



Les nomenclatures de métiers : genèse d'une construction sociale

S'interroger sur les conditions d'émergence et de construction des nomenclatures de métiers revient à identifier les différents acteurs investis dans cette activité de classification sociale, à saisir leur implication dans le processus de création et de légitimation de ces outils et à en comprendre, dans un contexte socio-économique donné, les raisons, les enjeux et les intérêts. En outre, constructions sociales par essence, les nomenclatures de métiers donnent à voir l'état des hiérarchies sociales et des rapports sociaux à un moment donné dans une société donnée (ainsi, d'autres pays voisins tels que l'Allemagne, ou la Grande-Bretagne n'ont pas effectué les mêmes découpages et classements).

Fin XIXème-1950 : Entre recensement et organisation du salariat industriel

Le développement des nomenclatures professionnelles remonte à la fin du XIXème siècle lors de la deuxième révolution industrielle ; leur finalité est alors exclusivement économique. Les recensements de 1866 et de 1872 visent ainsi à établir un inventaire du nombre d'individus vivant d'une profession. Puis à partir de 1872 est établie une nomenclature des statuts sociaux (chefs ou patrons, commis ou employés, ouvriers, journaliers) qui sera croisée avec la profession. Cette classification ne fait pas encore la distinction entre l'activité d'un individu et celle de la « branche » ou du « secteur ». C'est lors du Front populaire et des grandes réformes salariales de l'après-guerre que se met en place un système de classification sociale prenant en compte le critère de la formation. Autant dans le secteur privé (premières conventions collectives signées dans la métallurgie en 1936¹) que dans le secteur public (statut général de la fonction publique²) se développent de nouveaux modes de classements de salariés fondés sur une hiérarchie (distinction entre « ouvriers spécialisés », « ouvriers spécialisés », « manœuvres » selon le niveau de diplôme ou d'expérience professionnelle dans le secteur privé, distinction de quatre

¹ Elles s'étendront en 1946 à toutes les branches professionnelles sous le nom de « classification Parodi » du nom du ministre du Travail Alexandre Parodi.

² Etabli par Maurice Thorez, ministre de la Fonction publique et dirigeant du Parti communiste.



catégories de fonctionnaires selon le niveau d'études requis par le concours de recrutement dans la Fonction publique). Ce travail de classification sociale se poursuit en 1954 lorsque l'INSEE met en place une grille systématique de classification appelée nomenclature des Catégories socioprofessionnelles (CSP) qui servira à l'ensemble des recensements de la population jusqu'en 1982. Elle a été remplacée depuis par celle des Professions et Catégories socioprofessionnelles (PCS)³.

Le développement de cette activité de classement ne peut donc se comprendre qu'en prenant en considération le contexte économique et politique des années 50-70. C'est en effet à cette époque que l'Etat décide de créer des grandes institutions dédiées à la production et à l'analyse statistique en matière économique (INSEE), sociologique et démographique (INED).

1960-1970 : Un outil en faveur de la politique adéquationniste

A partir des années 60, des nomenclatures vont être utilisées pour améliorer la lisibilité des relations entre les formations et les emplois simultanément au développement du système d'orientation scolaire et professionnelle. L'Etat, bénéficiant du soutien des branches professionnelles les plus modernes et des syndicats les plus puissants, cherche à planifier les futurs besoins de main-d'œuvre, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée et d'essor de l'emploi. Ces nomenclatures apparaissent comme le moyen de faire correspondre qualitativement et quantitativement la formation aux besoins du développement économique, en favorisant la mise en relation des aptitudes des travailleurs d'une part, et des emplois disponibles d'autre part. Dans cette période de planification se développe ainsi une réflexion menée au sein du Commissariat général au Plan rattaché au cabinet du Premier ministre sur l'opportunité de créer un système permettant de rapprocher les hiérarchies scolaires et professionnelles puisant jusqu'alors leur légitimité dans des espaces sociaux distincts. Naîtra de cette élaboration collective entre représentants

³ Celle-ci prend en compte l'évolution sociale des années 70, notamment l'apparition des « professions intermédiaires », la distinction entre les employés du « public » et du « privé ». D'autres distinctions apparaissent aussi entre les ouvriers de type « industriel » et ceux de type « artisanal » et entre exploitants agricoles selon la taille de leurs exploitations.



de l'Etat et du monde professionnel (syndicats, patronat) la nomenclature des niveaux de formation qui établit une corrélation entre niveaux de formation et niveaux d'emploi.

Parallèlement à l'entrée progressive de l'orientation dans la sphère de l'éducation – qui accompagne, avec la loi Berthoin, la prolongation de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans et l'augmentation des flux scolaires -, le début des années 70 voit apparaître l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions (ONISEP), qui se substitue aux anciennes fonctions du Bureau universitaire de statistiques (BUS) créé en 1932 pour documenter sur les métiers, l'état du marché du travail et les formations générales, techniques et professionnelles. Le CEREQ (Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications) est créé au sein de l'ONISEP afin d'alimenter ce dernier en informations actualisées sur la relation Formation-Emploi. Conséquence des interrogations sur les liens à établir et à connaître entre formation et emploi, et du développement de l'orientation, un appareil d'information sur les filières et les carrières se met donc en place, avec l'idée directrice de développer l'information du public (scolaire principalement) face à l'arborescence de plus en plus subtile des filières et études⁴.

Mais ce raisonnement de type « adéquationniste » est mis à mal par la crise du milieu des années 70, qui entraîne alors une transformation rapide des emplois et des qualifications et qui, en mettant un terme à 30 ans de croissance économique, déconstruit l'ambition planificatrice du rapprochement quasi mécanique effectué jusqu'alors entre la formation et l'emploi. Dans ce contexte, les nomenclatures de métiers sont à nouveau mobilisées pour identifier les métiers créateurs d'emploi, les passerelles existantes entre métiers ainsi que les proximités entre secteurs, dans le but de construire la mobilité professionnelle des salariés, favoriser les reconversions et faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Ainsi, en 1974 paraît le premier Répertoire Opérationnel des métiers et des emplois (ROME), réalisé par des conseillers de l'ANPE, des représentants des

⁴ BERTHELOT, J-M., (1993), *Ecole, orientation, société*, PUF, Paris.



employeurs et des organisations professionnelles⁵. De la même manière, au milieu des années 1980, les « Familles Professionnelles » témoignent de cette volonté de réunir à travers un même filtre les statistiques de l'emploi et celles des offres et demandes d'emploi. Elles deviendront dans les faits des outils nationaux lors de la refonte du ROME, en 1993 (FAP-1993).

1980-2000 : Un outil tourné vers l'insertion des jeunes et les transitions professionnelles

Avec la crise et la montée du chômage de cette époque s'affirme peu à peu la nécessité de favoriser l'autonomie des individus, en les formant à acquérir et à rechercher les informations utiles à une prise en charge rationnelle et réfléchie de leur parcours professionnel. Dès lors, une tendance forte est à l'œuvre pour faire des nomenclatures de métiers un « facilitateur » des transitions et des mobilités professionnelles sur le marché du travail, dans un contexte de préoccupation croissante des sphères tant publiques que privées pour ce champ. Ainsi, dans le milieu des années 2000, de multiples acteurs du secteur privé s'emparent de la thématique de l'orientation, en élargissant leurs missions à un public plus large ; c'est le cas de sites Internet tels que Studyrama, ou Studya. En septembre 2006, à l'occasion de la création de la délégation ministérielle à l'orientation, est également créé un portail Internet consacré à l'orientation (<http://www.orientation-formation.fr>), censé aider tous les publics à s'orienter vers une formation ou un emploi grâce à cette source d'information. Enfin, la loi du 4 mai 2004 rend la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications obligatoire pour chaque branche ; cette disposition doit, entre autre, permettre de qualifier les emplois et les compétences à travers des référentiels de secteurs professionnels ciblés. Loin de renvoyer à un ensemble cohérent et homogène, la multiplicité des acteurs présents actuellement dans ce champ et la divergence des informations présentées à travers les différentes nomenclatures de métiers peuvent toutefois contribuer à opacifier et brouiller davantage les informations délivrées.

⁵ Les fiches qu'il présente permettent de mieux connaître les métiers, afin de rendre possible les rapprochements entre offres et demandes d'emploi et fluidifier par là le marché du travail.



En définitive, l'information, devenue en novembre 2009 une obligation législative, est de plus en plus avancée comme étant la clé d'une orientation scolaire et professionnelle réussie. Loin de renvoyer à un ensemble cohérent et homogène, la multiplicité des nomenclatures utilisées posent la question de la labellisation de l'information. Ainsi, selon le site Internet visité, les internautes pourront découvrir 168 ou 3485 métiers en France ! À un moment où l'« orientation tout au long de la vie » devient un enjeu d'attractivité pour les branches et les entreprises, ces nomenclatures ne permettent pas au public de disposer d'une information fiable sur les métiers et les évolutions du marché du travail. Cette situation conduit à s'interroger sur la multiplication de tels outils qui, loin d'aider à l'orientation, peut désorienter les jeunes et les salariés dans la construction de leur parcours professionnel.