

30 juin 1973



**CENTRE D'ÉTUDES ET
DE RECHERCHES SUR
LES QUALIFICATIONS**

NOTE D'INFORMATION n° 15

LA QUALIFICATION DES EMPLOIS : PERSPECTIVES DE RECHERCHE ET ÉTUDE EXPÉRIMENTALE

Observatoire national spécialisé, le CEREPQ doit faire surgir de l'analyse des situations de travail les réalités d'aujourd'hui et dégager les tendances d'évolution à prendre en compte pour aménager le contenu des formations, organiser l'information professionnelle, assurer le meilleur emploi.

Par des études et des enquêtes systématiques, son rôle est donc de parvenir à élever nos connaissances et notre capacité d'anticipation au niveau des exigences d'une politique sociale moderne, qui utilise toutes les ressources de la formation des hommes. En tout premier lieu, et sur les différents points de son programme d'activité (1), le CEREPQ s'efforce de créer des informations nouvelles pour relier concrètement les emplois aux formations dans le but de favoriser l'action novatrice ou correctrice des autorités publiques et des partenaires sociaux.

Mais ce souci d'enrichir la connaissance et la compréhension des phénomènes de l'emploi ne peut faire l'économie de démarches scientifiques qui les rendent possibles. Faut de négliger cette dimension le CEREPQ perdrait son originalité de centre de recherches. En vérité sa création a exprimé la volonté de dépasser les limites de l'empirisme, des habitudes ou des traditions pour obtenir une description objective et significative du rôle des hommes et des femmes dans leur vie professionnelle.

C'est pourquoi le moment est venu de situer, dans l'orientation générale des travaux du CEREPQ, la part réservée aux études expérimentales. Celles-ci ont essentiellement pour objet de traduire en indicateurs de qualification transmissibles au formateur les situations d'emploi observées. Le travail conduit en commun avec les entreprises depuis plusieurs mois confirme aujourd'hui l'importance de cette recherche et la convergence des préoccupations à son sujet.

Avant de décrire la manière dont le CEREPQ se propose de rendre compte du contenu de la qualification, la présente note rappelle les différents plans sur lesquels les départements du Centre ont entrepris de qualifier les emplois ainsi que les principaux courants d'influence à considérer.

(1) Voir note d'information n° 11 « Les activités du CEREPQ en 1973 » du 25 janvier 1973.

I. — LES NIVEAUX D'ANALYSE DE LA QUALIFICATION DES EMPLOIS

La désignation des emplois en terme de « métier » ou de « profession » consacre la relation directe entre un apprentissage, une formation spécifique et son application dans la vie professionnelle...

... cependant pour de nombreux emplois leurs appellations renvoient à d'autres systèmes de référence que le « métier », par exemple à la place occupée dans l'entreprise (situation dans le processus de production, appartenance à une fonction d'entreprise, etc.)...

... cela explique les disparités existant entre les différentes nomenclatures d'emplois et, entre ces dernières et les nomenclatures de formation, qui ne permettent pas leur traduction directe en termes de qualification...

... un « emploi » pouvant recouvrir un champ d'activité ou des types de tâches différents en fonction des caractéristiques technologiques et organisationnelles de l'entreprise dans laquelle il s'inscrit...

... l'observation des structures d'emploi par branche d'activité s'est imposée au CEREQ dans sa démarche « étude de branches » (2) qui devrait per-

La désignation des emplois en termes de « métier » ou de « profession » consacre la relation directe entre un apprentissage ou une formation spécifique et son application dans la vie professionnelle. Dans certains cas même, les dénominations se sont affinées et apportent une précision sur le niveau de qualification dans l'emploi, par exemple (dessinateur petites études). Cependant, pour de nombreux emplois, leurs désignations renvoient à d'autres systèmes de référence que le métier et peuvent varier d'une nomenclature à l'autre. C'est ainsi que la référence à la place occupée dans l'organigramme de l'entreprise qui, en termes de fonction hiérarchique, se pratique couramment pour les postes d'encadrement, tend à se généraliser à un grand nombre d'emplois, en désignant plus particulièrement la place qu'ils occupent dans le processus de production (par exemple, régleur) ou l'appartenance à une fonction d'entreprise (par exemple, agent technique des méthodes). Il résulte de ces pratiques une certaine perte d'information sur les contenus de qualification dans les nomenclatures d'emplois ou de formation. Le CEREQ a tenté d'y remédier dans un premier temps en établissant des tables de correspondance entre emplois répertoriés dans les principales nomenclatures (1).

Cependant, la disparité des nomenclatures d'emplois ne présente pas seulement l'inconvénient majeur de ne pas permettre leur traduction directe en termes de qualification. Elle est le signe d'une transformation interne des structures d'emploi et de la diversification des formes et des contenus d'activité. En d'autres termes, un emploi donné peut recouvrir un champ d'activité ou des types de tâches différents en fonction des caractéristiques technologiques et organisationnelles de l'entreprise dans laquelle il s'inscrit.

Le repérage du champ d'activité couvert par tel emploi ou type d'emploi est une tâche considérable qui, pour être menée à bien, devra tenir compte de différentes variables d'ordre économique, technologique et sociologique qui concourent à l'évolution des structures d'emploi et entraînent des clivages entre régions, branches d'activité et entreprises.

Parmi ces variables, les événements technologiques sont probablement les plus faciles à recenser, mais leurs effets sont, par contre, les plus difficiles à apprécier actuellement en raison, d'une part, de l'inégalité de la diffusion de l'innovation au sein des entreprises et, d'autre part, de l'intervention d'autres variables qui infléchissent les formes d'organisation du travail.

C'est ainsi que la diffusion d'innovations concernant aussi bien l'introduction de nouvelles techniques et méthodes de production que la fabrication de nouvelles gammes de produits, qui s'est accélérée au cours de la décennie écoulée, a eu des répercussions très inégales entre les branches d'activité et les entreprises d'une même branche. Ces distorsions présentent un intérêt certain dans la mesure où elles permettent de repérer en première approximation les clivages entre secteurs d'activité pour une même catégorie d'emploi.

C'est pourquoi l'observation des structures d'emplois par branche d'activité s'est imposée au CEREQ dans sa démarche « Etude de branches » (2) appliquée à la chimie, la mécanique, le tourisme, l'ingénierie et bientôt le bâtiment, la distribution et la santé. Ces études devraient permettre non seulement de faire le bilan indispensable des catégories d'emplois par branches d'ac-

(1) Voir dossier CEREQ n° 1 « Nomenclatures de métiers, d'emplois et de formation ». — Edition la Documentation française.

(2) Voir note d'information n° 5, avril 1972 « La connaissance des qualifications et des facteurs explicatifs de leurs évolutions : « les études de branche, chimie et mécanique ».

mettre de faire le bilan indispensable des catégories d'emplois par branches d'activité ; d'en suivre les évolutions et de formuler des hypothèses générales concernant la diversification des structures d'emplois...

... pour approfondir l'étude des « qualifications » le CEREQ poursuit parallèlement une recherche devant permettre de traduire en un modèle opératoire la dynamique complexe des relations entre systèmes de formation et systèmes d'emploi. Cette démarche se trouve exposée dans la présente « note d'information ».

Tout projet qui vise à saisir les « qualifications » se heurte à des difficultés d'ordre théorique et pratique car il doit appréhender les différents plans de la réalité sociale, les facteurs sociologiques jouant un rôle non moins important que les facteurs technologiques...

tivité, de suivre leur évolution, mais encore de formuler les hypothèses générales concernant la diversification des structures d'emploi.

Afin de permettre la comparaison des répartitions d'emplois entre grands secteurs d'activité, cette approche ne peut prendre en compte que quelques caractéristiques générales des postes de travail. Elle ne permet pas toutefois de saisir l'évolution des contenus de qualification des emplois, celle-ci ne pouvant être observée qu'au niveau des situations de travail concrètes qui résultent des pratiques d'entreprise en matière de structuration des activités. En effet, étant donné la difficulté de traduire en indicateurs les pratiques informelles propres à toute situation de changement social, il n'est guère possible d'avoir recours, sans investigations préalables, à des enquêtes statistiques sur larges échantillons pour saisir les éléments de la qualification des emplois.

Aussi la connaissance des emplois en termes de qualification et de formation suppose-t-elle, dans un premier temps, des études analytiques sur les situations de travail à l'aide d'une méthodologie appropriée. Davantage axées sur la recherche d'indicateurs que sur les résultats statistiques, de telles études supposent un investissement de recherche. Ce n'est qu'au terme d'une telle démarche qu'on pourra traduire en un modèle opératoire la dynamique complexe des relations entre systèmes de formation et systèmes d'emplois.

II. — RECHERCHE DES PARAMÈTRES DE LA QUALIFICATION

Les difficultés auxquelles se heurte tout projet visant à saisir les dimensions qualitatives de l'emploi sont d'origine diverse, à la fois théorique et pratique, et mettent en jeu différents plans de la réalité sociale, les facteurs sociologiques jouant un rôle non moins important que les facteurs technologiques.

En ce qui concerne le mode d'appréhension de l'univers des emplois, celui-ci est profondément marqué par les concepts qui ont prévalu au stade technologique correspondant à la mécanisation (machines à commande manuelle). Dans tout secteur d'activité fonctionnant sur la base d'outils, de machines et d'appareils à commande manuelle, l'emploi se confond avec le poste de travail matérialisé et procède d'une correspondance, terme à terme, entre la division technique du processus de production et la répartition administrative des emplois. Autrement dit, l'ensemble des tâches à effectuer dans une unité de production est décomposé en postes individuels juxtaposés. Les postes étant indépendants les uns des autres requièrent de leurs titulaires un savoir-faire spécialisé et limité à leurs caractéristiques propres. La doctrine taylorienne, ou organisation scientifique du travail, est l'expression théorique de ce mode de décomposition des tâches en opérations élémentaires qui entraîne une spécialisation étroite de la main-d'œuvre.

Dans ce type d'organisation du travail de caractère technico-administratif, la variable technologique est déterminante pour la répartition des tâches, les postes sont individuels et enfin, l'organisation des tâches est prédéterminée. Aussi, les acquis professionnels correspondant à la spécification des postes peuvent-ils, dans ce cas, être facilement répertoriés et les besoins en main-d'œuvre par spécialité sont-ils prévisibles.

A. — La qualification des emplois et l'évolution technique.

... les événements technologiques de la décennie passée et, notamment, le remplacement progressif des machines à commande manuelle par des machines à commande semi-automatique ou automatique, la substitution de processus intégrés au cycle de production par postes de travail juxtaposés, enfin le développement de nouvelles fonctions d'entreprise en amont et en aval de la fabrication proprement dite, remettent en question les fondements conceptuels de l'analyse des emplois...

... à la relation spécialisée entre poste et individu tend à se substituer un système de relations entre un ensemble technique d'une part et un ensemble d'individus d'autre part...

... ainsi du seul point de vue de l'organisation interne de l'entreprise on observe de profondes modifications des conditions dans lesquelles se structurent les emplois...

Les événements technologiques de la décennie passée et, notamment, le remplacement progressif des machines à commande manuelle par des machines à commande semi-automatique ou automatique, la substitution de processus intégrés au cycle de production par postes de travail juxtaposés, enfin le développement de nouvelles fonctions d'entreprise en amont et en aval de la fabrication proprement dite, remettent en question les fondements conceptuels de l'analyse des emplois.

Dans quelle mesure, en effet, l'organisation technico-administrative fondée sur un découpage du processus technique en postes matérialisés est-elle applicable aux ensembles intégrés ? Ces postes sont-ils individualisés et l'organisation des tâches est-elle prédéterminée ?

A partir des études contemporaines on peut conclure que **lorsqu'un processus technologique atteint un certain degré d'autonomie et se transforme en système intégré obéissant, non plus à des commandes manuelles, mais à des programmes intégrés, les emplois ne sont plus analysables dans les mêmes termes.**

A la relation spécialisée entre poste et individu tend à se substituer un système de relations entre un ensemble technique, d'une part, et un ensemble d'individus, d'autre part, et dans lequel les emplois ont les caractéristiques suivantes :

- les emplois ne correspondent pas à des postes fixes ; un emploi peut demander des interventions sur plusieurs parties du processus et réciproquement plusieurs emplois peuvent intéresser une même partie du processus ;
- les emplois ne sont pas juxtaposés mais forment des groupes interdépendants chacun d'entre eux remplissant une fonction dans un ensemble organique complexe.

De par ces caractéristiques, l'emploi en tant qu'élément dans un système, peut, pour des processus techniques identiques, correspondre à différentes combinaisons de tâches. L'organisation du travail devenant beaucoup plus flexible et moins dépendante du processus technologique, le mode de division des tâches constitue alors une variable à prendre en compte dans l'analyse des emplois. Aussi les concepts issus de l'organisation technico-administrative ne conviennent-ils pas pour l'analyse des situations de travail fondées sur des processus technologiquement avancés. Ces situations de travail devront désormais être considérées comme des systèmes socio-techniques résultant, à la fois, d'un processus technologique et, d'autre part, d'un mode de division des tâches.

Ainsi, du seul point de vue de l'organisation interne de l'entreprise on observe de profondes modifications des conditions dans lesquelles se structurent les emplois. Ceux-ci sont moins subordonnés aux déterminismes de la technique et l'on peut entrevoir de nouvelles possibilités dans l'organisation du travail. C'est dans cette perspective que le CEREQ a été amené à inscrire dans son programme d'activité une analyse des expériences françaises de restructuration des tâches.

Cependant, l'entreprise n'est pas un isolat, elle se trouve aux prises avec un ensemble de réalités économiques et sociales qui interviennent comme autant de variables contribuant à modeler les caractéristiques internes des emplois.

B. — La qualification des emplois et l'accroissement de la consommation.

... la diversification des produits qui, dans une économie de marché est devenue un des moyens clé du jeu de la concurrence, pousse l'entreprise dans la voie de l'innovation et l'oblige à renouveler et à élargir ses gammes de produits et de services, ce qui entraîne une plus grande flexibilité des réseaux d'emplois...

Aux possibilités nouvelles des moyens techniques de production correspond une évolution de la demande sociale de produits et de services. La diversification des produits qui, dans une économie de marché est devenue un des moyens clé du jeu de la concurrence, pousse l'entreprise dans la voie de l'innovation et l'oblige à renouveler et à élargir ses gammes de produits et de services. Cette exigence requiert une grande souplesse au niveau de l'organisation des différentes fonctions d'entreprise. C'est pourquoi nombreuses sont les entreprises qui tendent à assouplir leur gestion en la centrant sur les projets d'activité imposés par le carnet de commande. Aussi ces projets deviennent-ils déterminants dans la construction de réseaux d'emplois en induisant autant de sous-systèmes dans l'organigramme de l'entreprise. Plus les projets sont variés, et plus rapide est leur alternance, plus les emplois devront être interchangeables. Ainsi les conditions mêmes du marché obligent les entreprises à prendre en considération dans leur gestion du personnel l'assiette de qualification qui leur permettra d'optimiser la flexibilité des réseaux d'emplois.

Ceci entraîne de nouvelles caractéristiques des emplois :

- l'emploi remplissant une fonction dans un système socio-technique commandé par des projets variés se déspecialise et devient le lieu de types d'interventions possibles ;
- dans une même entreprise et a fortiori dans des entreprises différentes, l'éventail des interventions réelles peut varier selon les nécessités de la production.

... les études sur les « fonctions d'entreprises » inscrites au programme du CEREQ intègrent cette perspective dans leur méthodologie...

Les études sur les fonctions d'entreprises inscrites au programme du CEREQ et qui concernent actuellement les fonctions de fabrication et les fonctions de gestion, de même qu'une étude concernant l'analyse des tâches du tertiaire intègrent cette perspective dans leur méthodologie.

C. — La qualification des emplois et le développement de l'éducation.

... enfin, parmi les conditions de la structuration des emplois, l'allongement du temps consacré à la formation de base et sa prolongation dans la vie professionnelle transforment la qualité de l'offre de travail...

Enfin, parmi les conditions de la structuration des emplois, l'allongement du temps consacré à la formation de base et sa prolongation dans la vie professionnelle transforment la qualité de l'offre de travail.

En effet, l'élévation du niveau de formation de la population active est apparue dans un premier temps surtout comme une réponse à une nécessité technique et économique, c'est-à-dire comme une variable dépendante des structures d'emploi.

Or, le développement de l'éducation ayant pour conséquence, en retour, de mettre à la disposition des entreprises un personnel mieux formé et plus apte à s'adapter à la variété des emplois fait ressortir l'incompatibilité entre cette évolution et la rigidité de structures d'emplois issues de l'organisation scientifique du travail, laquelle multiplie les tâches parcellaires ne requérant qu'une formation minime.

La formation représente alors moins une réponse à des besoins fixés a priori qu'une des conditions qui entrent en jeu dans la structuration des emplois.

C'est alors que se pose le problème du devenir des formations dans l'entreprise. Dans quelle mesure l'organisation du travail intègre-elle les nouvelles possibilités qui lui sont offertes non seulement par l'évolution des poussées

technologiques mais également par le développement éducatif de la force de travail ? Les aspirations des travailleurs concernant l'amélioration des conditions de travail et des modes de vie traduisent entre autres l'inadaptation des pratiques relatives à la structuration des emplois.

Ces pratiques ne sont certes pas indépendantes de la situation technologique et économique des entreprises mais trouvent leur expression au niveau de la gestion du personnel. En effet, les processus technologiques et les structures d'emploi n'étant pas liés par un rapport nécessaire, les combinaisons de formation correspondant à un emploi ou à un groupe d'emplois particulier se multiplient. La notion de besoin en personnel en termes de spécialités s'affaiblit d'autant plus dans un système d'emplois interdépendants que ceux-ci remplissent non seulement une fonction dans un processus technique mais également un rôle dans un groupe social.

En favorisant la maîtrise de langages communs aux spécialistes de technologies différentes, le développement de l'éducation permet précisément l'assouplissement des rôles au sein du groupe social que représente un système d'emplois. Aux caractéristiques précédentes s'en ajoutent ainsi de nouvelles :

- **les emplois, dans un système socio-technique ayant non seulement une spécificité technique mais également un rôle social, nécessitent l'acquisition de langages communs à différentes technologies ;**
- **le contenu d'un emploi dans un système socio-technique peut varier selon la formation des individus en place.**

D. — Le cloisonnement du marché des qualifications.

... la structuration des emplois résulte ainsi du concours d'un ensemble de facteurs qui s'interpénètrent. La qualification des emplois dans l'entreprise est alors fonction non seulement de la situation économique et technologique de l'entreprise, mais également de ses pratiques en matière de valorisation de la force de travail et du potentiel de formation qu'elle représente...

La structuration des emplois résulte ainsi du concours d'un ensemble de facteurs qui s'interpénètrent. La qualification des emplois dans l'entreprise est alors fonction non seulement de la situation économique et technologique particulière à l'entreprise mais également de ses pratiques en matière de valorisation de la force de travail et du potentiel de formation qu'elle représente.

Ces facteurs de diversification des structures d'emploi entraînent une grande complexité des classifications d'emplois internes aux entreprises. Certes de nombreuses entreprises appliquent maintenant des méthodes de qualification du travail, ainsi que l'a montré l'enquête sur « la pratique de la qualification du travail dans les grandes entreprises françaises » (1). Mais ces méthodes de qualification, dominées dans l'ensemble par des objectifs d'évaluation en termes de rémunération, présentent une grande diversité qui ne fait qu'accentuer la balkanisation des qualifications et les rend dépendantes du marché interne du travail.

... les caractéristiques du marché de l'emploi entraînées par les différents types d'évolution constatés notamment la flexibilité des réseaux d'emplois et la mobilité des travailleurs, sont peu compatibles avec un cloisonnement excessif du marché des qualifications.

Or, les caractéristiques du marché de l'emploi entraînées par les différents types d'évolution constatés, notamment la flexibilité des réseaux d'emplois et la mobilité des travailleurs, sont peu compatibles avec un cloisonnement excessif du marché des qualifications.

Il semble au contraire de plus en plus nécessaire que les utilisateurs (qu'il s'agisse des offreurs et des demandeurs de travail ou des formateurs) puissent disposer de données convertibles sur les contenus de qualification des emplois, celles-ci ne pouvant présenter d'intérêt pour les services publics et leurs utilisateurs que si elles dépassent les particularités des entreprises et se présentent sous une forme transposable d'une structure d'emploi à l'autre.

(1) Enquête réalisée par l'Institut d'Etude de l'Emploi de Toulouse pour le compte du CEREQ. Voir « note d'information » n° 9 (25 juillet 1972) et document de travail n° 8.

III. — RECHERCHE DES UNITÉS D'ANALYSE DE LA QUALIFICATION DES EMPLOIS

(La démarche entreprise par le CEREQ.)

La complexité des paramètres qui entrent en jeu dans la structuration des emplois entraîne une recherche méthodologique approfondie et difficile lorsqu'il s'agit de rendre compte des activités en termes d'acquisitions professionnelles.

La complexité des paramètres qui entrent en jeu dans la structuration des emplois entraîne de sérieuses difficultés méthodologiques lorsqu'il s'agit de rendre compte des activités en termes d'acquisitions professionnelles. Les données observables au niveau des situations de travail ne pouvant être recueillies et traitées directement dans ces termes en raison de leur grande hétérogénéité devraient faire l'objet d'une construction intermédiaire à l'aide d'un instrument d'observation approprié qui permette de rapporter ces situations à l'environnement dans lequel elles s'inscrivent. La mise au point d'un tel instrument d'observation suppose, dans un premier temps, que l'on ait recours à des méthodes et moyens propres à la recherche fondamentale.

Des études de cas en entreprises, de caractère expérimental, devront permettre de valider les unités d'analyse choisies pour identifier correctement les éléments de la qualification des emplois.

...la recherche d'indicateurs de la qualification nécessite un cadrage particulier de l'univers des situations de travail devant faire l'objet d'investigations qui se situeront sur trois plans : la description des systèmes socio-techniques, les caractéristiques des interventions dans ces systèmes, les langages de l'intervention...

Pour être généralisables, les indicateurs de la qualification devront tenir compte du champ dans lequel s'exerce l'activité, des parties du champ qui intéressent une activité particulière et enfin seulement des acquisitions nécessaires à l'accomplissement de cette activité. La recherche de ces indicateurs nécessite un cadrage particulier de l'univers des situations de travail qui permette d'intégrer aussi bien les caractéristiques des emplois dans les processus technologiques avancés que celles des emplois dans les dispositifs à commande manuelle, ces derniers pouvant alors être considérés comme un cas particulier parmi des modes d'organisation du travail possibles.

On sera ainsi appelé à distinguer, d'une part, les données de caractère institutionnel concernant la répartition des activités dans l'entreprise et, d'autre part, les données nécessaires à la recherche d'indicateurs des qualifications, celles-ci devant faire l'objet d'une construction particulière pour laquelle on distinguera trois plans d'investigation :

- a) la description des systèmes socio-techniques ;
- b) les caractéristiques des interventions dans ces systèmes ;
- c) les langages de l'intervention.

A. — Les systèmes socio-techniques.

On considère l'entreprise comme un ensemble ou système socio-technique ayant pour composantes un processus technique et un mode d'organisation du travail. Ce système est mis en œuvre par la circulation de projets d'entreprises (produits ou services) qui font l'objet de son activité.

En suivant ces projets dans le système, on isolera des groupes d'emplois interdépendants. Les emplois ne sont pas considérés alors comme des postes juxtaposés mais comme le lieu d'interventions coordonnées à propos d'un projet particulier.

B. — Les indicateurs des interventions.

Les activités caractéristiques d'un emploi sont considérées comme des interventions à propos de projets particuliers, cette notion étant préférable à celle de tâche, en raison du caractère non strictement prédéterminé de ces activités, celles-ci étant tributaires de l'état du système socio-technique à un moment donné. Ces interventions qui peuvent être individuelles ou collectives, rares ou fréquentes, seront repérées et analysées à l'aide de quelques indicateurs.

Dans l'analyse des interventions on distinguera :

- la collecte des données et moyens de l'intervention ;
- le mode d'intégration des données ;
- la mise en œuvre des moyens ;
- les interactions de l'intervention dans le système, sa contrôlabilité.

Le repérage des caractéristiques des interventions dans un système socio-technique représente un outil analytique des activités. Il ne suffit pas cependant à traduire cette information en termes d'indicateurs de qualifications. C'est pourquoi on devra poursuivre l'analyse au niveau des langages de l'intervention pour laquelle on se situera sur le plan des caractéristiques des titulaires d'emploi.

C. — Les langages de l'intervention.

Afin de faire le bilan des connaissances professionnelles qui circulent dans un réseau d'emplois, on ne peut se contenter de recenser les formations individuelles des titulaires d'emplois. Il importe de repérer au niveau des groupes d'individus les supports de connaissance des interventions. Aussi est-ce à partir des langages mis en œuvre dans le système que pourraient être mis en évidence les indicateurs de qualification ainsi que les clivages entre emplois entraînés par l'hétérogénéité des langages de référence.

Une étude expérimentale ayant pour objectif de construire et de valider un instrument d'observation sur les bases de ces concepts est actuellement en cours au CEREQ. A cet effet des études de cas se poursuivent dans un nombre limité d'entreprises.

Une deuxième étape de l'étude consisterait à multiplier les observations et à traduire les unités d'analyse pertinentes en termes de connaissances afin de répondre aux attentes des formateurs.

CONCLUSION

La démarche engagée par le CEREQ, qui a pour objectif de contribuer à la connaissance des structures et de la qualification des emplois, se diversifie en approches complémentaires se situant à différents niveaux d'analyse pour répondre aux attentes d'utilisateurs différents.

En effet, le domaine de recherche est trop complexe pour justifier une approche unique qui engloberait toutes les dimensions de l'emploi. Par ailleurs, certaines de ces dimensions peuvent, dès maintenant, donner lieu à des investigations extensives sur la base de concepts opérationnels.

Aussi, sans attendre les fruits d'une démarche nécessairement longue, il est important que les services publics puissent disposer dans des délais raisonnables d'informations, même sommaires, sur les contenus d'emplois. C'est pourquoi le CEREQ, tout en ayant le souci de poursuivre une démarche à plus long terme, se donne dès maintenant les moyens de constituer un répertoire des emplois à l'usage des services publics. Les caractéristiques de 2 000 emplois seront répertoriées à l'aide d'un dispositif permettant de réaliser environ 80 000 enquêtes en entreprise dans les deux années à venir.

Ainsi le CEREQ, tout en se préoccupant de répondre aux attentes immédiates de ses utilisateurs, devra poursuivre dans son programme des études de caractère expérimental qui contribuent à traduire en indicateurs les nouveaux paramètres de la qualification des emplois.

BIBLIOGRAPHIE

DAVIS Louis E et TAYLOR James C., Editors,

- « Design of Jobs », selected readings.
Penguin Education - 1972.

LANTIER F. et MANDON N. :

- « L'évolution des structures professionnelles dans la métallurgie lyonnaise : incidence des pratiques d'embauche et de formation. »
Bulletin du CERP, 1967 n° 2, pp. 79 à 170.

LESNE M. et MONTLIBERT C. de :

- « Formation et analyse qualitative des situations de travail. »
Bibliothèque du CEREQ - vol. 2.
Documentation française - Juin 1972.

O.C.D.E. — Conférence de Venise, 25-27 octobre 1971 (G. Kammerer, B. Lutz et C. Nuber).

- « Préviation des besoins et de l'emploi du personnel de haute qualification. Etude de cas sur les ingénieurs et le personnel technique dans la construction mécanique allemande. »