

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

ARCHIVES



n° 44

15 octobre 1977

# RÉPERTOIRE FRANÇAIS DES EMPLOIS :

## Les emplois types du commerce et de la distribution

*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 » 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.*

*Le « Répertoire français des emplois » a été présenté aux lecteurs de la Note d'information dans deux livraisons de décembre 1973 et mars 1975 (notes n°s 18 et 24). Il convenait aujourd'hui de porter à la connaissance de ses lecteurs une série de résultats ainsi que les enseignements les plus caractéristiques à travers les groupes d'emplois observés.*

*Les résultats des observations sont publiés sous forme de « Cahiers » consacré chacun à un groupe d'emplois, cinq Cahiers sont actuellement disponibles (voir page 12).*

**NOUVELLE ADRESSE DES SERVICES DU CEREQ (RAPPEL)**

9, rue Sextius-Michel

75732 PARIS Cédex 15. — Tél. : 577-10-04, 577-20-55.

## I. — LES GROUPES D'EMPLOIS RÉALISÉS DANS LE CADRE DU RÉPERTOIRE FRANÇAIS DES EMPLOIS ET LEUR SPÉCIFICITÉ

Les cinq cahiers du « Répertoire français des emplois » (1) déjà réalisés correspondent à des groupes d'emplois dont les spécificités se fondent à la fois sur un système général d'hypothèses propre au Répertoire, et sur des découpages et sélection d'emplois particuliers à chacun des groupes.

### A. — Les groupes d'emplois des assurances, des banques, de l'électricité et de l'électronique.

**Les emplois types**, ensemble de situations de travail présentant suffisamment de caractéristiques communes pour pouvoir être occupées par un même individu (2), relatifs à ces groupes ont été constitués à partir du traitement et de l'analyse de questionnaires passés auprès de titulaires d'emplois dans des entreprises appartenant à des secteurs bien définis :

- entreprises des secteurs des banques et des assurances ;
- entreprises du secteur de la construction électrique et électronique ainsi que les services annexes de la fabrication de la plupart des grandes entreprises industrielles.

**Dans les secteurs n'ont été retenus que les emplois spécifiques.**

**Cette spécificité des emplois se fonde sur l'hypothèse d'une liaison :**

- entre les contenus d'emplois, la nature des activités et les techniques (3) dominantes mises en œuvre dans un secteur donné ;
- entre l'utilisation de ces techniques et les types de relations qu'entretient l'entreprise avec le marché des produits et le marché du travail ;
- entre ces conditions particulières et les modalités de division du travail et d'organisation des entreprises.

Concrètement, cette spécificité des emplois se traduit au travers des appellations d'emplois (ou de métiers) ou au travers des différentes rubriques de la Nomenclature des emplois. Mais les utilisations de ces appellations ou de ces rubriques par les individus ou par les entreprises sont trop mouvantes pour définir un champ d'observation homogène. Le champ a donc été défini à partir d'un ensemble d'hypothèses de travail qui sont présentées dans chacune des introductions aux Cahiers du répertoire.

---

(1) Cahier n° 1. — Les emplois types des assurances.

— n° 2. — Les emplois types des banques.

— n° 3. — Les emplois types de l'électricité et de l'électronique.

— n° 4. — Les emplois types de la gestion et de l'administration des entreprises.

— n° 5. — Les emplois types du commerce et de la distribution.

(2) Cf. Note d'information n° 24 « 1975 : deuxième année de réalisation du « Répertoire français des emplois » ».

(3) Entendu au sens large de techniques industrielles, de procédés, et/ou de connaissances techniques de tous les domaines de spécialité (droit, sciences, économie, finances, électricité, électronique, etc.).

Ainsi, les emplois spécifiques des assurances ont été observés dans un seul secteur d'activité (assurances) mais dans des entreprises de statuts différents (sociétés nationalisées, sociétés privées, sociétés à caractère mutuel, personnes ou entreprises servant d'intermédiaire avec le public et qui sont autorisées à présenter les opérations d'assurance). Dans ces entreprises, n'ont été retenus que les emplois qui participent à la réalisation des fonctions et opérations propres à l'assurance :

- fonction commerciale : organisation, animation d'un réseau commercial pour la recherche de la clientèle ;
- fonction technico-administrative : ensemble d'opérations rattachées à la prestation de services à la clientèle ;
- fonction études : études juridiques, statistiques et mathématiques sur l'établissement et la révision de modèles de contrats et de tarifs en fonction du développement du marché des assurances et de l'analyse statistique de la fréquence des risques ;
- fonction financière : opérations spécifiques aux assurances qui constituent la contrepartie des prestations de services à la clientèle.

N'ont pas été observés, par contre, les emplois participant à la réalisation de fonctions générales non spécifiques aux assurances : fonction personnel, comptabilité générale, etc.

Ces principaux critères fonctionnels ont permis de repérer et de sélectionner les emplois dans les entreprises respectant les limites assignées à un groupe d'emplois.

#### **B. — Le groupe d'emplois « gestion et administration des entreprises ».**

L'approche sectorielle des emplois liée à un produit ou à des techniques dominantes élaborées ou mises en œuvre dans une branche d'activité spécifique se fonde sur une délimitation pratique (concrète) des emplois à observer. **Le problème de la délimitation du champ des observations à effectuer pour les groupes d'emplois « gestion et administration des entreprises » et « commerce et distribution » est plus complexe car ces groupes sont inter-sectoriels, ils concernent des activités non directement rattachées à la production de biens ou de services ; ils couvrent tous les niveaux hiérarchiques (de l'exécution à la direction générale).**

Ces groupes d'emplois ont donc été définis à partir d'une définition abstraite des activités. Ainsi, **les activités de gestion et d'administration des entreprises sont celles dont « l'objet principal est la collecte, le traitement et la circulation de l'information pour permettre de coordonner, de contrôler et d'optimiser l'utilisation des ressources de l'entreprise ».** Cette définition des activités et donc des emplois qui s'y rattachent, permet de circonscrire le groupe d'emplois et de le différencier des autres groupes (4).

**Les observations ont été effectuées dans les entreprises industrielles et de services. L'analyse de ces observations a conduit à distinguer vingt-huit emplois types qui s'articulent autour de trois grands domaines correspondant à :**

- la fonction financière et comptable ;
- la fonction personnel ;
- la fonction administration générale.

Les emplois de ce groupe sont donc spécifiques non seulement en raison de leur conformité par rapport à la définition du groupe mais aussi parce qu'ils correspondent à des domaines homogènes.

---

(4) Voir la délimitation de ce groupe d'emplois dans la présentation générale des emplois types du groupe « gestion et administration des entreprises » cahier n° 4.

### C. — Le groupe d'emplois « commerce et distribution ».

La spécificité de ce groupe repose également sur une définition abstraite des activités commerciales qui ont pour « finalité propre de mettre en rapport des producteurs ou des intermédiaires pour des biens et/ou des services avec des clients en tenant compte des caractéristiques du marché » (5).

On précise d'autre part que les activités commerciales ne se réduisent pas à des opérations portant sur des biens ou des services déjà existants et qu'elles concernent également des biens ou des services potentiels, c'est-à-dire nouveaux ou à créer. En ce sens, les activités commerciales ne se réduisent pas à la seule distribution physique de biens ou services.

Par ailleurs ces activités peuvent avoir une dimension prévisionnelle et participent donc aux activités de gestion et d'administration des entreprises.

Ce dernier aspect des activités commerciales souligne les *complémentarités* qui peuvent exister entre des emplois appartenant à des groupes d'emplois spécifiques. Ainsi ont été retenus dans ce groupe les emplois commerciaux (donc conformes à la définition du groupe) qui avaient une « dimension » gestion (6) même importante (qui les ferait appartenir au groupe « gestion-administration des entreprises »).

La spécificité du groupe se fonde donc sur une définition fonctionnelle des activités commerciales qui requièrent, pour leur exercice, la mobilisation de connaissances portant sur les techniques commerciales (comme il y a des techniques administratives, comptables ou juridiques). Mais en plus de ces techniques commerciales, l'exercice de certains emplois implique des connaissances techniques rattachées aux produits.

## II. — LA PRISE EN COMPTE DES « PRODUITS » DANS LES EMPLOIS DU GROUPE « COMMERCE - DISTRIBUTION »

Les emplois de ce groupe sont donc spécifiques par rapport à une définition des activités commerciales, mais certains emplois types mis en évidence regroupent des situations de travail qui peuvent impliquer, au moins pour partie, la référence à des ensembles de connaissances diversifiées se rattachant aux produits. Aussi, la prise en compte des critères qui ont servi à analyser les emplois du groupe « gestion et administration » est-elle insuffisante.

### A. — Les critères de regroupement en « emplois types ».

Ces critères appartiennent à trois grandes catégories :

1. La fonction : qui désigne un regroupement de tâches en un ensemble homogène du point de vue de leur finalité et de leur objet. On a distingué :

---

(5) Voir la délimitation de ce groupe d'emplois dans la présentation générale des emplois types du groupe « commerce et distribution » Cahier n° 5.

(6) Ceci est également vrai pour les emplois à « dimension » administration.

- *La fonction achat désigne au sens large « l'ensemble des activités qui mettent à la disposition de l'entreprise les biens et les services dont elle a besoin et que lui procurent ses fournisseurs ».*

- *La fonction vente désigne « l'ensemble des activités permettant à l'entreprise de vendre dans les meilleures conditions de rentabilité les biens qu'elle a produits ou qu'elle pourrait produire ».*

- *La fonction stock désigne « l'ensemble des activités qui portent sur les produits en stocks mais en liaison directe avec les activités d'achat ou de vente (ce qui exclut les activités de stockage-magasinage-manutention) ».*

**2. Les tâches :** nous avons retenu deux grands ensembles de tâches qualifiés de tâches de « gestion » et tâches « d'administration-production » qui correspondent à des niveaux d'intervention différents des titulaires de ces emplois :

- *La « gestion » peut être définie par un triple objet la détermination des objectifs, l'allocation des moyens et des ressources et le contrôle des réalisations. Elle peut être distinguée en deux types d'activités qui entretiennent des relations réciproques entre elles : la gestion prévisionnelle qui regroupe un ensemble d'activités concourant à la définition d'objectifs prévisionnels (ou politiques) de l'entreprise : la gestion prévisionnelle élabore un cadre pour les actions prises en charge par la gestion courante et en contrôle la validité en fonction des résultats obtenus. A l'intérieur de ce cadre, la gestion courante définit les conditions d'application des objectifs (politiques) déterminés par la gestion prévisionnelle assure leur mise en œuvre et en contrôle la réalisation.*

- *« L'administration production » regroupe l'ensemble des tâches de réalisation d'activités commerciales et cet ensemble est plus large que celui défini dans le groupe d'emplois de l'administration et de la gestion des entreprises (collecte, mise en forme, transmission et centralisation de l'information).*

En effet, les titulaires des emplois exercent également des activités liées à la « production » de la vente ou à la « production » de l'achat. Ces activités sont spécifiques et complémentaires des tâches purement administratives qui en sont le support. Les tâches de production de la vente ou de l'achat se spécialisent selon la nature des produits.

**3. Les rôles :** trois positions essentielles ont été utilisées pour le classement des emplois types :

- *La décision ou plutôt la « participation directe aux prises de décisions au niveau de l'entreprise ou de « l'unité » qui permet d'isoler les emplois de direction.*

- *L'assistance-conseil permet d'identifier deux types de situations : l'expert qui propose des solutions et conseille la Direction lors des prises de décision (conseil), l'adjoint qui assiste le responsable sur un champ déterminé pour lequel il aura reçu délégation de pouvoir (assistance). C'est la situation des « chargés d'études commerciales », des « conseillers à l'exportation », « conseiller technique du commerce » qui sont notés avec le signe \* sur le schéma général de répartition des emplois types ci-après (p. 7).*

• *L'exécution.* Cette position ne suffit pas à définir un ensemble homogène : il apparaît nécessaire de préciser le rôle d'exécution à partir du type d'instructions reçues.

En effet, l'ensemble de ces emplois se situent dans un cadre de règles et procédures fixées, cependant celles-ci peuvent s'exprimer en termes de normes standards à appliquer [choix et utilisation des normes (7) strictement inscrits dans les règles] ou en termes de normes données à adapter. L'adaptation à effectuer, dans le second cas, garantit un certain degré d'autonomie, mais nécessite une connaissance approfondie de certains aspects de l'entreprise et/ou d'un ensemble de règles et procédures et/ou d'un ensemble de produits spécifiques à acheter ou à vendre.

Cette adaptation peut revêtir plusieurs formes :

- sélection de la procédure ou du produit en fonction d'une situation donnée alors qu'il n'y a plus lien automatique entre un type de situation et la procédure à adopter ou le produit à choisir ;
- adaptation du document objet ou interprétation du document de référence ;
- relations « aux personnes » ne se limitant plus à de simples échanges d'informations administratives prédéfinies et/ou impliquant une négociation ;
- relations aux « produits » nécessitant des conseils et/ou des connaissances techniques.

**B. — Le critère « produits » comme élément de différenciation interne de certains emplois types.**

**La seule prise en compte des critères de fonctions, tâches et rôles est insuffisante pour rendre compte de la spécificité du contenu de certains emplois types du groupe. En effet, ce contenu dépend à la fois du niveau d'intervention des titulaires des emplois sur les principales fonctions, mais aussi des caractéristiques des produits et des types de rapports qu'entretiennent les titulaires de ces emplois avec les produits.**

Ainsi quand on passe de la « gestion » à « l'administration-production », ce passage s'accompagne d'une liaison de plus en plus étroite avec le produit acheté et/ou vendu : le « directeur commercial » ou le « chargé d'études commerciales » ne sont pas en relations directes avec les produits matériels. Ils traitent d'un ensemble d'informations abstraites (chiffres, rapports...) qu'il s'agit d'interpréter et transformer pour le rendre opérationnel. De la même manière leurs relations aux marchés sont médiatisées par des données abstraites.

Au contraire, les « vendeurs techniques » ou les « acheteurs industriels » ont besoin, pour l'exercice de leur activité, de connaissances détaillées des produits et de leurs caractéristiques. C'est la mise en œuvre de cette connaissance particulière qui détermine leur spécificité par rapport à d'autres emplois types et entraîne des spécialisations à l'intérieur de l'emploi type.

---

(7) La signification du terme « normes » doit être très large : elle recouvre en particulier tous les rapports techniques (catalogues, documents...) nécessaires à l'exercice de l'activité.

**LES EMPLOIS TYPES DU GROUPE « COMMERCE-DISTRIBUTION »**  
(Extrait du Cahier n° 5 du RFE.)

**Gestion prévisionnelle :**

- CD 01 . Directeur commercial
- CD 02 . Chargés d'études commerciale (\*)
- CD 03 . Directeur des achats
- CD 04 . Responsable de la gestion des stocks
- CD 05 . Directeur des ventes
- CD 06 . Gestionnaire de produits +

**Gestion courante :**

- CD 07 . Chef d'une grande surface de vente +
- CD 08 . Chef de département d'une grande surface de vente +
- CD 09 . Chef de section achat +
- CD 10 . Chef des ventes +
- CD 11 . Inspecteur de points de vente +
- CD 12 . Chef de publicité +
- CD 13 . Conseiller technique du commerce (\*), +
- CD 14 . Conseiller à l'exportation (\*), +

**Administration-production :**

- CD 15 . Responsable de l'administration des ventes
- CD 16 . Chef d'une petite surface de vente (gérant et com. indép.) +
- CD 17 . Ingénieur commercial installations industrielles ++
- CD 18 . Acheteur-vendeur de commerce de gros ++
- CD 19 . Responsable des caisses
- CD 20 . Acheteur industriel +++
- CD 21 . Représentant +++
- CD 22 . Vendeur technique +++
- CD 23 . Technicien de publicité
- CD 24 . Agent technico-commercial ++
- CD 25 . Technicien d'études de devis ++
- CD 26 . Employé libre-service
- CD 27 . Employé administratif du commerce
- CD 28 . Caissière

---

(\*) ou position d'assistance conseil.

+, ++, +++, contenu de l'emploi lié aux produits et/ou marché ; respectivement emplois de type 1, 2, 3, décrits au point 2 de la page 8 ci-après.

**Les emplois du groupe peuvent donc être distingués en deux grandes catégories :**

**1. Les emplois qui traitent les produits en termes de flux et de stocks :**

- **dans une perspective de gestion et abordent les produits en termes de valeur** (caractéristiques économiques, comptables, etc.). Ces emplois sont ceux de : directeur commercial, chargé d'études commerciales, directeurs des achats, responsable de la gestion des stocks, directeur des ventes ;
- **pour les besoins de l'administration des ventes, achats, ou stocks, et comptabilisent, codifient, transcrivent l'information commerciale relative à ces produits.** Ces emplois sont ceux de : caissière, employé administratif du commerce, employé libre-service, responsable des caisses, responsable de l'administration des ventes.

**2. Les emplois qui contribuent à la promotion et à la mise à disposition de la clientèle (particulière ou d'entreprises), les différents produits nécessaires à la satisfaction de leurs besoins.**

Les titulaires de ces emplois sont en contact direct avec les produits et se réfèrent aux désignations et aux caractéristiques normalisées. **Ces emplois peuvent être répartis en trois types :**

**Type 1.** — *Les emplois qui ont des responsabilités directes dans la composition et la modification de la collection ou de la gamme de produits gérés, commercialisés ou achetés par le service, le réseau ou le point de vente dont ils ont la charge.* Les titulaires de ces emplois doivent être en mesure de caractériser la demande de la clientèle ou des utilisateurs en fonction des possibilités des fournisseurs ou de la fabrication des produits. L'évaluation se fait non seulement en termes économiques (rentabilité) mais aussi en fonction des exigences techniques à satisfaire.

Le partage de leurs responsabilités et la spécialisation qui en résulte s'opèrent par familles ou sous-familles de produits selon l'organisation générale des entreprises de production ou de distribution.

*Ces emplois sont ceux de :* gestionnaire de produits, chef d'une grande surface de vente, chef de département d'une grande surface de vente, chef de section achat, chef des ventes, chef d'une petite surface de vente, inspecteur de points de vente, conseiller technique du commerce, conseiller à l'exportation, chef de publicité.

**Type 2.** — *Les emplois qui impliquent d'opérer des choix de produits en fonction de caractéristiques et de contraintes commerciales, techniques ou financières.* L'exercice de ces emplois suppose une connaissance plus ou moins approfondie des technologies majeures impliquées dans la construction du produit ou dans ses utilisations. Les emplois concernés se spécialisent par grands domaines d'application des technologies majeures (applications électriques-électroniques, applications industrielles spécialisées, technologie du bâtiment ou des matériaux, radio électricité...).

*Ces emplois sont ceux de :* ingénieur commercial en installations industrielles, acheteur-vendeur de commerce de gros, agent technico-commercial, technicien d'études de devis.

**Type 3.** — *Les emplois qui proposent des produits à la clientèle et dont l'exercice suppose une connaissance des caractéristiques commerciales et des usages communs de ces produits.* Le degré de spécialité de l'argumentaire ne varie pas seulement en fonction du produit concerné mais aussi des exigences de la clientèle visée. De ce fait, la spécialisation



s'opère d'une part en fonction de la gamme ou famille de produits (fabriqués, achetés ou vendus) de l'entreprise et de l'organisation interne de sa fonction commerciale, d'autre part en fonction du type de clientèle auquel ces produits sont destinés.

*Ces emplois sont ceux de : acheteur industriel, représentant, vendeur technique.*

**L'analyse des emplois du groupe « commerce-distribution » montre bien la démarche suivie dans le cadre du « Répertoire français des emplois » et en particulier les difficultés rencontrées pour la construction de groupes d'emplois spécifiques. Elle constitue également un exemple d'une relation complexe entre emplois et formation.**

### **III. — UN EXEMPLE DE RELATION FORMATION-EMPLOI : L'ACCÈS AUX EMPLOIS DU GROUPE COMMERCE-DISTRIBUTION**

Dans les secteurs industriels et pour les emplois techniques de production (de l'ingénieur à l'ouvrier), les filières de formations techniques sont relativement bien définies et correspondent à des emplois ou à des ensembles d'emplois mobilisant des compétences techniques particulières acquises au sein de l'appareil de formation ou par l'expérience professionnelle.

**Les formations correspondant aux emplois du commerce et de la distribution par contre sont hétérogènes et les filières d'accès aux emplois difficilement identifiables car ces emplois ne sont pas rattachés de manière unique, ni à ces processus de production, ni à des produits, ni à des domaines de spécialisations techniques ou technologiques, ni à des niveaux d'intervention des titulaires de ces emplois mais à des combinaisons variables de ces critères.**

**A. — Ainsi, pour les emplois types « qui traitent les produits en terme de flux et de stocks dans une perspective de gestion et abordent les produits en terme de valeur », le profil de formation des titulaires de ces emplois est généralement de niveau supérieur (I et II). Les diplômes possédés sont soit des diplômes de l'université (licence Sciences économiques, licence de Droit), soit des diplômes professionnels (Ingénieurs) ou tertiaires (HEC, ESSEC, SUP de CO).**

**L'accès n'en est pas direct (sauf pour l'emploi de « chargé d'études commerciales ») et l'expérience professionnelle requise relativement longue (cinq à dix ans). La filière professionnelle qui conduit à ces emplois peut être longue (de « représentant » ou de « technico-commercial » à « directeur commercial » en passant par « chef des ventes », « directeur des ventes »), mais la possession d'un diplôme de niveau élevé constitue un facteur favorable à la promotion professionnelle à l'intérieur de la fonction vente. Il en est de même pour les autres fonctions.**

**B. — Pour les emplois types qui « traitent les produits en terme de flux et de stocks pour les besoins de l'administration des ventes, achats ou stocks », le profil de formation est généralement de niveau V ou IV ou même parfois aucune formation n'est exigée (« employé libre-service », « caissière »), l'accès est direct (sauf pour les emplois de « responsable des caisses » ou de « responsable de l'administration des ventes » qui constituent des emplois de promotion pour la catégorie). La possession de**

diplômes de formation générale associée à une expérience professionnelle semble plus favorable pour la promotion que la possession de diplômes professionnels.

**C. — Pour les emplois types qui « contribuent à la promotion et à la mise à disposition de la clientèle (particulière ou d'entreprises) des différents produits nécessaires à la satisfaction de leurs besoins » (voir ci-dessus page 8) :**

*Emplois de type 1 :*

*Les formations sont de niveau variable de I à V et traduisent l'hétérogénéité des conditions d'accès à cette catégorie d'emplois. Pour les emplois « chef d'une grande surface de vente », « chef de département d'une grande surface de vente », « chef des ventes », « inspecteur des points de vente », « chef d'une petite surface de vente » (8) qui s'inscrivent dans une même filière professionnelle (distribution de produits de grande consommation), l'accès peut être direct avec un niveau de formation élevé (I et II) ou indirect avec un niveau plus faible et une expérience professionnelle de quelques années. Les emplois de « conseiller technique du commerce » sont généralement occupés par des titulaires d'un diplôme particulier délivré par le Centre de formation des assistants techniques du commerce (CEFAC) et ceux de « conseiller à l'exportation », pour des titulaires de diplômes de niveau I et II connaissant bien les marchés à l'exportation. L'emploi de « chef de section achat » s'inscrit dans une filière professionnelle « fonction achat » qui présente des liaisons spécifiques avec les fonctions de production des entreprises et qui se traduit en particulier par la possession de diplômes techniques.*

*Emplois de type 2 :*

*Les titulaires de ces emplois ont généralement des formations techniques et technologiques de bon niveau acquises soit dans le système de formation, soit par l'expérience professionnelle (services de production, services techniques rattachés à la production).*

*Emplois de type 3 :*

*Les « acheteurs industriels » ont généralement une formation technique de base de type CAP, BEP ou BT complétée par une expérience professionnelle portant sur les caractéristiques des produits acquise éventuellement dans des services de production. Les emplois de « vendeurs techniques » et de « représentants » peuvent être d'accès direct à différents niveaux de formation (niveaux V et VI pour vendeur, III et IV pour représentant). La connaissance des produits s'acquiert par la pratique ou par des stages organisés par l'entreprise.*

**L'hétérogénéité des profils de formation des titulaires des emplois du groupe montre bien les dimensions multiples (exprimées en terme de connaissances requises pour exercer un emploi) de certains de ces emplois et souligne la complexité des relations entre formation et emplois.**

---

(8) L'emploi de « chef d'une petite surface de vente », dans la mesure où il regroupe des titulaires salariés et indépendants est particulier. De ce fait, les conditions d'accès par niveau de formation sont très variables et dans le cas du commerçant indépendant, c'est la possession d'un capital, qui est la condition essentielle.

#### IV. — EN CONCLUSION

La présentation des spécificités des groupes d'emplois réalisés montre que les emplois présentent au moins une double dimension : une dimension fonctionnelle rattachée aux différents rôles qu'exerce un individu dans un système socio-technique et une dimension que l'on pourrait qualifier « de spécialité » qui lie ses interventions à la technologie ou aux techniques mises en œuvre.

Si le repérage des emplois et leur analyse ne posent pas de problèmes fondamentaux dans la production, l'administration, c'est-à-dire dans des activités utilisant des techniques stabilisées ou aisément repérables, il n'en est pas de même pour des emplois qui sont à l'articulation de plusieurs techniques : emplois commerciaux qui requièrent une connaissance technique des produits, emplois techniques qui présentent une dimension « gestion » ou « commerciale ». Ces emplois que l'on pourrait appeler « à dimension » posent des problèmes spécifiques de repérage et de description. Ils conduisent également à s'interroger sur les rapports entre formations et emplois en montrant, en particulier, l'hétérogénéité (donc des possibilités de concurrence et de substituabilité entre profils) des profils de formation des titulaires de ces emplois. Des analyses actuellement en cours au CEREQ et portant sur les conditions d'accès aux emplois devraient permettre d'avancer des hypothèses plus solides sur ces relations.

---

*Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source.*

---

---

Dépôt légal n° 39-186.

Inscription à la Commission paritaire  
des publications et agences de presse n° 1 063-AD.

Directeur de la publication : Gabriel DUCRAY

Rédaction-administration  
CEREQ

9, rue Sextius-Michel,  
75732 PARIS CEDEX 15

577-10-04

## LES CAHIERS DU RÉPERTOIRE FRANÇAIS DES EMPLOIS

Le « Répertoire français des emplois », réalisé à partir de l'observation des « situations de travail » par enquêtes directes dans les entreprises, constitue un référentiel descriptif de ces situations.

Le résultat des observations est publié sous forme de « Cahiers » consacré chacun à un groupe d'emplois.

Chaque « Cahier » comporte :

- un rappel des objectifs du Répertoire, de ses méthodes, des résultats attendus ;
- une présentation générale du groupe d'emplois étudié ;
- une série de fiches descriptives des « emplois-types » du groupe.

### **cinq cahiers sont publiés :**

Cahier n° 1. — Les emplois types des assurances, 1975 (30 F.).

— n° 2. — Les emplois types des banques, juin 1975 (30 F.).

— n° 3. — Les emplois types de l'électricité et de l'électronique, décembre 1975 (45 F.).

— n° 4. — Les emplois types de l'administration et de gestion des entreprises, février 1977 (50 F.).

— n° 5. — Les emplois types du commerce et de la distribution, avril 1977 (50 F.).

### **sont en cours d'élaboration :**

— Les emplois types des activités techniques sanitaires et sociales (à paraître).

— Les emplois types de transport, magasinage et manutention (à paraître).

— Les emplois types de l'informatique.

**Les Cahiers du « Répertoire français des emplois » sont édités et mis en vente par la Documentation française, 29-31, quai Voltaire, 75340 Paris Cédex 07.**

Le programme d'observation du Répertoire aboutira ultérieurement à la publication de Cahiers portant sur les groupes d'emplois suivants :

- emplois du tourisme et de l'hôtellerie ;
- emplois de la mécanique et de la métallurgie ;
- emplois de la communication, de la création et de la diffusion de l'information : presse, publicité, audio-visuel, relations publiques, industries polygraphiques, secrétariat ;
- emplois des industries de fabrication principalement : chimie, verre, papier, textiles, industries agricoles et alimentaires, ameublement, menuiserie industrielle ;
- emplois du bâtiment et des travaux publics ;
- emplois des entreprises artisanales.