

28 décembre 1973



CENTRE D'ÉTUDES ET
DE RECHERCHES SUR
LES QUALIFICATIONS

ARCHIVES

NOTE D'INFORMATION n° 18

LE RÉPERTOIRE FRANÇAIS DES EMPLOIS

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications entreprend en 1974 la réalisation du « Répertoire français des emplois », sous l'égide du Comité interministériel de la formation professionnelle, des Ministères de l'Education nationale, du Travail, de la population et de l'emploi, ainsi que de l'Institut national de la statistique et des études économiques, avec la participation active des Universités et de l'Agence nationale pour l'emploi.

Par son ampleur et ses caractéristiques administratives et techniques, cette entreprise méritait d'être préparée avec soin, en étroite collaboration avec les diverses autorités publiques qu'elle concerne à des titres divers, mais aussi avec les milieux professionnels et les organisations syndicales qui en connaissent toute l'importance.

Le projet qui est exposé dans cette note, après avoir été officiellement approuvé, est donc le résultat des consultations et études préparatoires conduites par le CEREPQ en 1972 et 1973. Sa mise en œuvre exigeait la réunion de compétences techniques et de moyens matériels tels qu'elle ne pouvait être raisonnablement envisagée pendant la période de création que vient de traverser le Centre depuis son institution en 1970. Mais la réalisation du « Répertoire français des emplois » était inscrite dans les missions centrales confiées au CEREPQ par ses divers utilisateurs publics au moment où ils se dotaient en commun d'un observatoire et d'un centre de recherche spécialisé pour mieux maîtriser les divers aspects des politiques coordonnées de la formation, de l'information professionnelle et de l'emploi.

Il appartient désormais au CEREPQ, grâce aux moyens exceptionnels dont il se trouve doté et avec le concours actif des administrations de l'Education nationale et du Travail agissant de concert, de mener à bien cette entreprise commune et d'organiser à cet effet une coopération confiante avec les entreprises, les professions et les organisations syndicales.

I. — LA NÉCESSITÉ D'UNE AMÉLIORATION DE NOS CONNAISSANCES DU CONTENU DES EMPLOIS ET DE LEURS MODES D'ACCÈS

Les prises de décision en matière de formation professionnelle, d'orientation, de conseil professionnel ou de placement supposent, notamment, une connaissance pertinente des situations de travail existantes...

Ce ne sont pas seulement les difficultés théoriques de l'analyse comparée « emploi - formation », ou celles relevant des méthodes de prévisions, qui laissent subsister des incertitudes pour la prise de décision en matière de formation, d'orientation, de conseil professionnel ou de placement. Le premier obstacle auquel se heurtent, en fait, praticiens ou experts réside dans la qualité même des informations utilisées.

Les perspectives élaborées dans ces domaines dépendent, sans doute, des indicateurs économiques, techniques ou sociaux retenus pour caractériser les changements attendus. Mais la pertinence des conclusions, l'efficacité des interventions qu'elles suscitent sont étroitement tributaires des comparaisons que l'on peut établir entre les compétences acquises par la formation ou l'expérience et celles qui sont utilisées dans les diverses situations d'emploi, c'est-à-dire de l'existence de matériaux susceptibles d'exprimer ces compétences et de rendre possibles des comparaisons à ce niveau.

Or, c'est à juste titre que l'accent a été mis au cours des dernières années sur les adaptations qualitatives à opérer : le système de formation doit évoluer plus conformément aux disponibilités d'emplois (1) et aux exigences de la mobilité en cours de vie active ; réciproquement on considère de plus en plus que le système d'emploi doit s'adapter lui-même aux transformations sociologiques de la population, liées au développement de l'éducation et aux aspirations des individus relatives à l'amélioration des conditions de travail ou plus généralement aux modes de vie (2).

... Cette pertinence est directement dépendante des matériaux utilisés pour comparer entre eux les divers emplois, leurs contenus, leurs voies d'accès...

Il résulte aujourd'hui de cette orientation une diversification des moyens d'intervention du service public dans les domaines des enseignements technologiques et de la formation continue, de l'information, du conseil professionnel et du placement.

Ces efforts de renouvellement de la politique sociale, accompagnés d'équipements plus modernes et plus techniques, ont directement contribué à faire ressentir les grandes difficultés qui demeurent pour définir des objectifs de formation et appréhender leur portée, clarifier les choix d'orientation des élèves, des étudiants ou ceux des stagiaires de la formation continue, ainsi que pour procéder aux ajustements entre les offres et les demandes de travail.

Pour être surmontées dans des analyses à court, moyen ou long terme, de telles difficultés exigent fondamentalement un moyen de comparer entre eux les divers emplois, leurs contenus et leurs voies d'accès. C'est, d'une autre manière, les champs professionnels ouverts aux diverses formations et aux individus ou bien encore les caractéristiques permanentes des activités susceptibles d'être retenues par le formateur, le conseiller ou le placier, qu'il convient de déterminer.

... Or la qualité même des informations disponibles peut être mise en cause, ce qui ressort, entre autres, du rapport général du VI^e Plan qui a recommandé la révision des nomenclatures d'emplois...

Les classifications actuellement en usage, qu'elles soient d'origine professionnelle (conventions collectives) ou publique (nomenclatures officielles d'activités individuelles et d'emplois), sont inadéquates à de telles analyses comme l'a définitivement établi le travail des commissions préparatoires du VI^e Plan. C'est pourquoi le rapport général du VI^e Plan a recommandé la révision des nomenclatures d'emplois afin d'adapter l'information aux nouveaux besoins de la société.

(1) Ainsi des changements profonds dans les structures de production ou l'obligation de procéder à des adaptations conjoncturelles ne feraient que renforcer la nécessité de mieux connaître les possibilités d'ajustement entre la population disponible et la population recherchée sur le marché du travail.

(2) Rapport de l'Intergroupe « Formation - Qualification » pour la préparation du VI^e Plan - édit. La Documentation française.

La documentation professionnelle actuellement composée de diverses études ou monographies (3) n'est pas en état de compenser une telle lacune dans la mesure où elle laisse hors champ des domaines importants, se situe à des niveaux de précision très inégaux et n'utilise pas des éléments constants de description.

C'est pourquoi notre pays devait consentir les efforts nécessaires pour se doter d'une information sur les emplois systématique et cohérente (4), capable de procurer un outil de travail utile tant au formateur, à l'informateur, au conseiller professionnel, au placier qu'au prévisionniste.

II. — L'URGENCE D'UNE SOLUTION : LA DÉCISION DE RÉALISER LE « RÉPERTOIRE FRANÇAIS DES EMPLOIS »

Jusqu'ici l'urgence des besoins a suscité de nombreuses initiatives de portée différente.

... Cette lacune largement ressentie a suscité, devant l'urgence des besoins, de nombreuses initiatives de portée différente parmi lesquelles on citera celles de l'ANPE (6), de l'ONISEP (5). Un certain nombre de professions ont engagé pour leur part une révision des définitions annexées aux conventions collectives...

- L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) cherchant à compléter rapidement sa documentation sur les professions a constitué des fiches documentaires sur différents métiers et s'est efforcé de recueillir, à cet effet, un certain nombre d'informations nouvelles auprès des fédérations professionnelles et de quelques entreprises volontaires (5).

- L'Agence nationale pour l'emploi a entrepris de clarifier le vocabulaire professionnel propre à identifier les offres et les demandes d'emplois les plus fréquentes, en vue d'en faciliter le rapprochement terme à terme, ou par substitution de termes voisins, avec le souci de se doter très rapidement d'un outil de travail opérationnel (6).

- Plusieurs professions ont engagé de leur côté une révision des définitions d'emplois annexées aux conventions collectives (7).

- Pour sa part, le CEREQ, conformément à sa mission et à la demande de ses différents utilisateurs abordait, dès la fin de l'année 1971, les problèmes méthodologiques posés par l'accumulation et le traitement d'une information systématique de base portant sur les contenus d'emplois et leurs modes d'accès. Simultanément, il s'est efforcé de concevoir avec les administrations, les organismes concernés et les milieux professionnels un dispositif d'observation adapté (8).

(3) Cette documentation se trouve essentiellement représentée par les monographies de métiers du Ministère du Travail, de l'AFPA ou de l'ONISEP (ex. BUS); la description des objectifs professionnels qui accompagne certains programmes d'enseignement technologique (BEP notamment), les études de métiers faites par certaines professions. Certains de ces documents, pris isolément, sont de très bonne qualité.

(4) Le dictionnaire des métiers édité en 1955 a beaucoup vieilli et est devenu trop succinct.

(5) « Opération métier ».

(6) Rome. — Répertoire opérationnel des métiers et des emplois.

(7) L'importance du travail d'analyse fait à l'occasion de l'élaboration ou de la révision des conventions collectives a conduit le CEREQ à constituer, dès l'année 1972, un **fichier des appellations et définitions conventionnelles d'emplois** qui donne lieu à une exploitation sémantique par référence à la nomenclature des emplois et à une publication par groupe d'activités dans la série des « documents de travail » déjà parus (document n° 13 - tome I « Les appellations d'emplois dans les conventions collectives - Les métiers du magasinage, de la manutention et du conditionnement »).

(8) Un groupe de travail rassemblant les représentants des administrations suivantes s'est réuni le 20 mars 1973 pour se prononcer sur les aspects techniques et les finalités du « Répertoire français des emplois » : Ministères du Travail, des Finances, de l'Education nationale, du Développement industriel et scientifique, de l'Agriculture, Secrétariat d'Etat à la Jeunesse et au Sport, Secrétariat général à la formation professionnelle, Fonction publique, Commissariat général au Plan, INSEE, INETOP, DATAR, Centre d'étude de l'emploi, ONISEP, CNRS. Ce groupe s'est prononcé à l'unanimité en faveur du projet présenté.

C'est ainsi que l'Institut d'études de l'emploi a effectué, à sa demande, une enquête sur la pratique des méthodes de qualification dans les grandes entreprises françaises ainsi qu'un examen comparé des classifications d'emplois en usage à l'étranger et dans les organismes internationaux (9).

• Parallèlement, les réflexions du groupe de travail constitué auprès de l'INSEE pour la révision des nomenclatures d'emplois aboutissaient à subordonner la refonte de celles-ci à la collecte d'informations détaillées et systématiques sur les situations de travail existantes dans notre économie.

Ainsi se trouvait progressivement préparée sur le plan administratif et technique la décision d'entreprendre la constitution d'un « Répertoire français des emplois ». Cette décision était définitivement arrêtée le 9 octobre 1973 lors de la réunion du Conseil de perfectionnement du CEREQ par accord des Ministères de l'Education nationale, du Travail, de l'emploi et de la population, de l'Institut national de la statistique et des études économiques, du Secrétariat général à la formation professionnelle et du Commissariat général au Plan sur le projet présenté. Un cahier des charges signé des autorités publiques directement engagées précise les objectifs et les conditions de réalisation du « Répertoire ».

Aux termes de cette décision interministérielle, le CEREQ doit fournir, à partir de l'observation en entreprise des situations concrètes de travail actuellement représentées :

- une description et analyse de ces situations, regroupées en « emplois-types », eu égard à la similitude des activités individuelles et de leurs conditions professionnelles d'exercice ;
- ainsi que la précision des principales modalités d'accès auxdits emplois quant à l'origine de formation et d'expérience, avec mention des contre-indications majeures éventuelles.

Les résultats des observations et de leur analyse doivent permettre d'élaborer :

- un « dictionnaire » rassemblant sous forme d'articles les descriptions et analyses correspondant aux différents emplois-types ;
- des instruments d'utilisation de cette information sous forme de tables et guides analytiques répondant aux principaux critères de référence utilisés habituellement pour la formation, l'information, l'orientation, le conseil et le placement.

Les mêmes résultats seront enregistrés sur ordinateur pour constituer une banque de données sur les contenus d'emplois et leurs modes d'accès. Cette banque de données permettra, notamment, en recourant aux méthodes d'analyse sur critères, de préparer la refonte des nomenclatures d'activités individuelles et d'emplois recherchée par l'INSEE. Elle autorisera, également, à partir de la comparaison des correspondances entre les différents emplois, l'étude des cheminements professionnels et de la substituabilité entre types et niveaux de formation et d'enseignement (10). A partir de caractéristiques communes à différents emplois, elle conduira à aborder concrètement le problème de l'adaptation, à partir d'une même formation, à des activités multiples.

L'usage et l'intérêt de ces différentes utilisations de l'information qui sera ainsi recueillie sont précisés dans le tableau suivant qui distingue les usages directs du « Répertoire français des emplois », en tant qu'instrument de travail, et les usages en tant que source de données pour des traitements complémentaires particulièrement utiles aux sciences humaines appliquées.

(9) Cf. Y. Dupuy « Etude des classifications d'emplois de quelques organismes publics étrangers ou internationaux » (Institut d'études de l'emploi - décembre 1972) et « Méthodes de qualification du travail dans les grandes entreprises françaises » (CEREQ, document de travail n° 8 - janvier 1973).

(10) Ce type de préoccupation a fait l'objet d'un certain nombre d'études statistiques et analytiques de la part de l'Institut d'étude du travail de l'Office de placement de la République fédérale d'Allemagne.

... Parallèlement, l'opportunité d'un « répertoire » général des emplois se trouvait posée. L'examen de cette question et la préparation d'un projet étaient demandés au CEREQ comme se rattachant aux missions centrales qui lui avaient été assignées lors de sa création...

... une décision interministérielle, d'octobre 1973, lui a confié impérativement la réalisation du « Répertoire français des emplois ».

Tableau I. — Usage de l'information du Répertoire français des emplois.

A. — USAGES DIRECTS			
Nature de l'usage	Sorties utilisées	Utilisateurs concernés	
1° Documentaire	— « dictionnaire » articles descriptifs et codification analytique.	— tous les services et usagers ayant besoin d'identifier avec précision les emplois et leur contenu : <ul style="list-style-type: none"> • administrations (formation, placement, information) ; • organismes professionnels ; • familles, élèves, demandeurs d'emploi ; — les services et organismes publics ou privés chargés d'aider les individus et les entreprises à se prononcer sur les conditions d'accès à des emplois : <ul style="list-style-type: none"> • ONISEP, • ANPE, • Services d'information et d'orientation... 	
2° Recherches des possibilités offertes à des individus ou groupes caractérisés	— tables et guides analytiques de classement des emplois par référence aux critères dominants du conseil de l'orientation et du placement.	— réponse aux interrogations essentielles portant sur : <ul style="list-style-type: none"> • le potentiel « d'employabilité » ; • les contraintes d'accès propres à différentes alternatives professionnelles ; • les choix comparés de filières et modes d'accès. (conseil professionnel, orientation, placement.) 	
3° Détermination des contenus de qualification	— « dictionnaire » : articles descriptifs et codification analytique ; — tables et guides analytiques s'il y a recherche comparée.	— satisfaction de l'offre de qualification : <ul style="list-style-type: none"> • services ou organismes participant au recrutement (ANPE) ou à la définition d'actions d'adaptation (formation continue) ; — détermination ou confrontation d'objectifs de formation : <ul style="list-style-type: none"> • soit par rapport au contenu des emplois visés ; • soit par rapport à un potentiel d'employabilité à développer. 	
B. — USAGES POUR DES TRAITEMENTS COMPLÉMENTAIRES			
Nature de l'usage	Sorties utilisées	Traitements complémentaires	Utilisateurs concernés
1° Nomenclatures d'emplois	Banque de données.	Méthodes de classification automatique en fonction des finalités du classement.	L'INSEE et tous les utilisateurs des nomenclatures en vue de : <ul style="list-style-type: none"> • l'information statistique (collecte ou utilisation de données) ; • le classement documentaire.
2° Affinement des prévisions formation - emploi	Guides analytiques et banques de données.	— exploitation en tant que source d'information : recherches sur la spécificité ou la flexibilité des variables de contenu d'emploi par rapport à des variables de localisation sectorielle (passage à des données économiques ou techniques) ou fonctionnelle (médiation et rôle des règles de division du travail adoptées par rapport au contenu des emplois) ; — utilisation des nomenclatures révisées.	Services et organismes chargés d'élaborer des prévisions en matière de formation.
3° Analyse comparée des réseaux d'emploi et des potentiels formation - emploi	Banque de données.	Recherche sur les filières et les carrières : <ul style="list-style-type: none"> • recherche sur la configuration des réseaux d'emploi eu égard aux contraintes de passage entre emplois ; • niveau et nature des segmentations à opérer dans la prise en considération du système de formation et du système d'emploi pour définir et comparer des potentiels de formation et d'expérience et des potentiels d'emploi. 	Institutions et personnes concernées par le passage formation - emploi.
4° Recherches documentaires	Banque de données.	Mise au point d'un système automatisé d'interrogation.	Les spécialistes et usagers de l'information, du conseil, de l'orientation et du placement. Les spécialistes chargés de la définition d'objectifs professionnels de formation.

III. — LES MODALITÉS DE RÉALISATION DU RÉPERTOIRE FRANÇAIS DES EMPLOIS

Après la phase d'examen et d'expérimentation menée en 1972 et 1973, la réalisation du « Répertoire français des emplois » est entreprise par le CEREQ dès 1974...

La réalisation du « Répertoire français des emplois » sera assurée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, avec l'aide d'un réseau d'observation mis à disposition, pour cet objet, par les Ministères de l'Education nationale et du Travail, de l'emploi et de la population.

D'importants moyens administratifs, financiers et professionnels ont été réunis à cette fin :

- une équipe centrale d'environ 30 ingénieurs et techniciens constituée et formée au CEREQ en vue de l'organisation et de l'animation des réseaux d'observation, du traitement et de l'analyse des données recueillies et de la publication de leurs résultats ;
- un réseau d'observation, composé de cellules mixtes interrégionales, qui doit regrouper auprès de neuf Universités, recevant à cet effet les moyens nécessaires de fonctionnement, des personnes qualifiées et spécialement préparées au travail d'observation, appartenant aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche, aux services du Ministère de l'Education nationale ou à l'Agence nationale pour l'emploi. Ce réseau réunira progressivement une cinquantaine de personnes ;
- un réseau professionnel, constitué autour de la Conférence des correspondants permanents des syndicats et des professions auprès du CEREQ et par l'intermédiaire des commissions paritaires de l'emploi. Des experts, praticiens et responsables d'organismes professionnels et d'entreprises, réunis en commissions techniques se prononceront sur : la sélection des observations à effectuer; l'exposé des résultats ; leur publication. Les professions détermineront et organiseront avec le CEREQ les interventions du réseau d'observation dans les entreprises.

... d'importants moyens sont mis en œuvre tant au niveau de « l'équipe centrale » que des « cellules régionales »...

... ces équipes étant créées à cet effet, tandis que le CEREQ poursuivra par ailleurs les travaux d'étude et de recherche ressortissant à ses différentes missions...

... Quatre années seront nécessaires pour mener à bien cette entreprise : il faut en effet : ...

... procéder à quelques 30.000 observations en entreprises,...

... constituer le réseau d'observation,...

... assurer la formation des équipes,...

Le programme de réalisation arrêté vise à identifier et observer des situations de travail correspondant au regroupement en soixante groupes de l'ensemble des rubriques de la nomenclature des emplois utilisée pour l'enquête annuelle sur la structure des emplois du Ministère du Travail, de l'emploi et de la population C'est environ 30.000 observations qui devront être effectuées en quatre années à cette fin, chaque observation comportant une double collecte d'informations, par entretien auprès d'un titulaire d'emploi et de son chef hiérarchique. Dans chaque établissement sélectionné, il doit être réalisé autant d'observations que de situations de travail distinctes classées sous les différentes rubriques d'emploi examinées (entre 5 et 10 pour la plupart des cas).

L'exercice 1974 étant consacré à la mise en place des réseaux et à la formation des équipes constituées progressivement tout au long de l'année, 4.000 observations devraient être réalisées pour six groupes d'emplois. Trois groupes devraient être exploités avant la fin de l'année.

La méthode de travail appliquée pour étudier un groupe d'emplois déterminé est illustrée par le déroulement des différentes phases conduisant de l'observation à la publication des articles correspondants du dictionnaire général du « Répertoire français des emplois », notifié dans le tableau suivant :

Tableau II. — Organisation de l'observation et de l'analyse des situations de travail comprises dans un groupe d'emploi.

Phases	Objet	Opérations à mener
Préparation administrative	<ul style="list-style-type: none"> ● Mobilisation du réseau professionnel. 	<ul style="list-style-type: none"> — sélection des entreprises et des cas avec les professions et régions ; — désignation des interlocuteurs dans les entreprises par les réseaux professionnels.
Préparation technique	<ul style="list-style-type: none"> ● Fourniture d'un vocabulaire adapté aux situations à traiter. ● Affinement des critères de sélection des postes en entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> — préenquêtes sur cas ; — ajustement de la formation et de l'information des enquêteurs.
Observation et mise en forme	<ul style="list-style-type: none"> ● Recueil d'informations. ● Homogénéisation des données recueillies. 	<ul style="list-style-type: none"> — enquêtes ; — codage ; — organisation et harmonisation des réponses en clair.
Traitements statistiques et analytiques	<ul style="list-style-type: none"> ● Constitution d'un fichier primaire. ● Confection de tableaux de données. ● Constitution des regroupements. 	<ul style="list-style-type: none"> — perforation ; — constitution et apurement du fichier primaire d'observations ; — tableau de fréquence ; — analyses multicritères ; — interprétations des analyses et tableaux des données ; — propositions de regroupements.
Rédaction	<ul style="list-style-type: none"> ● Rédaction d'articles. 	<ul style="list-style-type: none"> — typologie définitive d'emplois ; — rédaction à partir des dossiers regroupés ; — traitement des marges (observations hors typologie) ; — constitution du thésaurus.
Publication	<ul style="list-style-type: none"> ● Mise à disposition des travaux. 	<ul style="list-style-type: none"> — consultation des professions avant édition ; — publication ; — entrée des données au fichier Répertoire en vue de la constitution des guides et tables analytiques et de la banque de données.

... résoudre les problèmes de langage et élaborer un thésaurus,...

... affiner les procédures de traitement automatique des données...

... pour permettre de rendre compte des observations effectuées dans les entreprises et aboutir à l'élaboration d'un « dictionnaire » des emplois.

Sur le plan méthodologique, l'année 1974 sera dominée par la maîtrise du dispositif d'observation mis en place (11) et l'affinement des procédures de traitement automatique. L'effort devrait se tourner en 1975 vers les problèmes de constitution de langage et de thésaurus, compte tenu de la disponibilité des observations effectuées l'année précédente. Et c'est surtout à partir de 1976 que les traitements complémentaires (12) de la banque de données progressivement constituée devraient s'organiser plus précisément et se développer.

La publication des résultats sera assurée au fur et à mesure de l'avancement des travaux pour la partie « dictionnaire », dès qu'une masse suffisante d'observations sera réunie pour la partie « instrumentale » (tables et guides analytiques).

(11) Les Instruments d'observation ayant été testés par ailleurs en 1973.

(12) Cf. tableau des usages pour traitements complémentaires.

IV. — SIGNIFICATION ET PORTÉE DU RÉPERTOIRE FRANÇAIS DES EMPLOIS

La réalisation du « Répertoire français des emplois » apparaît comme une œuvre collective qui ne peut d'ailleurs être menée à bien que par une volonté commune d'aboutir des administrations et organismes intéressés.

La réalisation du « Répertoire français des emplois » apparaît essentiellement comme une œuvre collective à laquelle s'attachent les administrations et plus particulièrement celles qui participent directement à son financement (13) ainsi que les organisations professionnelles et syndicales. Sa mise en œuvre est l'expression d'une volonté commune d'apporter les clarifications indispensables dans la connaissance des réalités et de la dynamique de l'emploi. Cet effort de construction d'un appareil permanent d'observation et d'une analyse systématique et exhaustive était nécessaire pour mieux situer les études et recherches thématiques à champ d'observation restreint, dont le développement demeure par ailleurs tout à fait urgent et important dans les domaines de la formation et de l'emploi.

L'apport fondamental du « Répertoire français des emplois » sera de mettre à disposition des personnes chargées de décider ou d'informer un outil de travail permanent et à jour.

Mais, à partir des données du « Répertoire » ou en utilisant ses diverses performances, chacun de ses utilisateurs restera maître de ses critères de choix car le « Répertoire français des emplois » n'a pas de portée normative. Sa conception ne permet pas d'ériger en normes les définitions qu'il propose, sous forme d'articles, celles-ci sont, en effet, une traduction des caractères communs mais aussi des variantes rencontrés dans les situations de travail observées et regroupées. L'objectif poursuivi pour ces regroupements est de 1.200 à 2.000 articles ; son intérêt est d'atteindre une dimension suffisante pour permettre la construction, à partir d'un même matériau, de nomenclatures et de classifications adaptées aux différents objectifs des utilisateurs et servir à la comparaison des définitions de postes en entreprise et non de se substituer directement à ces nomenclatures ou analyses de postes. En fait, d'un point de vue normatif, cette cible serait trop fine pour une utilisation directe sous forme de classification, et trop large pour se substituer à la définition des postes de travail en entreprises.

De plus, toutes les variables selon lesquelles peut être analysée une situation de travail ne sont pas prises en considération, notamment celles qui relèvent des conditions particulières d'aménagement de poste et se trouvent liées à la définition d'un espace géographiquement localisé (nuisances de voisinage, configuration particulière liée à l'implantation propre à un établissement ou un fabricant, etc.) ou celles qui tiennent à la manière d'apprécier la valeur du travail en usage dans l'entreprise (méthodes et critères d'évaluation de la qualification) ou celles enfin qui tiennent aux particularités des personnes titulaires de l'emploi, au moment de l'observation. Ainsi, s'il doit apporter des références, le « Répertoire français des emplois » ne peut se substituer au libre jeu des négociations paritaires dans la détermination des salaires.

Cet ensemble de conditions répond à l'hypothèse initiale retenue par le CEREQ : constituer un instrument évolutif d'utilisation large et non réaliser une étude des normes actuelles de la division du travail.

(13) Les prestations, sous forme de mise à disposition de crédits de personnel ou de moyens, sont fournies par les Ministères de l'Éducation nationale, du Travail, de l'emploi et de la population ; l'Institut national de la statistique et des études économiques ; le Secrétariat général à la formation professionnelle et à la promotion sociale.

Rédaction-administration

C E R E Q
58, bd du Lycée, 92170 VANVES
645-32-88

Directeur de la publication : Gabriel DUCRAY

REPRODUCTION AUTORISÉE À CONDITION DE MENTIONNER LA SOURCE