

**Note d'information
du Centre d'études
et de recherches
sur les
qualifications**

n° 24



MARS 1975

1975 : DEUXIÈME ANNÉE DE RÉALISATION DU RÉPERTOIRE FRANÇAIS DES EMPLOIS

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications a entrepris, depuis le début de l'année 1974, la réalisation du « Répertoire français des emplois » (1) sous l'égide du Comité interministériel de la formation professionnelle, des Ministères de l'Education et du Travail, du Secrétariat d'Etat aux Universités ainsi que de l'Institut national de la statistique et des études économiques, avec la participation d'équipes universitaires et de l'Agence nationale pour l'emploi.

Cette réalisation était inscrite dans les missions centrales confiées au CEREQ, lors de sa création en 1970, par les ministères et organismes publics nationaux qui décidaient alors de se doter en commun d'un observatoire et d'un centre de recherches spécialisé pour mieux maîtriser les divers aspects des politiques de la formation, de l'information professionnelle et de l'emploi.

Par son ampleur et ses caractéristiques administratives et techniques, cette entreprise se devait d'être conduite en étroite collaboration avec les diverses autorités politiques concernées, à des divers titres par la connaissance du contenu des emplois, mais aussi avec les organisations professionnelles patronales et ouvrières qui, dès l'année 1971, en ont apprécié le projet.

Sa mise en œuvre a fait l'objet d'une décision conjointe des administrations dans un cahier des charges, préalablement soumis à l'avis du collège des correspondants syndicaux et professionnels du Centre.

Il appartient au CEREQ, grâce aux moyens exceptionnels dont il se trouve doté et avec le concours actif des administrations signataires du cahier des charges, ainsi que du Commissariat général au Plan et de la Délégation générale à la recherche scientifique, périodiquement réunis dans un comité ad hoc, de mener à bien cette réalisation commune et de développer à cet effet la coopération confiante déjà établie avec les entreprises, les professions et les organisations syndicales.

Après une première année de mise en place et de réalisation d'un nombre déjà important d'enquêtes en entreprises et au moment où les premiers articles du Répertoire français des emplois sont publiés par la Documentation Française, le point des travaux et de leur programme pour 1975 doit être fait (2).

(1) Cf. note d'information n° 18 « Le Répertoire français des emplois », 28 décembre 1973.

(2) Voir résumé du programme réalisé en 1975 et les groupes d'emplois étudiés dans le tableau figurant p. 11.

I. — RAPPEL ET PRÉCISION DES OBJECTIFS ADMINISTRATIFS ET SCIENTIFIQUES DU RÉPERTOIRE

Commencé en 1974, le Répertoire français des emplois, dont les premiers résultats sont publiés, constitue une source d'information systématique sur le contenu des emplois...

La décision de constituer un « Répertoire français des emplois » découle de la constatation d'un certain nombre de lacunes dans l'information quantitative et qualitative disponible sur les emplois en France :

a) Les données globales sur le volume de l'emploi et sa répartition (par professions, catégories socio-professionnelles, niveaux de qualification), ainsi que sur le marché du travail (offres et demandes d'emplois par catégories) sont incomplètes et imprécises, par suite de :

- l'incertitude du vocabulaire : les appellations en usage recouvrent des réalités mal définies, souvent différentes suivant les entreprises, les secteurs et les régions ;
- l'inadéquation des systèmes de classification (les nomenclatures) qui se fondent sur des critères rarement explicites, souvent hétérogènes (le critère privilégié est tantôt la technique, tantôt le secteur d'activité, tantôt la formation) ce qui rend leur application difficile (1).

Les statistiques disponibles sur l'emploi recouvrent donc des réalités très différentes et les comparaisons entre secteurs sont particulièrement malaisées.

b) Il n'existe pas de système stable de repérage des emplois, rendant compte, à tout moment, de situations évolutives et se référant à un type constant d'informations. Il est donc pratiquement impossible d'étudier l'évolution des emplois dans le temps, ce qui limite gravement les possibilités de prévision.

De manière générale, les données disponibles sur l'emploi relèvent de systèmes distincts, centrés les uns sur l'entreprise, les autres sur l'activité ou les individus, et répondent à des préoccupations différentes (économie, sociologie, ergonomie, gestion...).

Or les organismes chargés de l'orientation, du placement et de la définition d'objectifs de formation ont besoin d'informations concrètes et précises sur le contenu des emplois et les situations de travail.

Il était donc indispensable de définir un instrument comparable à ceux dont disposent aujourd'hui les principaux pays industrialisés qui ont élaboré des « répertoires » fondés sur une observation systématique des réalités (2).

Telles sont les préoccupations auxquelles doit satisfaire le Répertoire français des emplois.

Cette opération implique :

1° La définition d'un cadre général d'analyse des situations de travail, fixant les dimensions suivant lesquelles les contenus d'emplois sont observés et rapprochés. Ce cadre général doit fournir une référence commune aux différents systèmes d'information sur les emplois et permettre d'en suivre l'évolution dans le temps sans imposer des refontes fréquentes des nomenclatures ;

2° la mise en place d'un dispositif permanent d'observation permettant d'étudier sur place un grand nombre de situations concrètes de travail en vue de leur analyse et de leur regroupement en un nombre plus limité d'emplois types faisant l'objet de descriptions détaillées.

... repéré directement sur le lieu de travail...

... par la mise en place d'un dispositif permanent d'observation dans les régions.

(1) Des efforts ont été entrepris pour dégager des critères plus homogènes dans les révisions récentes des conventions collectives.

(2) Cf. : « L'analyse des qualifications et des classifications d'emplois », Collection « Bibliothèque du CEREQ », volume 5 (édit. La Documentation Française).

L'information recueillie doit notamment répondre aux besoins concrets des individus confrontés à des problèmes de choix de situation. Mais elle doit aussi mettre en évidence les continuités et les écarts entre emplois types, pour permettre de contribuer à la définition des objectifs de formation. La possibilité de comparer point par point les éléments des contenus d'activité est donc essentielle. Elle suppose le recours à l'observation directe et la couverture d'un champ aussi vaste que possible.

Ainsi conçu, le Répertoire français des emplois a pour objectif de rassembler et d'analyser des données comparables sur l'ensemble des situations de travail dans toutes les professions. Mais pour éviter toute fausse interprétation de sa véritable portée, il convient de préciser nettement qu'il ne peut à lui seul :

- expliquer les diverses situations rencontrées ;
- dénombrer les effectifs au travail ;
- prévoir les changements quantitatifs et qualitatifs de l'emploi ;
- introduire un classement hiérarchique dans la description des professions.

Mais il est l'outil indispensable pour procurer les matériaux qu'exige une réponse améliorée à ces préoccupations fondamentales, souvent abandonnées par manque d'informations pertinentes, et pour permettre de progresser véritablement.

II. — LA MÉTHODE ET SA PORTÉE

Il était possible de sélectionner de manière empirique les données à inscrire dans le Répertoire en se proposant de répondre aux demandes d'information les plus fréquentes, de combler les lacunes les plus graves ou bien en provoquant un choix de priorités.

Le concept de « situation de travail » qui a été retenu pour l'observation se distingue des notions de :

En fait, les utilisateurs potentiels ne sont pas toujours en mesure de définir eux-mêmes avec précision leurs besoins. Les aspects multiples de leur action et les difficultés auxquelles elle se heurte interdisent de procéder par simple addition des préoccupations couramment formulées pour construire un cadre cohérent d'analyse.

Pour surmonter cet obstacle, et sans négliger les aspects pratiques du problème, le Répertoire exigeait le recours à une méthode scientifique, c'est-à-dire capable de conduire à des résultats objectifs et ayant, autant que possible, une valeur universelle.

A cet égard, le concept de situation de travail qui a été utilisé mérite d'être précisé. On peut dire qu'il se distingue des notions de :

... poste de travail...

— **poste de travail** : ensemble de tâches délimité par la division du travail propre à chaque entreprise et par le découpage des processus et moyens techniques qui en résultent. A la fois l'évolution des techniques et des organisations modifient constamment l'amplitude et les combinaisons de tâches ;

... profession...

— **profession** : notion très ambiguë, appartenant au langage courant, qui s'applique surtout à des individus ou groupes d'individus qui se définissent autant par une similitude de statut socio-professionnel que par une identité d'activité ;

... métier...

— **métier** : qui comporte la référence à un ensemble d'acquis, de connaissances et d'habilités se rattachant à la transformation d'un produit et/ou à une technique dominante, pratiquée de manière durable par un individu.

... il s'inscrit dans un environnement plus large et correspond à l'intervention d'un individu dans le fonctionnement d'une entreprise...

Par opposition à ces notions, celle de « situation de travail » s'inscrit dans un environnement plus large et rend mieux compte de la complexité des données.

Suivant la définition adoptée, qui s'inspire des apports de la recherche théorique, « la situation de travail » correspond à l'intervention d'un individu dans le fonctionnement d'une entreprise considérée comme un système socio-technique ; l'analyse d'une situation de travail équivaut à l'analyse des rapports entre l'individu et les éléments de ce système.

Ainsi pour procéder à cette analyse des situations de travail, on a distingué deux types de données qui ont une signification distincte par rapport à l'emploi : les données descriptives et les données caractéristiques ou classantes :

- **Les données descriptives, ou variables de distribution**, identifient des populations d'individus observés (âges, sexe, emplois occupés) et fournissent des informations concrètes sur l'entreprise et sur les conditions de travail. Prises isolément, elles sont insuffisantes pour apprécier la capacité d'un individu à occuper un emploi et elles ne permettent pas d'isoler une situation de travail sans l'application d'une autre série de variables. Or pour répondre aux objectifs du Répertoire, c'est à l'analyse des données susceptibles de traduire la qualification d'un individu à occuper un emploi, à faire un travail, qu'il faut se référer.

- **Les données caractéristiques, ou variables classantes**, appliquées à une variété de situations de travail font apparaître celles qui ont suffisamment de caractéristiques communes pour pouvoir être occupées par un même individu. Ces situations ne sont pas en tous points identiques et des critères complémentaires peuvent permettre d'élaborer des distinctions plus fines. Mais, dans l'hypothèse où un individu serait indifférent à ces critères complémentaires de telles situations peuvent être considérées comme équivalentes et constituer un « emploi type » (1).

A. — Située par rapport au fonctionnement du marché du travail, l'analyse de l'emploi s'attache en priorité à l'observation des données susceptibles de traduire dans les meilleures conditions la capacité d'un individu à occuper cet emploi.

Ce choix signifie pour :

- **l'individu**, que les préférences, ou les contraintes d'ordre économique, social ou personnel qui interviennent de diverses manières dans son orientation et dans son placement ne peuvent réellement intervenir et être prises en compte que dans la mesure où il possède ou peut acquérir la capacité à tenir l'un des emplois de l'univers professionnel ;
- **l'entreprise**, que ses objectifs techniques, sociaux, économiques ou stratégiques ne peuvent se concrétiser que dans la mesure où, dans un lieu donné, elle peut trouver à se procurer (notamment par la formation professionnelle) les personnes disposant des qualifications nécessaires pour effectuer le travail qu'elle offre ;
- **la collectivité**, que les indicateurs démographiques, économiques, financiers ou ergonomiques dont nous disposons pour décrire l'emploi s'appliquent à des groupes ou à des catégories socio-professionnelles déjà au travail, mais n'intéressent la population à la recherche d'une activité et notamment les jeunes, que dans la mesure où un emploi permet à un individu d'accéder à la vie professionnelle et/ou d'y retrouver une place.

(1) On a été conduit à rejeter un certain nombre d'indicateurs concernant l'individu lui-même ainsi que ceux intéressant une catégorie socio-professionnelle. De même le recueil d'une information sur les rémunérations a été écarté, le type d'investigation choisi (c'est-à-dire l'observation de situations individuelles en entreprise) se prêtant mal à la collecte de données significatives et de portée générale sur ce sujet. Cette information relève d'un autre type d'observation.

... le regroupement de « situations de travail » présentant suffisamment de caractéristiques communes pour pouvoir être occupées par même individu constitue un « emploi type »...

B. — Or, il faut rappeler que pour procéder à une analyse de la qualification acquise ou requise par rapport à un emploi déterminé :

- il n'existe à l'heure actuelle aucune méthode généralisable scientifiquement établie qui permette une évaluation directe des acquis et des connaissances mobilisés dans un ensemble de situations de travail ;
- la simple énumération des tâches dans un travail donné conduit à décrire une grande variété de postes de travail ou de combinaisons de tâches, résultant de différents modes de division du travail, sans apporter d'information sur la qualification requise pour occuper ces postes.

L'analyse des interventions de l'individu dans le fonctionnement de l'entreprise met en évidence des modes de travail (méthodes, langages, techniques). On a considéré par hypothèse que l'identité des modes de travail valait équivalence des capacités techniques et professionnelles effectivement utilisées par un individu pour occuper un emploi.

Cette approche permet de procéder concrètement au regroupement (1) des situations de travail en « emplois types ». Ainsi, un emploi type peut être défini comme un ensemble de situations de travail suffisamment proches par :

... un « emploi type » peut donc se définir comme un ensemble de « situations de travail » suffisamment proches par :

- le champ d'activité,
- la nature et le niveau des interventions,
- le domaine de spécialisation...

- le **champ d'activité** (ensemble des interventions vis-à-vis des équipements, des personnes, des données et des documents) ;
- la **nature et le niveau des interventions** ;
- le **domaine de spécialisation**, défini par référence à un ensemble de connaissances ou de techniques mises en œuvre par ces interventions.

De cette manière, sont bien considérées comme analogues les situations de travail qui, de ces trois points de vue, sont susceptibles d'être occupées par un même individu, en faisant abstraction des conditions particulières à l'entreprise ou à la branche.

La définition des emplois types correspond en définitive à l'expression d'une similitude des qualifications développées dans les situations de travail regroupées sous chacun d'eux.

Les critères de regroupement qui permettent d'aboutir à ces résultats particuliers ne peuvent évidemment répondre directement à une infinité d'objectifs et satisfaire toutes les utilisations, mais la valeur générale du Répertoire se trouve garantie par le fait qu'aucune nomenclature se proposant de définir des emplois ne peut faire abstraction du contenu des activités dans les emplois retenus.

La nomenclature n'est homogène que dans la mesure où les situations de travail regroupées dans un emploi type mobilisent des qualifications individuelles identiques ou similaires. Réciproquement, la nomenclature n'est significative que si l'ensemble des individus susceptibles d'être affectés à un emploi type donné ne peut l'être directement à aucun autre, le passage d'un emploi type à un autre supposant la mobilisation ou l'acquisition de capacités complémentaires ou différentes.

... les informations ainsi fournies par le Répertoire français des emplois, à partir d'une analyse des similitudes de contenus d'activités, peuvent être mises à la disposition d'une pluralité d'utilisateurs ayant à connaître de l'emploi, de l'information professionnelle, de l'orientation et de la formation.

En conclusion, les informations fournies par le Répertoire à partir d'une analyse des similitudes de contenus d'activités sont compatibles avec les objectifs plus particuliers d'une pluralité d'utilisateurs dès lors que ceux-ci prennent en considération l'emploi, c'est-à-dire un ensemble de situations de travail susceptibles d'être confiées à un même individu ou groupe d'individus.

(1) Parallèlement, le contrôle des regroupements a été effectué par référence aux conditions d'accès à l'emploi observées parmi la population enquêtée. Mais cette vérification doit faire la part des caractéristiques momentanées ou locales du marché du travail.

Mais leur mise en œuvre dans des cas particuliers et divers suppose, soit des agrégations d'emplois types, soit l'introduction de critères complémentaires originaux opérant des partitions plus détaillées.

Les emplois types identifiés par le Répertoire français des emplois apportent un dénominateur commun qui permet la comparabilité des systèmes d'information sur l'emploi ainsi que la liaison avec les systèmes d'information sur les formations, indépendamment des usages différents qui peuvent en être faits par les différents acteurs, publics ou privés, de la politique coordonnée de la formation et de l'emploi.

III. — L'ORGANISATION DE L'OBSERVATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL

A. — LE MODE D'INVESTIGATION ET LA SÉLECTION DES EMPLOIS

Le champ d'investigation couvert et la manière de l'aborder répondent à un certain nombre de caractéristiques :

a) La multiplicité d'enquêtes sur le terrain.

Aucune consultation d'experts ou concertation avec les professionnels ne peut remplacer l'enquête sur le terrain surtout si elle est réalisée à une échelle suffisamment grande pour fournir des indications sur l'extrême diversité des situations de travail, dont ne rendent pas compte les informations disponibles habituellement. Il est naturellement impossible d'être exhaustif dans ce domaine, mais il est possible d'observer un nombre suffisant de situations types et d'isoler les variables qui s'y rattachent.

L'interview du titulaire sur son lieu de travail contribue à concrétiser et préciser l'information. Des entretiens préalables avec le responsable de l'entreprise, puis avec le chef hiérarchique, permettent de situer l'emploi dans son environnement et rendent plus pertinentes les informations recueillies auprès du titulaire.

b) Le découpage des groupes d'emplois observés.

Le Répertoire français des emplois doit fournir les bases d'une révision des nomenclatures en usage. On ne saurait donc préjuger des regroupements d'emplois auxquels il aboutira, ni l'enfermer dans les schémas de classification habituels.

Dans l'impossibilité d'embrasser d'un seul coup la totalité de l'univers des emplois, il faut cependant trouver un point d'entrée.

L'approche sectorielle, consistant à observer à tour de rôle l'ensemble des emplois existant dans les entreprises appartenant à une même branche ou à un même secteur (ex. : chimie, mécanique, etc.) a été rejetée. En effet, elle aurait conduit à étudier en même temps des emplois n'ayant entre eux rien en commun (ceux de la production, de la gestion et des services généraux) et à étudier par contre séparément des emplois très proches (ex. : les électriciens de maintenance employés dans la branche mécanique et dans la branche chimie). Aucun traitement valable n'aurait donc pu être mené à bien avant l'achèvement de la totalité des observations.

L'approche retenue est inter-sectorielle. Les grands groupes de spécialités (ex. : gestion, électricité...) fondées sur une technologie dominante sont étudiés ensemble. Ces groupes peuvent être retrouvés dans la nomenclature des

Les observations sont réalisées par interviews directes en entreprises...

... les groupes d'emplois retenus peuvent concerner une fonction, une spécialité fondée par exemple sur une technologie. Ils sont étudiés dans l'ensemble des secteurs...

emplois, actuellement utilisée conjointement par le Ministère du Travail et l'INSEE dans l'enquête annuelle auprès des établissements industriels et commerciaux occupant plus de 10 salariés, sur laquelle sont opérées un certain nombre d'agrégations ou de désagrégations. Cette manière de voir facilite l'analyse des facteurs techniques et permet de procéder au fur et à mesure à des regroupements, puis d'assurer des sorties intermédiaires sans attendre la fin de l'opération.

... on s'efforce de conduire simultanément l'observation de groupes d'emplois proches afin d'éviter la multiplicité des enquêtes au sein d'une même entreprise...

Cependant l'analyse inter-sectorielle présente un inconvénient du point de vue de l'accès aux entreprises, dont certaines doivent être visitées à plusieurs reprises pour observer différents groupes d'emplois. De plus les frontières entre groupes ne sont jamais étanches et les interférences entre niveaux distingués par la nomenclature doivent être envisagées.

C'est pourquoi on s'est efforcé de conduire simultanément l'observation de groupes d'emplois proches. De plus, les regroupements opérés au fur et à mesure ont un caractère provisoire et des possibilités de passages d'un groupe à l'autre ou de fusions restent ouvertes jusqu'à ce que l'ensemble des traitements soit achevé.

c) Echantillonnage.

Le caractère assez approfondi des enquêtes, le temps et les moyens qu'elles exigent, ont conduit à limiter leur nombre évalué à 30.000. Ce chiffre peut paraître important globalement, il est en fait relativement faible si l'on considère la variété des critères à prendre en compte dans le choix des observations. Il n'est donc pas possible de considérer que la sélection des situations de travail à observer constitue véritablement un échantillonnage statistique.

... 30.000 observations seront réalisées à partir d'un échantillon d'établissements industriels ou commerciaux tiré à partir de l'enquête sur la structure des emplois...

En fait, une première sélection d'établissements comportant des emplois correspondant aux groupes étudiés est opérée à partir d'un fichier détaillé (le plus souvent les résultats de l'enquête sur la structure des emplois conduite par le Ministère du Travail) en fonction de répartition de fréquences et d'hypothèses sur l'incidence possible de l'activité sur le contenu des emplois. Cette première sélection est complétée par la gestion d'un tableau de bord définissant des critères plus précis correspondant à un jeu d'hypothèses relatif aux facteurs susceptibles d'avoir une incidence sur les contenus d'emplois et une série de cas à couvrir selon un certain quota au cours des enquêtes.

B. — LE QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

Il comprend trois parties :

a) **La première concerne l'entreprise.** Elle identifie sommairement son activité, son organisation et la structure de ses emplois et enregistre des informations sur l'évolution des contenus d'emplois et la politique générale de recrutement. Elle se propose donc d'éclairer les observations proprement dites.

b) **La deuxième concerne le chef hiérarchique du titulaire,** et doit permettre de situer l'emploi dans le service et dans le processus de production, d'apprécier son degré d'autonomie et d'apporter une première information sur les conditions de recrutement.

c) **La troisième s'adresse au titulaire lui-même.** Elle comporte un certain nombre de questions fermées, mais constitue surtout un guide d'entretien destiné à aider l'observateur à obtenir les informations essentielles pour la compréhension et l'analyse des situations de travail. **Les questions posées portent sur quatre thèmes principaux :**

- **le contenu de l'activité du titulaire, qui fait l'objet :**
 - d'une part d'une description détaillée, en réponse à une question ouverte, afin de définir ce que fait le travailleur, pourquoi il le fait, comment il le fait, en relation avec les activités en amont et en aval du processus ;
 - d'autre part d'une analyse portant sur la nature des différentes interventions (sur les équipements, les documents et du point de vue des relations fonctionnelles) ;
- **les conditions de cette activité :** situation hiérarchique, autonomie, responsabilité ;
- **les caractéristiques personnelles du titulaire :** premier emploi et emploi précédent, âge, sexe, formation, conditions d'accès à l'emploi étudié ;
- **les conditions de travail :** localisation, horaires, caractéristiques physiques, rythme, contraintes, etc.

C. — LE RÉSEAU D'OBSERVATION

... le réseau d'observation régional comprend des équipes mixtes groupant des universitaires et des conseillers de l'Agence nationale pour l'emploi...

Le réseau a été constitué avec le souci d'associer autant que possible à la réalisation du Répertoire français des emplois les administrations et les organismes publics qui auront à en utiliser les résultats.

Ainsi, en 1975, le réseau d'observation mis en place par le CEREQ repose sur des équipes mixtes interrégionales comprenant des universitaires et des conseillers de l'Agence nationale pour l'emploi.

Neuf cellules fonctionnent actuellement ; elles sont réparties sur l'ensemble du territoire national et sont placées sous la responsabilité des organismes suivants :

- AIX-EN-PROVENCE - Laboratoire d'économie et sociologie du Travail ;
- DIJON - Institut de recherche sur l'économie de l'éducation (IREDU) ;
- GRENOBLE - Institut de recherche économique et de planification (IREP) ;
- LILLE - Institut de sociologie (Université de Lille I) ;
- PARIS - Centre d'études des techniques économiques modernes (CETEM), rattaché à l'Ecole pratique des hautes études ;
- Université de Paris X - Nanterre - UER de sciences économiques ;
- RENNES - Institut de gestion (IGR) ;
- STRASBOURG - UER de sciences économiques (Université Louis-Pasteur) ;
- TOULOUSE - Institut d'études de l'emploi.

... neuf cellules fonctionnent actuellement...

Le réseau ainsi constitué comportait, au 1^{er} janvier 1975, neuf responsables d'équipes et vingt-six chargés d'enquêtes, soit au total trente-cinq personnes. Ces équipes participent à la préparation des enquêtes et à leur exploitation, elles procèdent à l'observation des situations de travail en entreprise et à la codification des données recueillies.

IV. — EXPLOITATION DES DONNÉES

Le Répertoire français des emplois conduit à trois résultats qui sont :

- **la rédaction d'articles descriptifs sur les emplois types,**
- **la constitution d'une banque de données** ménageant toutes les possibilités de traitement complémentaires pour répondre à des interrogations particulières ou enrichir la recherche sur les emplois,
- **la mise au point et la diffusion d'une méthode d'analyse des emplois.**

... le travail est conduit en liaison étroite avec l'équipe centrale du Répertoire qui assure l'exploitation des données et notamment la rédaction des notices descriptives des emplois types...

De ce triple point de vue le Répertoire a exigé la mise au point d'une codification, de traitements informatiques et d'une technique de rédaction.

1. La codification concerne tous les éléments caractéristiques essentiels des situations de travail observées.

Elle implique une interprétation lorsqu'il s'agit de traduire de manière synthétique des informations complexes à caractère qualitatif (fonction du titulaire, place dans le processus de production, nature des interventions sur les documents et les équipements, relations fonctionnelles).

Elle constitue une simple transcription lorsqu'il s'agit de données quantitatives ou facilement repérables (diplômes, caractéristiques du titulaire, questions fermées sur les conditions de travail).

Autant que possible, le système de codification mis au point s'intègre dans des cadres existants (nomenclatures des emplois, des branches d'activité, des produits, des formations) afin de permettre les raccords souhaitables.

2. Les traitements informatiques se déroulent à plusieurs étapes et tiennent des rôles différents.

Les données brutes ayant fait l'objet d'une codification subissent un premier traitement, destiné à faire ressortir des caractéristiques plus synthétiques, analysées par rapport à un nombre limité de thèmes. Puis les observations sont comparées deux à deux pour évaluer les distances qui les séparent sur chacun de ces thèmes. Enfin, des procédures d'analyse typologique font apparaître des regroupements entre observations. Ces regroupements sont confrontés avec ceux qui résultent de l'analyse du contenu des questionnaires, menée parallèlement. C'est le résultat de cette confrontation qui sert de base à la définition et à la description d'emplois types.

Dans une deuxième phase, des procédures semblables seront mises en œuvre pour procéder à des rapprochements entre observations réalisées dans le cadre de groupes d'emplois différents et éventuellement à des agrégations nouvelles.

Enfin, des procédures particulières peuvent être élaborées pour faire face à des besoins particuliers, et effectuer des traitements complémentaires, soit des observations initiales, soit des emplois types résultant des premiers traitements.

3. La rédaction des descriptions des « emplois types » est effectuée par des équipes de rédacteurs qui ont à suivre plus particulièrement des groupes d'emplois déterminés, depuis l'information initiale nécessaire au cadrage des observations, la réalisation de pré-enquêtes, jusqu'à la rédaction proprement dite, en passant par la participation aux opérations de regroupement et à l'application des procédures informatiques. Durant ces différentes phases, une coopération étroite est assurée avec le réseau d'observation qui peut participer directement à la rédaction. Des contacts suivis sont également maintenus à cette occasion avec les organismes professionnels patronaux et de salariés, qui sont consultés sur le cadre d'observation ainsi que sur les résultats des traitements.

V. — PUBLICATION

... ces notices descriptives sont publiées par groupes d'emplois, chaque groupe faisant l'objet d'un fascicule séparé..

Dans sa forme rédigée, le Répertoire français des emplois est publié sous forme de fascicules concernant chacun un groupe d'emplois et comportant une présentation générale de ce groupe, des descriptions d'emplois types. Lorsque plusieurs fascicules auront été livrés, un index analytique sera élaboré l

Les premiers fascicules, publiés en 1975 (1), sont consacrés aux emplois de l'assurance, de la banque, de l'électricité et de l'électronique, de la gestion et de l'administration des entreprises. Suivront ultérieurement les emplois du commerce et de la distribution, de la santé, de l'hôtellerie.

... conformément aux décisions prises par les autorités publiques, la publication de l'ensemble des résultats, doit être achevée en 1978.

Conformément aux décisions prises par les autorités publiques à ce sujet, la publication de l'ensemble des activités du Répertoire français des emplois doit s'achever en 1978.

CONCLUSION

Ainsi, la réalisation du Répertoire français des emplois se confirme bien être l'œuvre collective souhaitée par les pouvoirs publics et à laquelle se sont associés sans réserve les organisations professionnelles, les syndicats et les entreprises. C'est grâce à cette concertation et à cette coopération que les difficultés pratiques ou techniques qui accompagnent nécessairement une œuvre de cette ampleur se trouvent en définitive surmontées.

Tout laisse donc espérer qu'au terme de cet effort, normalement fixé à 1978, les questions touchant à la formation, à l'information et à l'emploi pourront être traitées par les pouvoirs publics, les entreprises ou les syndicats d'une manière plus efficace grâce au nouvel outil de connaissance dont ils se seront dotés les uns et les autres.

(1) Les fascicules sont édités par la Documentation Française.

RÉSUMÉ DU PROGRAMME RÉALISÉ OU EN COURS EN 1975

Groupes d'emplois étudiés (spécialités)	Référence à la nomenclature des emplois	Observations en entreprises	Disponibilité des résultats
Assurances :			
— emplois spécifiques, tous niveaux de qualification	720 à 726	1974	début 1975
Banques :			
— emplois spécifiques, tous niveaux de qualification	710 à 713	1974	début 1975
Electricité - Electronique :			
— techniciens et agents techniques	233, 234, 243, 244	1974	
— ouvriers qualifiés	390, 392, 393 à 395	1974	
— ingénieurs et cadres techniques	204, 205		
— dessinateurs industriels	281, 285	1975	
— agents de maîtrise (électricité, électronique et métaux)	271, 272	1975	ensemble juin 1975
— préparateurs et techniciens de l'organisation du travail	250	1975	
— spécialistes et techniciens de gestion de la production	260, 261	1975	
Administration et gestion :			
— préparateurs et techniciens de l'organisation du travail (sauf agents de méthode à voir avec les techniciens de la spécialité)	250	1975	
— spécialistes et techniciens des services de gestion de la production	260, 261	1975	ensemble octobre 1975
— personnel d'encadrement et spécialistes des services administratifs (sauf comptabilité et secrétariat)	604, 605, 611	1975	
— cadres des services administratifs	600, 601, 602	1975	
— ingénieurs et cadres techniques spécialistes de l'application des mathématiques, de l'organisation et des sciences économiques (sauf informatique)	207, 217, 227	1975	ensemble octobre 1975
Commercialisation et distribution :			
— personnel technique de la vente et des services commerciaux	702 à 705	1975	
— cadres supérieurs et techniques du commerce et des services commerciaux	700, 701	1975	ensemble début 1976
— personnel d'encadrement de la distribution et personnel de la vente	706, 707, 708	1975	
Hôtellerie et restauration :			
— emplois spécifiques tous niveaux de qualification	930 à 933	1975	1976
Santé et services sociaux :			
— auxiliaires médicaux, paramédicaux	902 à 905, 907, 909	1975	1976
— personnel spécialisé des services à caractère social (tous niveaux)	940 à 943	1975	1976

■
Librairies-Imprimeries Réunies
7, rue Saint-Benoît, 75006 PARIS
260-24-75 - 260-72-03
■