instituteur, chef du personnel, psychologue, etc...

Cet aspect se combine souvent avec l'aspect « organisation », notamment dans les professions commerciales (chef de vente, chef du service publicité, etc.). Il se manifeste enfin, à titre secondaire, dans d'autres métiers, tels que : agent de police, huissier, notaire, médecin, etc.

## 6. *Artistique*

Aptitude à exprimer des faits ou des sentiments de façon à provoquer chez autrui un effet psychologique voulu.

Les professions ressortissant à cet aspect ont, le plus possible, été étroitement définies grâce à l'adjonction d'aspects secondaires tels que « verbal », « sens de la forme », « dextérité ».

**Exemples** : peintre sur faïence, sculpteur-ébéniste, graveur sur verre, acteur, artiste lyrique, chef d'orchestre, auteur dramatique, sculpteur, etc...

# LES ASPECTS SECONDAIRES

## 7. *Sens du matériel*

Aptitude, résultant de l'observation et de l'expérience à discerner les possibilités d'utilisation des matériaux ainsi que la façon dont ceux-ci doivent être travaillés.

Joue un rôle particulièrement important dans les professions ressortissant aux industries de transformation et constitue, de ce fait, ainsi qu'il a été noté plus haut, un élément non négligeable de l'aspect « technique ». Aussi intervient-il souvent en qualité d'aspect secondaire, immédiatement après l'aspect « technique » (exemple : trancheur de verre, coupeur d'empignes, tourneur en métal sur tour parallèle, etc...).

Se rencontre également dans des métiers classés dans la famille « exact — sens du matériel — dextérité », où il s'agit seulement de traiter les matériaux de façon appropriée, sans qu'il soit question de les transformer (boulangier, pâtissier, cuisinier, etc...).

En tout état de cause, le sens du matériel ne constitue jamais un aspect de structure et ne joue dans la répartition en famille, qu'en qualité d'aspect secondaire, voire tertiaire.

## 8. *Sens de la forme*

Aptitude à concevoir la forme et le contour des objets afin d'être en mesure de déterminer la forme appropriée à donner aux matières à transformer.

Bien que cet aspect soit un élément essentiel de l'aspect technique et que, partant, toutes les professions techniques le possèdent, il existe cependant des métiers techniques où cet élément est si prononcé qu'on a dû le retenir comme aspect secondaire immédiatement après l'aspect technique (exemple : chapelier, potier à la main, sabotier, tailleur, bottier-orthopédiste, etc...).

Il joue également le rôle d'aspect secondaire dans certaines professions artistiques, telles que peintre-décorateur, graveur sur verre, sculpteur, artiste-peintre, etc...

Enfin, quoique n'étant pas classé parmi les aspects dits « de structure » dans la liste des 13 critères servant à la classification en familles, il est néanmoins promu au rôle d'aspect « primaire » dans un petit nombre de professions très spéciales (coiffeur hommes et dames, masseur de la face, esthéticien) où le sens des formes est essentiel.

## 9. *Attention*

Aptitude à concentrer son attention sur un travail pendant le temps voulu.

Bien entendu, toute profession requiert une certaine attention, aussi ce facteur n'a-t-il été retenu que pour celles qui exigent une attention supérieure à la normale. Encore une hiérarchie a-t-elle été établie suivant le degré acquis. C'est ainsi que le facteur « attention » bien que ne figurant pas, lui non plus, dans les aspects « de structure » a été retenu comme aspect primaire.

- Dans les métiers où il s'agit de trier, de vérifier, ou de décompter des objets, non seulement parce que ce genre de travail exige, en soi, une grande attention, mais aussi parce qu'il s'agit là de tâches monotones où les tentations de distractions sont grandes (exemple : trieur de boutons, contrôleur d'imprimés).
- Dans les métiers impliquant la surveillance d'un processus quelconque exigeant des interventions à des moments déterminés (exemple : cuiseur d'apprêts, vulcanisateur de caoutchouc, torrificateur de liège, stérilisateur de conserves, etc...).
- Dans les métiers où le travail s'effectue au moyen de machines automatiques (emballeur à la machine, bagueur de cigares, dévideur, etc...).
- Dans certaines professions où le manque d'attention risque de provoquer de très graves accidents pour soi-même ou pour les autres (chauffeur d'automobiles, conducteur de tramways, grutier, etc...).

On peut remarquer que tous les exemples cités jusqu'ici concernent des professions appartenant à des classes inférieures. En effet, à mesure que l'on monte

dans la hiérarchie, l'importance du facteur « attention » tend à diminuer : relégué au rang d'aspect secondaire dans les classes 4 et 5 (tisserand, imprimeur de livre, pilote maritime, etc.), il n'est même plus pris en considération dans les classes 6 et 7.

#### 10. *Précision*

Aptitude à exécuter correctement des travaux dans le cadre des normes de précision étroites.

Ce facteur n'apparaît jamais en qualité d'aspect primaire, car il est seulement utilisé pour compléter et préciser le facteur « dextérité ».

**Exemples** : plieuse de lingerie, bordeuse de tiges de chaussures, encolleur (reliure), traceur au gabarit, piqueuse de chaussures, ajusteur de précision, mécanicien de précision, horloger, etc.

#### 11. *Dévouement*

Aptitude à exécuter son travail avec application et dévouement.

Ce facteur revêt une importance particulière dans certaines professions, relevant du domaine social (nurse, infirmière, assistante sociale, chef du personnel, instituteur, psychologue, médecin, etc...) ainsi que dans les professions domestiques (employée de maison, soigneur d'animaux de ferme, etc...).

Il n'est toutefois jamais retenu à titre d'aspect primaire.

#### 12. *Dextérité*

Aptitude à effectuer avec adresse les mouvements et les manipulations qu'exige le travail.

Une certaine dextérité étant toujours nécessaire dans les travaux manuels, ce facteur n'a été retenu que lorsqu'il est requis à un degré supérieur à la normale.

Pour apprécier ce degré, il y a lieu de tenir compte de la multiplicité, complexité, précision et rapidité des mouvements et des manipulations à effectuer, des caractéristiques du matériel utilisé, des efforts physiques requis, etc...

En fait, le facteur « dextérité » est le seul aspect qui se retrouve dans toutes les classes des professions, soit comme aspect primaire dans les classes inférieures. (Exemples : plieur de boîtes, ensacheur, terrassier non qualifié, laveur d'automobiles, plongeur, homme de peine, ouvrier agricole, ouvrier forestier, etc...), soit comme aspect secondaire ou tertiaire à partir de la classe 4 (maraîcher, maçon, mécanicien d'automobiles, peintre en bâtiment, tailleur sur mesure, orfèvre, modelleur, chirurgien, sculpteur, etc.).

#### 13. *Présentation personnelle*

Aptitude à soigner sa présentation extérieure et à faire sur le public ou la clientèle une bonne impression grâce à une attitude correcte et réservée.

Il ne s'agit pas ici, comme dans l'aspect social, d'une fréquentation constante et de relations étroites avec autrui, mais simplement de contacts occasionnels et superficiels.

Ce facteur peut néanmoins être retenu comme aspect primaire dans certains métiers appartenant à des classes inférieures à la classe 5 et dont beaucoup ressortissent à l'industrie hôtelière (employé de pompes funèbres, chasseur, ouvreuse, portier de restaurant, liftier, garçon de café, garçon de restaurant, barman, steward, mannequin, etc...).

Tels sont les treize critères qui ont servi à la comparaison des différents métiers et à leur classement en familles. Pour ce travail on a utilisé, suivant le caractère et la structure, des exigences de chaque profession, soit un seul de ces treize critères, soit au contraire plusieurs d'entre eux, avec cependant — à une exception près (2) — un maximum de trois. Pour chaque profession on a rangé les aspects considérés comme caractéristiques suivant leur degré d'importance en aspects primaire, secondaire et tertiaire. Les métiers présentant les mêmes aspects dans le même ordre d'importance, sont groupés au sein d'une même famille.

Cependant, l'aspect qui a la primauté dans une famille (ou aspect primaire) étant le plus important et le plus typique pour toutes les professions de cette famille, il en résulte que celles-ci gardent une affinité assez grande avec les métiers possédant le même aspect primaire mais qui, en raison de leurs aspects secondaires ou tertiaires différents, ont été classés dans une autre famille. C'est pourquoi on appelle un tel ensemble de professions : « une parenté de professions ».

Il est d'ailleurs à noter que trois des treize aspects de la classification n'ont jamais été retenus comme aspects primaires (sens du matériel, précision, dévouement), de sorte qu'il existe non pas 13, mais seulement 10 « parentés de professions ».

A plus forte raison, les familles de métiers ne différant que par leur aspect tertiaire auront des liens de parentés encore plus étroits. Il en sera de même pour les familles présentant les mêmes aspects mais dans un ordre différent.

Il faut bien comprendre, d'autre part, que pour la répartition en familles, il n'est tenu compte que de la nature des qualités requises et non de leur degré. Aussi est-il possible que des professions appartenant à la même famille et à la même classe présentent des exigences d'intensité différente pour une même qualité. Il peut même arriver qu'une profession rangée dans une classe inférieure exige une qualité donnée à un degré plus élevé qu'une profession de la même famille appartenant à une classe supérieure. Ceci ne doit pas surprendre puisque la classe d'un poste est déterminée suivant d'autres critères, tel que le niveau intellectuel acquis.

Néanmoins, il faut reconnaître que d'une façon générale le degré d'une qualité requise va de pair avec le niveau des classes professionnelles car, en définitive,

---

(2) Cette exception concerne la famille caractérisée par les 4 aspects : exact, technique, social, dextérité, qui ne groupe que quelques professions médicales de la classe 7 bien spécialisées, à savoir dermatologue, orthorhino-laryngologiste, stomatologiste, oculiste, chirurgien-dentiste, phtysiologue.

la complexité et la difficulté d'un poste de travail déterminent le degré d'intelligence nécessaire pour le tenir correctement. Si des exceptions se rencontrent, comme nous l'avons vu au paragraphe précédent, elles concernent surtout les classes inférieures où l'intelligence requise est plutôt de caractère général et non spécifique de tel ou tel aspect.

Le groupement en familles met enfin en évidence les affinités qui peuvent exister entre des métiers appartenant à des branches professionnelles très diverses ou rangés dans des classes hiérarchiques différentes, ainsi que le montre l'exemple suivant :

Famille « exact »		Famille « technique / dextérité »	
Classes	Métiers	Classes	Métiers
7	Pharmacien Bibliothécaire Géologue Météorologue Radiologue Actuaire		
6	Aide-pharmacien Assistant, expert-comptable Percepteur municipal Vérificateur des poids et mesures Géomètre		
5	Fonctionnaire de l'état-civil Comptable Radio-téléphoniste	5	Mécanicien d'auto Chef ferrailleur Maçon de cheminées Régleur de métier à tisser Electricien de sous-station de haute tension Peintre en bâtiment Ajusteur-mécanicien Ebéniste Charpentier Monteur de chauffage central
4	Caissière (théâtre) Distillateur Facturier Trempeur de verre Trieur de peaux Photographe aux traits Magasinier Garde-signaux Cuiseur de sucre	4	Relieur Monteur-menuisier Tonnelier Poseur de briques Peintre en meubles Charretier agricole Réparateur de bicyclette Cordonnier Monteur d'échaffaudage Paveur

Famille « exact »		Famille « technique / dextérité »	
Classes	Métiers	Classes	Métiers
3	Classeur d'archives Comptable (sur machine) Emailleur au feu Extracteur Cuiseur de légumes Torréfacteur de café Contrôleur de lait	3	Ferrailleur Brocheur (reliure) Poseur de tuyaux (électricité) Fabricant de courroies pour machines Vitrier Poseur de linoléum Vannier Riveur au revolver Ramoneur Boiseur de tailles (mine) Cordier Rejointoyeur

### 3 - Les groupes de professions

Un rapide examen du tableau synoptique de la classification par affinités mutuelles (3), fait apparaître que les professions sont réparties en 47 familles, elles-mêmes groupées en 10 grandes parentés. Les colonnes verticales ainsi formées sont coupées par des bandes horizontales des 7 classes hiérarchiques, les carrés d'intersection entre ces colonnes et ces bandes constituant ce qu'on appelle des « groupes de professions ». Ces groupes comprennent donc les professions qui se rapprochent le plus, tant en ce qui concerne leur niveau intellectuel (professions de la même classe hiérarchique) qu'en ce qui concerne leur structure (professions de la même famille). Ceci ne veut cependant pas dire qu'un individu exerçant l'une des professions d'un groupe donné est, de ce fait même, apte à exercer toutes les autres de ce même groupe.

Pour s'en convaincre, il suffit de se rappeler que le classement par famille est effectué seulement sur la base des aspects caractéristiques des professions, qu'il s'agisse des aspects primaires, secondaires ou tertiaires. Or, il peut arriver que des aspects qui ne sont pas vraiment caractéristiques, revêtent néanmoins une telle importance qu'ils suffisent à différencier profondément les professions d'un même groupe. Aussi, est-il indispensable, lorsqu'il s'agit d'orienter un individu sur un métier appartenant à un groupe correspondant à ses aptitudes de tenir compte également des exigences et des aspects de ce métier qui n'ont pu être pris en considération pour sa classification (cf. les formulaires d'analyse et de description du poste).

(3) Cf. annexe IV, p. 270.

En d'autres termes, les professions incluses dans le (ou les) groupe(s) correspondant aux aptitudes du sujet ne constituent, en la matière, qu'une indication, qu'un premier tri à l'intérieur duquel il y a lieu d'effectuer un choix plus précis si l'on désire sélectionner le métier (ou les métiers) qui conviennent le mieux à l'intéressé.

Un tableau synoptique de la classification par affinités mutuelles fait apparaître les 47 familles et les 10 parentés de professions dont il a été question plus haut. Les chiffres inscrits dans les carrés d'intersection des bandes verticales et horizontales renvoient aux pages de la classification où figurent les groupes de professions se rapportant à ces carrés.

A titre d'exemple, on trouvera ci-après la liste des professions appartenant à deux groupes distincts :

### **1<sup>er</sup> groupe**

— Classe 4

— Famille : technique, sens de la forme, dextérité

Potier à main

Couturière

Garnisseur d'auto

Doubleuse de fourrure

Couverturier

Mouleur en plâtre (fonderie)

Ouvrier en cornes

Couturière à la journée

Noyauteur (fonderie)

Perceur de sabots (à la main)

Sabotier

Sculpteur de caractères sur pierre

Matelassier

Garnisseur de meubles

Façonneur de formes de sabots

Faufileur (atelier de vêtements)

Pompier (atelier de vêtements)

Fabricant de poteries en grès

Tailleur d'imperméables

Fabricant de meubles en roseau

Tresseur de roseaux

Piqueuse-garnisseuse

## 2° groupe

- Classe 6
- Famille : verbal

Rédacteur en chef

Journaliste

Rédacteur

Sténographe

Interprète

Traducteur

### 4 - Les exigences physiques

La classification est complétée, en ce qui concerne les cinq classes les plus basses (de 1 à 5) par une évaluation de l'effort physique exigé par chaque profession. Pour ce faire, les métiers sont répartis en trois grandes catégories : A, B, C.

A la catégorie A appartiennent les professions ne comportant que des efforts très légers. La catégorie C est au contraire réservée aux travaux demandant des efforts extrêmement lourds. Enfin, la catégorie B rassemble les professions qui n'ont trouvé place ni dans l'une ni dans l'autre des deux autres catégories.

Pour déterminer le niveau d'exigences physiques de chaque profession, on examine celle-ci dans des conditions d'exécution normales, c'est-à-dire les plus fréquemment rencontrées. Il est évident que des conditions exceptionnelles, comme par exemple l'obligation de respecter une cadence excessive, peuvent transformer des travaux habituellement légers en travaux pénibles, voire dangereux et nécessiter une révision de la classification du poste. Mais il ne s'agit alors que de cas d'espèce.

Enfin, les classes 6 et 7 ont été exclues de l'évaluation des exigences physiques étant donné que pour les professions ressortissant à ces classes, les efforts physiques n'occupent généralement qu'une place fort secondaire par rapport aux qualités intellectuelles requises.

Le système de classification, tel qu'il vient d'être décrit dans la première partie de ce rapport, a été établi aux Pays-Bas dans le but d'améliorer, sinon de résoudre, les problèmes d'orientation professionnelle, de placement de la main-d'œuvre et certains problèmes industriels.

Le principe d'application de la classification est simple et extrêmement séduisant. D'une façon générale, il consiste à rechercher, parmi les postes d'emploi classés suivant les critères énoncés plus haut, ceux qui, pour un individu donné, sont le mieux adaptés à ses aptitudes, celles-ci ont été déterminées au préalable par un examen psychotechnique.

La classification est appliquée principalement dans trois domaines :

### **a) L'orientation professionnelle**

Elle a pour but de placer l'homme qui convient à la place qui lui convient. Il s'agit non seulement de savoir ce que l'homme peut faire, mais ce qu'il peut faire le mieux.

Il faut rechercher l'adaptation la plus parfaite des aptitudes et des goûts des travailleurs à leur métier, afin que leur personnalité puisse se développer pleinement et que soit assuré en même temps l'intérêt de la communauté. C'est parce qu'elle groupe et ordonne d'une manière systématique la masse des professions parmi lesquelles on doit faire un choix que la classification des métiers constitue un moyen dans la réalisation de ces buts.

La méthode préconisée pour orienter un individu consiste, dans une première phase, à déterminer ses connaissances et ses aptitudes grâce à un examen psychotechnique. Ensuite, par la consultation de la classification, on peut fixer les professions qui conviennent le mieux à ses caractéristiques.

L'étude des techniques utilisées fait tout d'abord ressortir que les mêmes batteries de tests sont utilisées pour les examens d'orientation professionnelle et pour le placement.

L'examineur fait d'abord subir au candidat des tests d'intelligence générale sans chercher spécialement à établir le quotient intellectuel. Ces tests d'intelligence ont pour but de donner une « vue générale », un « aspect de l'intelligence », une « certaine direction des aptitudes », correspondant à l'un des sept aspects de la fiche d'aptitudes intellectuelles.

C'est à l'issue de cet examen psychotechnique, qui a déterminé des aptitudes assez générales, que l'examineur devrait se référer à la classification afin d'y trouver les métiers s'accordant le mieux aux possibilités du sujet. La méthode préconisée pour utiliser la classification est la suivante :

En se référant à l'échelle en 7 points de tableau synoptique, dont il est fait mention page 270, l'examineur doit classer le candidat, au point de vue de ses connaissances et de ses aptitudes intellectuelles, sur l'un des 7 points de cette échelle horizontale. Puis il doit le situer au point de vue de ses autres aptitudes, sur ce même tableau synoptique, dans les colonnes verticales. L'intersection de ces différentes couches conduit à un carré dans lequel figure un numéro. Ce numéro est celui de la page de la classification à laquelle on doit se reporter pour trouver la liste des professions groupées par affinités.

Prenons un exemple :

Un sujet présente un niveau d'instruction et des résultats aux tests tels que l'examineur le situe dans la classe 5 de l'échelle horizontale. Par ailleurs, il possède des qualités prédominantes d'exactitude et, d'une façon secondaire, d'organisation, qui correspondent respectivement à la première colonne verticale du tableau et à la deuxième subdivision de celle-ci.

Le sujet va donc se situer :

- 1 — sur l'échelle horizontale au point 5,
- 2 — dans la colonne verticale « exact »,
- 3 — dans la subdivision de cette colonne « organisation ».

L'intersection de cette dernière colonne avec la couche horizontale 5 est un carré dans lequel figure le chiffre 67. En se reportant à la page 67 de la classification, on trouve un certain nombre de métiers apparentés, exigeant à la fois un niveau intellectuel 5, de l'exactitude et de l'organisation.

## **b) Le placement de la main-d'œuvre**

Alors que le but de l'orientation professionnelle est de conseiller, à plus ou moins brève échéance, l'exercice d'un métier, celui du placement est de procurer le plus rapidement possible un emploi à celui qui en cherche.

Il est inutile d'exposer la méthode d'application de la classification des métiers au problème du placement car elle est très voisine de celle qui est préconisée en orientation professionnelle. Par contre, il semble intéressant d'examiner selon quels principes généraux, le placement est effectué aux Pays-Bas. A ces principes, qui ne sont pas ignorés en France, on apporte aux Pays-Bas une attention toute particulière.

Notons tout d'abord que, dans la plupart des cas, il s'agit de trouver à un travailleur, un emploi dans la profession qu'il exerçait auparavant, et aucune difficulté n'est à mentionner s'il n'y a pas de chômage dans ladite profession. Mais le travail du placeur devient plus complexe lorsqu'il est amené à envisager un changement de profession.

En effet, la plus grande attention doit être donnée à la situation du marché du travail, plutôt qu'à la situation particulière d'un secteur momentanément déficitaire en main-d'œuvre, mais appelé à péricliter.

Par ailleurs, il convient d'inciter le travailleur à choisir, parmi l'éventail des métiers, non seulement ceux qui conviennent à ses aptitudes, mais encore ceux qui peuvent au maximum utiliser son expérience et sa formation antérieures. Il est préconisé de toutes façons, de chercher à lui donner une profession qui lui apparaisse pour le moins équivalente à celle qu'il exerçait auparavant.

Enfin, s'il est déterminé que les aptitudes d'un sujet sont plus étendues que celles qui lui étaient nécessaires dans sa profession antérieure, il y a lieu de lui conseiller un nouveau métier d'un niveau plus élevé. Ce dernier problème rejoint du reste celui de la promotion dans l'industrie, que nous exposerons plus loin, en mentionnant comment, dans ce cas, la classification trouve son emploi.

Il n'a été étudié jusqu'ici, que les changements de métiers demandés par les travailleurs. Il arrive également que les employeurs provoquent des changements dans le monde du travail lorsqu'il y a pénurie de main-d'œuvre dans le secteur qui les intéresse. Dans ce cas, la classification peut être consultée afin d'examiner quelles sont les professions qui se rapprochent le plus de celles où il y

a déficit en main-d'œuvre. Si parmi ces professions apparentées, on observe au contraire un excédent de travailleurs, un transfert peut être conseillé à ceux-ci, en leur offrant éventuellement une certaine formation supplémentaire.

### **c) Les problèmes industriels**

A côté des buts poursuivis dans les domaines énoncés ci-dessus, on s'est soucié également de chercher à faciliter, par l'emploi de la classification des métiers, la tâche de ceux qui ont à s'occuper des questions d'embauche, de formation du personnel et de promotion dans l'industrie.

Nous étudierons quelle est, pour chacun de ces aspects, la méthode préconisée pour l'application de la classification, ainsi que les résultats pratiques que l'on a obtenus.

A l'embauche, la méthode à utiliser doit être la même que celle employée dans les cas d'orientation professionnelle et de placement.

Par contre, en ce qui concerne la formation du personnel, il s'agit, non pas d'utiliser la classification elle-même, mais la méthode d'analyse qui a conduit à cette classification. En effet, celle-ci permet de composer un tableau général de tous les postes d'emplois d'une usine, sur lequel chaque poste est analysé avec minutie, à l'aide des formulaires reproduits aux annexes I, II et III. L'intérêt de ces analyses est de conduire à une organisation plus rationnelle de l'apprentissage dont la durée peut être ainsi sensiblement diminuée.

Dans la promotion, la classification doit trouver son application selon la méthode utilisée dans les problèmes de placement. Il s'agit, en effet de changement d'emploi, mais dans le sens vertical, puisqu'il y a lieu de donner à l'ouvrier une amélioration de sa position. On doit consulter la classification pour trouver quelles sont, dans le même type de professions, celles qui se trouvent situées à un degré plus élevé de l'échelle en sept points, celle-ci permettant, rappelons-le, de classer les individus selon leurs aptitudes intellectuelles, leur formation scolaire et professionnelle.

### **Conclusion**

La classification des postes aux Pays-Bas avait un objectif bien défini, l'orientation professionnelle, le placement de la main-d'œuvre, les problèmes de la gestion du personnel.

Elle représente un des premiers efforts systématiques de classification rationnelle des métiers en vue de l'orientation, du placement de la main-d'œuvre et des problèmes de gestion du personnel.

Sa conception reste marquée par les imperfections de la psychologie industrielle du début des années 50.

- Le poste de travail est perçu comme un ensemble défini et formé de tâches à accomplir. Aucune évolution n'est envisagée.

- L'individu a des capacités ou aptitudes, innées ou acquises, qui le rendent capables d'accomplir telle ou telle tâche. Cette aptitude est une réalité concrète qui peut être observée de la même manière que la couleur des yeux ; elle a le même caractère objectif.
- A l'aide d'un bon examen psychotechnique, on peut prévoir avec une très forte probabilité de réussite l'adaptation d'un individu à un poste.

En fait, le poste de travail n'est pas une réalité fixe car son contenu dépend de déterminations très diverses. Ses contours sont d'autant plus difficiles à définir que la contrainte technique est plus faible.

Du côté de l'analyse des individus, le vocabulaire des aptitudes est très ambigu. Voici ce qu'en dit M. de Montmollin (4) : « La psychologie (et singulièrement la psychologie différentielle), sait décrire dans un langage qui lui est propre, certaines caractéristiques stables de l'individu, souvent nommées aptitudes (intelligence, dynamisme, etc...). Mais précisément le vocabulaire très particulier des aptitudes n'est pas celui qui convient pour décrire les tâches ; la psychologie différentielle est fermée sur elle-même. Elle permet de comparer Pierre à Paul, en fonction de certaines épreuves standardisées. Par commodité de langage, elle baptise « aptitudes » celles de ces performances qui présentent une certaine stabilité. Mais ceci n'autorise personne à conférer aux aptitudes « une existence » autre que purement verbale et conventionnelle dans un système fermé. La psychologie différentielle ne permet pas, malgré les apparences, de comparer directement Pierre et les comportements spécifiques du métier de Chef Comptable d'une société quelconque. La raison en est qu'il est pratiquement impossible de constituer une typologie réaliste des innombrables situations de travail, à partir de laquelle on pourrait construire une série d'épreuves standardisées. Le langage des aptitudes ne peut pas être utilisé dans un sens opérationnel.

En définitive, la démarche théorique à la base de la conception et de la constitution de la classification néerlandaise se trouve totalement dépassée. Et pourtant l'effort actuel de nombreux services d'emplois qui vise à mettre en parallèle le profit de l'individu et le poste, en vue de l'automatisation du placement va exactement dans le même sens, partant des mêmes a priori et renouvelant peut-être les mêmes erreurs : l'individu et le poste peuvent être identifiés par un même ensemble d'éléments définis et stables.

Même si, comme l'écrit MUCCHIELLI (5), il ne faut pas tomber dans l'erreur des « modernes » qui nient que les postes aient des exigences et que les humains aient des aptitudes, il faut reconnaître que le soubassement théorique de ces notions est très faible et que les instruments qui servent à les saisir sont peu rigoureux.

Le problème est de savoir si l'on se trouve dans la marge d'erreur tolérable quand on évite de s'embarrasser de considérations théoriques pour proposer des solutions et des méthodes qui se veulent avant tout pragmatiques.

(4) M. de MONTMOLLIN, *Les Psychopitres*, Paris, PUF, 1972, p. 21.

(5) R. MUCCHIELLI, « L'étude des postes de travail », *Entreprise Moderne d'Édition*, Paris, 1968, p. 27.

## Conclusion

Dans l'ensemble, les nomenclatures étudiées sont proposées dans le cadre des Ministères du Travail. Elles ont pour principe de base de regrouper des postes de travail (jobs) en fonction de la similitude de leur contenu.

Mais il faut préciser ce critère en partant des éléments qui permettent d'analyser l'emploi. Dans la classification anglaise par exemple, les définitions d'emploi sont stéréotypées et contiennent trois éléments : que fait le travailleur, pourquoi il le fait, comment il le fait, un quatrième élément concerne ce qu'il peut être amené à faire.

L'introduction à la nomenclature suédoise commence en ces termes : « la classification suédoise des emplois est un système élaboré en vue de grouper les occupations compte tenu de la nature et de la situation fonctionnelle de l'emploi qui se définissent par le but du travail, les méthodes et les moyens utilisés ».

Bien que toutes ces classifications soient basées sur la similitude des tâches, on peut distinguer trois types :

- Le premier propose comme critère le contenu du travail, sans autre précision. Les regroupements d'emplois reposent sur des critères très divers, ce qui montre le poids de la tradition en ce qui concerne la définition des voisinages et la difficulté d'appliquer un même critère sur l'ensemble de la gamme des emplois. Dans cette famille on trouve les classifications américaine (DOT), anglaise, allemande et celle du BIT.
- Le second type ne désigne pas à proprement parler une nomenclature, mais un système de classification des emplois s'appuyant sur des critères bien définis. Les familles d'emplois sont déterminées directement à partir de certaines valeurs données aux critères. Il s'agit de la classification hollandaise.
- La nomenclature suédoise des emplois constitue le troisième type. Ce type est hybride en ce sens que les critères d'analyse sont très strictement définis mais que les familles d'emplois reflètent très nettement une certaine manière de voir la division sociale du travail.

Les classifications ont le plus souvent comme objectif premier d'aider les services publics de placement ou de conseil aux individus. L'élaboration de statistiques ou la mise en relation d'aspects divers de l'emploi avec des indicateurs économiques, sociologiques ou autres ne seront que des objectifs secondaires. Il en résulte des difficultés de comparaison ou de cadrage avec les données de recensement par exemple.

Elles sont faites pour être utilisées au niveau individuel et l'un des critères de choix des regroupements est certainement la maniabilité de l'ensemble, à savoir,

la possibilité de classer rapidement une offre d'emploi et de la mettre en correspondance avec une demande présentant des caractéristiques capables de s'y ajuster.

Mais il est bien certain que lorsque le placement ou l'échange de main-d'œuvre quitte d'une certaine manière le stade artisanal, il faut pouvoir classer les offres de demandes dans des rubriques susceptibles d'une exploitation statistique. (Cf. « Le service public de l'emploi dans le cadre de la politique économique et sociale ». L. Lévine, OCDE, Paris, 1969).

Les méthodes retenues supposent un gros travail d'enquête pour faire :

- un inventaire des emplois existant dans le pays étudié ;
- une analyse du contenu de ces emplois.

L'inventaire des emplois évite que certains soient sur-représentés et d'autres absents dans le document final. Il existe en effet, des types d'emplois particuliers à certaines branches, qui n'ont aucun caractère commun avec n'importe quel autre emploi (1). L'inventaire préalable permet de construire un échantillon judicieux d'emplois à classer. Un point délicat est le passage des analyses de postes aux définitions d'emploi stéréotypées qui figurent dans le document final.

La diversité des situations de travail impose en effet, que l'on néglige certaines caractéristiques pour ne retenir que celles qui constitueront « le fond » de l'emploi. Cette opération appauvrit inévitablement l'information initiale et il faut rester conscient de ce qui est ainsi négligé.

La notion de similitude des tâches est peu rigoureuse, tant qu'on ne définit pas les critères et une méthode pour mettre en œuvre ces critères. Il est en effet frappant de remarquer que les grandes classifications basées sur la similitude des tâches n'aboutissent pas à l'élaboration des groupes identiques. La similitude des tâches est en effet utilisée à deux niveaux : au niveau du regroupement des postes de travail concret sous un même emploi et au niveau du classement des emplois par famille, groupe, etc... Mais là encore, il faudrait établir une distinction en fonction de l'objectif poursuivi : la signification de la structure du classement est différente selon que l'on veut simplement retrouver rapidement les emplois ou que l'on veut qu'elle reflète des proximités de contenus, donc des facilités de passage. La structure reflète alors le mode d'utilisation de la classification.

L'exemple du DOT est intéressant à cet égard. La partie établie à partir des caractéristiques des travailleurs repose sur la démarche suivante : on se place dans le cas où le placier a déjà fait passer un certain nombre de tests à l'individu qui demande du travail et a pu déterminer ses centres d'intérêts et ses types d'aptitudes. Le classement en 22 grands domaines d'emploi permet alors de proposer un premier ensemble de métiers ou plutôt d'emplois. Le même emploi pouvant se retrouver comme on l'a vu dans plusieurs grands domaines. On voit bien que dans ce cas, le classement dépend moins de l'application d'une

---

(1) Un tel inventaire systématique a été fait en Hollande, cf. page 233.

logique absolue que de la prise en considération des rapprochements d'emplois que les individus qui se présentent dans les services d'emplois, et les placiers font le plus fréquemment. Deux emplois voisineront dans la nomenclature, moins parce qu'ils ont effectivement les mêmes caractéristiques, que parce que les intéressés les jugent tels.

On fait ici apparaître une explication possible des différences entre nomenclatures, la différence des traditions professionnelles d'un pays à l'autre, fait qu'un pays rapprochera deux types d'emplois et un autre pays deux autres types d'emplois (2).

Comme nous l'avons souligné plus haut, le raccordement aux statistiques globales est nécessaire si l'on veut améliorer les services rendus par les organismes qui assurent le placement. Le phénomène introduit une contrainte supplémentaire dans l'élaboration des nomenclatures. Cette contrainte touche à la comparabilité dans le temps de séries statistiques construites à partir de nomenclatures différentes.

Supposons en effet, qu'une rubrique de nomenclature se révèle à l'usage recouvrir des catégories de travail très hétérogènes, ce qui impliquerait soit la création d'une nouvelle rubrique, soit le rattachement de certains postes actuellement compris dans une rubrique, à une autre rubrique. Cette « amélioration » de la classification s'effectue à l'occasion d'une nouvelle collecte d'informations. Même si l'on établit une « table de passage » très précise de l'ancienne à la nouvelle classification, il sera le plus souvent impossible de traduire les statistiques antérieures en fonction des nouvelles classifications, ce qui empêchera toute étude rétrospective, nécessaire à une bonne connaissance des mécanismes de fonctionnement. La seule manière de procéder serait de reprendre et de recoder les documents de base, ce qui bien sûr n'est pas toujours possible.

Le rapport de la structure de la nomenclature aux utilisateurs prévus doit s'analyser non seulement en partant de la logique interne mais aussi du coût de la collecte de l'information, coût pour l'organisme collecteur aussi bien que pour l'entreprise qui fournit. Pour l'organisme, le coût dépend bien sûr du mode de la collecte : enquête postale ou enquêteur. Pour l'entreprise il tient à l'obligation d'établir des tables de passage entre les classifications qu'elle utilise pour ses besoins internes et les nomenclatures utilisées par les différentes administrations (3). Dans ces perspectives, les détails à fournir lorsqu'une entreprise déclare une vacance d'emploi peuvent être beaucoup plus nombreux que lorsqu'elle doit répondre à un questionnaire relatif à la structure de son effectif. En conséquence l'envoi d'un enquêteur peut se justifier dans le premier cas et pas dans le second.

---

(2) Si l'on compare la classification des pasteurs en Suède et en France, on remarque qu'en Suède, ils sont placés dans le groupe « soins d'hygiène », de santé et d'âge entre les assistants médicaux et l'aide sociale, alors qu'en France, ils se classent dans les métiers des activités politiques syndicales et religieuses (Nom. AS) ou dans « cultes » entre la justice et l'enseignement (NAI).

(3) A la limite, lorsque les classifications sont trop diverses et les collectes fréquentes, on peut arriver à un refus pur et simple des entreprises de fournir des informations ou, ce qui est plus grave, à des réponses tout à fait « fantaisistes ».

Il faut toujours mettre en liaison le coût de l'information et sa fiabilité. Dans les statistiques ou plutôt dans les études qui en sont issues le problème est de pouvoir classer les informations reçues dans des ordres différents en étant toujours aussi sûr de l'homogénéité du contenu des classes ainsi constituées. Cette exigence implique une définition précise du contenu des classes dans lesquelles sont rassemblées et présentées les statistiques ; il faut en outre être capable de « séparer » les raisons qui ont permis de classer un élément.

De manière générale, une simple définition de l'emploi dans une classe, aussi précise soit-elle, ne peut pas répondre à ces exigences.

En théorie, il est facile de distinguer une nomenclature des emplois par branche, d'une nomenclature des emplois par profession. On peut en effet distinguer deux critères indépendants d'identification de l'emploi : la branche dans lequel il est exercé, la nature de l'activité qu'il recouvre ; on peut être ajusteur dans les industries mécaniques ou dans la branche textile. Or, il apparaît dans les nomenclatures concrètes un glissement de l'une à l'autre, parce qu'il existe des professions qui ne sont exercées pratiquement que dans une branche ou encore parce que la nature des activités d'un métier paraît fortement influencée par la branche dans laquelle il est exercé.

En fait, une explication assez simple de ce glissement peut être proposée. Le métier ou la profession est composé d'un éventail d'activités qui constituent les modes de relation aux hommes, aux informations ou aux objets. Dans un autre langage, le métier est constitué par une série de types d'intervention. Mais il arrive souvent que ces modes d'intervention ne soient employés que pour l'obtention d'un seul produit ou service, on comprend que le glissement soit facile.

Ceci fait apparaître, d'une part, la difficulté de trouver des critères réellement indépendants, d'autre part le manque de signification d'une application de critères identiques sur toute la plage des emplois : ce qui est un critère significatif de classement pour les uns ne l'est pas toujours pour les autres.

En définitive, si l'on juge encore utile de constituer des nomenclatures sous la forme de listes d'emplois regroupés, ce qui n'est pas du tout certain, il est imprudent d'utiliser des critères trop nombreux et trop fins, car ils ne seront pas valables pour tous les emplois. Si le système de classification n'est pas une nomenclature-liste, mais un ensemble de dimensions étalonnées, les supports de collecte d'informations seront très différents. Les questions devront être telles qu'elles n'appellent pas de réponses riches en connotations parasites, mais des éléments aussi « simples » que possible (4).

C'est la condition nécessaire d'une bonne possibilité d'utilisation ultérieure. En d'autres termes, l'unité de transport d'information, l'appellation en pratique classique, ne devrait transporter qu'une seule information. Et il ne semble pas que la concurrence entre une nomenclature-liste et un système de classification

---

(4) En particulier toute question du type : quel est votre emploi ? pourra être supprimée.

explicitement multidimensionnel repose sur un faux problème ; s'il faut bien, d'une manière ou d'une autre, nommer les situations professionnelles, les exigences d'une analyse plus rigoureuse demandent de prendre du champ par rapport au langage courant et de renouveler les modes de saisie et de classement des informations.

# **ANNEXES**

---





## ANNEXE III

### FORMULAIRE DES EXIGENCES PHYSIQUES

Nom du poste :

Nom de l'entreprise :

#### ACTIVITES PHYSIQUES

- |  |   |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etre assis</li> <li>2. Etre debout</li> <li>3. Marcher</li> <li>4. Monter et descendre des escaliers</li> <li>5. Grimper</li> <li>6. Rester en équilibre</li> <li>7. Etre accroupi</li> <li>8. Etre à genoux</li> <li>9. Marcher à quatre pattes</li> <li>10. Se courber</li> <li>11. Soulever</li> <li>12. Porter</li> <li>13. Brandir</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>14. Travailler les bras en l'air</li> <li>15. Pédaler</li> <li>16. Manipuler</li> <li>17. Travailler avec les doigts</li> <li>18. Toucher</li> <li>19. Voir</li> <li>20. Distinguer les couleurs</li> <li>21. Distinguer le relief</li> <li>22. Parler</li> <li>23. Entendre</li> <li>24. Cadence de travail imposée</li> <li>25.</li> <li>26.</li> <li>27.</li> </ol> |
|--|---|

#### CONDITIONS DE TRAVAIL

- |   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>31. Travail à l'extérieur</li> <li>32. Travail à l'intérieur</li> <li>33. Mauvaise aération</li> <li>34. Chaleur</li> <li>35. Froid</li> <li>36. Changements subits de température</li> <li>37. Atmosphère sèche</li> <li>38. Humidité</li> <li>39. Objets mouillés</li> <li>40. Salissure</li> <li>41. Poussières</li> <li>42. Mauvaises odeurs</li> <li>43. Vibrations</li> <li>44. Bruit</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>45. Manque d'espace</li> <li>46. Travail en altitude</li> <li>47. Radiations</li> <li>48. Vapeurs nocives</li> <li>49. Objets en mouvement</li> <li>50. Risques d'accidents ou de brûlures</li> <li>51. Risques d'électrocution</li> <li>52. Travail avec les autres</li> <li>53. Travail au milieu d'autres personnes</li> <li>54. Travail seul</li> <li>55.</li> <li>56.</li> <li>57.</li> </ol> |
|---|---|

Commentaires sur les activités physiques :

Commentaires sur les conditions de travail :



	Dextérité	Attention			54	63	71		
		Précision			55	64	71		
D'ORGANISATION	Exact						72		
	Social					64	72		
VERBAL							72	76	
	Artistique						72		
					55	64	73		
	Exact								79
SOCIAL	d'Organisation							76	
	Artistique	Dextérité					73	77	
	Dévouement					64	73		
		Exact					73	77	80
						65	73	77	80
ARTISTIQUE	Technique	Dextérité					73		
	Verbal							77	80
	Sens de la forme	Dextérité				65	71	77	80
SENS DE FORME	Dextérité	Prés. pers.				65			
	Dextérité		25	35	55				
ATTENTION	Présentation pers.				56				
			27	39	56				
	Attention		31	43	56				
DEXTERITE	Précision		33	46	57				
	Dévouement				58				
				48					
PRESENTATION PERS.	Dextérité			48	58	65			

## BIBLIOGRAPHIE

### 1 - Nomenclatures dont les introductions ont été utilisées

— Statistisches Bundesamt. Wiesbaden — Klassifizierung der Berufe. W. Kohlhammer verlag, Stuttgart und Mainz, 1970.

— Svensk Syssestättningens nomenklatur — Statistiska centralbyran, Stockholm, 1970.

— Dictionary of occupational titles, US Department of Labor, 3ed. Washington, 1965.

— Classification internationale type des professions. Bureau International du Travail, Edition révisée, Genève, 1968.

### 2 - Notes sur des nomenclatures particulières

— A. HERSLEB, Some notes and proposals on the classification of manpower and Jobs, Inedit, Londres, 1970.

— A. HERSLEB, Some notes on the design of Depoc (CODOT), Inedit, Nov. 1970. Department of Employment, Notes on classification of occupations and directory of occupational titles, inedit, 1970.

— London school of economics, Doc. OCDE DAS/EID 67-93, The deficiencies of ISCO (1) as classification for manpower planning.

— S. JONASSON, Position classification salary surveys, Svenska Industriförbundet anna för bundet, Stockholm, 1968.

— Analyse des postes d'emplois aux Pays-Bas, Rapport de la Mission intra-européenne de productivité, oct. 1954, Association française pour l'accroissement de la productivité (actuellement à la bibliothèque du CNIPE).

— Lothar SCHNEIDER, Die Entwicklung von berufskundlichen Mitteln für die Anwendung der EDV in der Arbeitsvermittlung, Inedit, 1970.

— Computerunterstützte Arbeitsvermittlung.

Schusselsystem für Ingenieure Techniker und Technische Zeichner (TE). Institut für Arbeitsmarkt, und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Erlangen, 1971.

---

(1) ISCO est la nomenclature du BIT.

Das Refa Buch. Band 3. Methodische Grundlagen der Analytischen Arbeitsbewertung, Ed. Carl. Hanser, München, 1965.

— E. GILPATRICK, A proposed system of occupational coding, Monthly Labor Review, Oct. 1968, Vol. 91, N° 10.

— R. W. HODGE et P. M. SIEGEL, Interprétation sociologique d'une classification d'emplois. Proceedings of the social statistics section of the American Statistical Association, NORC, University of Chicago, 1966.

### **3 - Ouvrages généraux**

— G. GAIN et L. HANSEN, Occupational classification, An economic approach, Monthly Labor review, Fev. 1967.

— S. A. FINE, The Use of the DOT as a service of Estimates of Educational and Training Requirements, The Journal of Human Resources, University of Wisconsin, Vol. III, N° 3, 1968.

— J. KOSTA, I. KRINGS, B. LUTZ, Probleme der Klassifikation von Erwerbstätigen und Tätigkeiten, Institut für Sozial Wissenschaftliche Forschung. E. V. München, 1970.

— J. VINCENS, Classifications des emplois et troncs communs de formation. Conseil de l'Europe, comité de l'éducation extrascolaire et du développement culturel, Strasbourg, 1970.

— J. VINCENS, La Prévision de l'emploi, PUF, Paris, 1970.

ACHEVÉ D'IMPRIMER  
SUR LES PRESSES DE  
L'IMPRIMERIE BIALEC  
14-16, av. du Général-Leclerc

— N A N C Y —

D. L. 4 922 - 1<sup>er</sup> trim. 1974

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE - OFFICE NATIONAL D'INFORMATION  
SUR LES ENSEIGNEMENTS ET LES PROFESSIONS

**CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)**

58, bd du Lycée, 92170 VANVES - (Tél. : 644.02.40) (1)

Directeur : Ducray (Gabriel)

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, institué par le titre III du décret n° 70-239 du 19 mars 1970, est un organisme public, placé auprès de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions, dont disposent en commun le Ministre de l'Éducation nationale, qui en assure la tutelle, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Population ainsi que les Ministres du Développement industriel et scientifique, de l'Agriculture et du Développement rural et le Ministre de l'Aménagement du Territoire, de l'Équipement, du Logement et du Tourisme. Le Centre est également chargé d'apporter sa collaboration au Commissariat général du Plan et de la Productivité et au Comité interministériel de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale.

Le CEREQ a pour mission de faire des études et de susciter des recherches tendant à améliorer la connaissance des activités professionnelles et de leur évolution. Il doit à cet effet :

- faire l'analyse des postes de travail et des métiers ;
- évaluer les transformations des qualifications dues à l'évolution des techniques ;
- étudier l'adaptation des formations et des méthodes d'enseignement en fonction des besoins constatés.

Ses programmes d'activités et de recherches sont soumis à une procédure d'approbation officielle et reçoivent une publicité nationale. Les Services d'information et d'orientation ainsi que les Services de l'emploi participent activement à leur réalisation dans les régions. Le Centre effectue lui-même ou bien les suscite auprès d'organismes publics ou privés. Dans tous les cas, il coordonne, exploite et diffuse les résultats.

Le Directeur du CEREQ est nommé par décret pris en Conseil des Ministres. Il est assisté dans son administration par un Conseil de Perfectionnement.

**CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT**

**HUIT MEMBRES DE DROIT**

- Vimont (Claude), *directeur de l'ONISEP, président*
- Pinet (Marcel), *directeur délégué aux objectifs, Ministère de l'Éducation nationale*
- Blanchard (Alain), *directeur chargé des affaires budgétaires et financières, Ministère de l'Éducation nationale*
- Oheix (Gabriel), *directeur général du Travail et de l'Emploi*
- Constant (Gilbert), *directeur général de l'enseignement, des études et de la recherche au Ministère de l'Agriculture*
- Sore (Jean-Claude), *directeur de la technologie de l'environnement et des Mines, Ministère du Développement Industriel et Scientifique*
- Massenet (Michel), *directeur général de l'Administration et de la Fonction publique*
- N...

**NEUF MEMBRES DESIGNES REPRESENTANT**

- Le Commissariat Général du Plan d'équipement et de la productivité
- La Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale
- Le Secrétariat général de la Formation professionnelle
- L'Institut National de la statistique et des études économiques
- L'Institut National d'Études démographiques
- La Direction de la Prévision au Ministère de l'économie et des finances
- Le Service d'informations économiques et statistiques au Ministère de l'Éducation nationale
- L'Agence nationale pour l'Emploi
- Le Centre national de la recherche scientifique

**DEUX MEMBRES ELUS PAR LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE DU CENTRE**

(renouvellement annuel)

**CINQ PERSONNALITES COOPTÉES EN RAISON DE LEUR COMPÉTENCE**

- Reuchlin (Maurice), *directeur de l'Institut national d'étude du travail et de l'orientation professionnelle*
- Lesne (Marcel), *professeur au Conservatoire national des Arts et Métiers*
- Chapuy (Joseph), *directeur adjoint de la production et des transports E.D.F.*
- Reynaud (Jean-Daniel), *professeur au Conservatoire national des Arts et Métiers*
- Michard (Robert), *directeur des affaires sociales françaises Groupe Schlumberger*

**CONFÉRENCE DES CORRESPONDANTS PERMANENTS  
DES SYNDICATS ET PROFESSIONS**

M<sup>lle</sup> Letang (A.P.C.M.)  
Burande (C.F.T.C.)  
Blondeau (A.C.C.I.)  
Cayeux (de) (C.N.P.F.)  
Champion (U.I.M.M.)

Cheramy (F.E.N.)  
Dubois (C.G.C.)  
Galoni (C.G.T.F.O.)  
Guillaume (F.N.S.E.A.)  
Roussel (A.P.C.A.P.)

Tarnaud (C.F.D.T.)  
Michel (représentant la C.G.T.  
au Conseil d'administration de  
l'O.N.I.S.E.P.)

Pour tous renseignements concernant les publications du CEREQ, le lecteur est prié de s'adresser à :  
M<sup>me</sup> Le Neveu (Francine) - Tél. : 645.32.88.

(1) Services du CEREQ : 8, avenue de la République, 92130 ISSY-LES-MOULINEAUX - Tél. : 645.32.88

A l'heure où le Centre d'études et de recherches sur les qualifications entreprend la réalisation du Répertoire Français des Emplois, l'importance et la difficulté des problèmes scientifiques et techniques, que soulève la recherche de classifications d'emplois ou de nomenclatures d'activités, justifiaient que le cinquième volume de la Bibliothèque du CEREQ fut consacré à leur présentation.

Seule la réflexion méthodologique, appuyée sur la connaissance des expériences ou des réalisations étrangères, peut en effet expliquer la priorité aujourd'hui accordée en France à une bonne et solide identification des diverses situations de travail, à leur repérage dans l'univers professionnel, à l'analyse de leurs contenus.

Désormais considérée comme le préalable de l'amélioration de l'information statistique, une condition du progrès dans les domaines de la prévision, de l'orientation ou du placement, de la gestion des entreprises, la nécessité d'une meilleure connaissance qualitative du travail se trouve ainsi présentée par des spécialistes et des praticiens.



**centre d'études  
et de recherches  
sur les  
qualifications**

58, boulevard du Lycée 92170 Vanves