

Du menaçant à l'irrésistible

La gouvernementalité d'appariement dans le service public de l'emploi (1816-2016)*

Hadrien Clouet **, Jean-Marie Pillon ***

L'invention d'un marché du travail, c'est-à-dire un espace où circulent les individus pour vendre leur force de travail à des employeurs, repose sur des infrastructures techniques mises en place par les gouvernements, permettant concrètement aux offreurs et aux demandeurs de se rencontrer et, éventuellement, de contractualiser. En France, différentes infrastructures ont coexisté et se sont succédé depuis deux cents ans, charriant chacune des représentations politiques spécifiques. À partir d'une enquête sociohistorique, ce texte propose une chronologie des régimes d'appariement publics sur le marché du travail français. Une fois surmontées les réticences du début du XIX^e siècle, les services de l'État centralisent les appariements à l'occasion de la Première Guerre mondiale, puis les planifient à la Libération, avant de développer des équipements de marché individualisant les trajectoires dans la période la plus récente. L'État s'impose donc progressivement comme un acteur économique, mais mobilise des catégories variables pour appairer l'offre et la demande : genre, profession et travailleurs coloniaux initialement, puis activité, qualification et production, avant d'aboutir à la séquence actuelle marquée par la compétence, le savoir et la mobilité. Ainsi, les discours sur la mobilité, la fluidité et la responsabilité individuelle s'appuient sur une intervention étatique croissante et de plus en plus détaillée pour décrire les postes et les travailleurs disponibles.

À la fin du XX^e siècle, le traitement des chômeurs est progressivement individualisé. Les discours et les dispositifs publics rapportent de manière croissante la survenue et le vécu du chômage aux caractéristiques individuelles plutôt qu'au fonctionnement du marché du travail ou à la quantité d'offres d'emploi disponibles. Ce tournant marque

* Cet article a bénéficié des discussions et des relectures menées dans le cadre du groupe *matching* animé par Melchior Simioni et Philippe Steiner. Nous tenions à remercier amicalement l'ensemble des membres du groupe ainsi que les relecteur·rices anonymes de la revue *Travail et Emploi*.

** CERTOP (UMR 5044), Université Toulouse Jean Jaurès ; hadrien.clouet@sciencespo.fr.

*** Université Paris-Dauphine, IRISSO (UMR 7170-1427) ; jean-marie.pillon@dauphine.psl.eu.

une évolution de la façon dont se conçoit la question sociale (DUBOIS, 2007 ; CASTEL, 2009). Les chômeurs reçoivent l'injonction de « s'en sortir » par eux-mêmes et de rendre compte de leurs pratiques à des agents référents (LAVITRY, 2015). Toutefois, ils ne sont pas totalement abandonnés sur le marché, à prospecter des offres par leurs propres moyens. Les intermédiaires publics de l'emploi les ont équipés de dispositifs numériques, tels que des moteurs de recherche, permettant de consulter des offres et, le cas échéant, de candidater (CLOUET, PILLON, 2022). Ainsi, la recherche d'emploi repose sur des infrastructures techniques qui organisent la circulation des chômeurs sur le marché du travail. Si ces infrastructures prennent aujourd'hui la forme de sites Internet, elles ont été pensées dès le début du XIX^e siècle, et selon des termes très différents, qui agencent d'autres rapports de pouvoir entre l'administration, les administrés et les employeurs.

Des premiers bureaux publics aux opérateurs contemporains de placement, tous les organismes d'intermédiation publics mobilisent des dispositifs d'appariement, mode d'échange qui désigne la composition optimale de paires de personnes et de choses (SIMIONI, STEINER, 2022). Mais d'une époque à l'autre, la définition de l'optimum a connu de profondes variations, transcrites dans des technologies d'appariement successives : entre 1900 et 2000, on est passé du traitement manuel de petites annonces déposées dans des boîtes en libre-service à des serveurs informatiques complexes qui confrontent automatiquement les profils et les annonces enregistrés. Cette histoire des techniques d'appariement ne peut se résumer à celle d'un progrès linéaire ; elle consiste surtout en une réorganisation incessante des rapports de pouvoir entre les acteurs du marché du travail.

L'approche généalogique montre ainsi la construction d'une « gouvernementalité d'appariement », que nous définissons comme un rapport social spécifique et localisé entre gouvernants et gouvernés dans l'intermédiation (FOUCAULT, 1994). Elle témoigne des multiples rationalités possibles ou à l'œuvre dans le rapprochement des offres et des demandes d'emploi. Chaque nomenclature, qui met en équivalence des personnes inoccupées et des places vacantes, est à ce titre à la fois un support opérationnel et un véritable programme politique (BOWKER, STAR, 1999).

Ce texte propose donc une étude sociohistorique (encadré 1) des catégories de l'action – c'est-à-dire ici celles utilisées pour les appariements sur le marché du travail (ZIMMERMANN, 2003). Nous nous inscrivons ainsi dans la lignée de la sociologie historique de la quantification, tradition qui a mis au jour l'articulation entre des raisons d'État et des modes de connaissance du monde économique et social, notamment les nomenclatures de classement et les instruments statistiques. L'avantage d'une approche par le dispositif d'appariement est de proposer une périodisation du marché du travail autour de grands paradigmes successifs (susceptibles de se chevaucher dans le temps) : l'impossibilité de l'appariement, l'éclatement des nomenclatures, l'étatisation des nomenclatures, l'automatisation néolibérale. Cette périodisation enrichit les intuitions pionnières d'Alain DESROSIÈRES (2014) et de Robert SALAIS et ses co-auteurs (1986) en tenant compte des enjeux policiers et militaires, peu évoqués dans cette tradition mais flagrants dès lors que l'on suit les dispositifs d'appariement en action. En saisissant

ENCADRÉ 1

Méthodologie d'enquête

L'article utilise trois types de données. D'abord, des entretiens menés entre 2009 et 2015 auprès de conseillers à l'emploi des services publics de l'emploi et de différents acteurs qui équipent l'institution en outils de classification des emplois et des compétences. Le deuxième type de données est constitué d'archives identifiées par des « carottages » aux différentes époques. L'enjeu était de trouver une description empirique et opérationnelle des dispositifs d'appariement. Concernant le début du XIX^e siècle, outre la littérature programmatique des réformateurs sociaux, nous avons exploité aux Archives nationales un fonds consacré au projet entrepreneurial d'« administration générale de placement » développé de 1811 à 1818. L'Institut d'histoire sociale nous a permis de consulter les archives de la Fédération nationale des bourses du travail, dont les questionnaires aux bourses locales (1890-1900) exposent les modes de fonctionnement du marché du travail. Les archives des bureaux de placement municipaux ont été explorées aux archives municipales et communautaires de Reims (pour la période 1920-1940) puis aux Archives nationales pour les décennies suivantes. Le troisième type de données correspond aux écrits évoquant les nomenclatures d'appariement, depuis ceux des réformateurs sociaux du XIX^e siècle¹ jusqu'aux descriptions variées des opérateurs nationaux de gestion de la main-d'œuvre du siècle suivant.

1. Nous ne souhaitons pas nous étendre trop au-delà de la période précédant la Révolution française. Toutefois, notons que le bureau de placement créé en 1629 par Théophraste Renaudot constitue le premier exemple d'un lieu d'accueil d'offres et de demandes d'emploi, en dehors de l'intermédiation du clergé. L'ordonnance royale de 1633 y impose l'inscription des personnes privées d'emploi. Dans la foulée de son succès, Théophraste Renaudot crée *La feuille du bureau d'adresses*, journal d'annonces hébergeant dans ses pages, outre des offres et des demandes d'emploi, des ventes ou des locations de biens (TANTNER, 2017).

l'État par le biais des nomenclatures, l'approche généalogique que nous adoptons questionne l'hypothèse d'un désengagement de l'État (MERRIEN, 2007) pour proposer une histoire alternative de l'intervention publique sur le marché du travail, marquée par l'étatisation des modes de pensée marchande, la complexification des nomenclatures, la montée des intérêts patronaux et l'objectif d'une fluidité toujours croissante.

Cet article revient d'abord sur les échecs de l'émergence d'un appariement centralisé au XIX^e siècle. La main-d'œuvre est alors catégorisée au niveau local, selon les trois critères globalement partagés par les acteurs : la profession et le sexe – présents lors de la première intervention étatique massive sur le marché du travail durant la Première Guerre mondiale – et la « main-d'œuvre coloniale », qui constitue une variable supplémentaire de classement. Ensuite notre article observe comment la perspective keynésienne fondée sur les notions d'activité, de qualification et de production, puis la perspective néolibérale basée sur les notions de compétence, de savoir et de mobilité se déploient dans des administrations taillées à la mesure de ces modèles successifs. À titre pédagogique, nous proposons aux lectrices et lecteurs des cartouches exposant la situation d'un corps de métier dans chaque paradigme

d'appariement. En l'occurrence, nous avons opté pour le métier d'ébéniste, car il s'agit d'une activité présente dans l'ensemble des nomenclatures entre 1816 et 2016, donc établie et identifiée comme telle sur l'ensemble de la période (à la différence des ingénieurs informatiques, des ouvrières de l'industrie ou des rémouleurs par exemple), et dont les gestes fondamentaux connaissent une certaine continuité, quel que soit le statut sous lequel ce métier est exercé (voir encadrés 2, 3, 4 et 5).

Impossible appariement : des pionniers bloqués par le bouche-à-oreille

En 1791, les décrets d'Allarde et Le Chapelier promeuvent une « liberté du travail », comprise comme liberté d'entreprendre, d'exercer tout métier et d'acheter ou de vendre de la force de travail (LUCIANI, 1990) dans le cadre d'un contrat bilatéral entre le salarié et l'employeur. À l'époque, les gouvernements conçoivent la répartition des emplois vacants sur le marché comme se réalisant de façon spontanée : si le marché fonctionne sans entrave, les travailleurs trouveront place et il n'y aura plus de vagabondage ni d'inoccupation (CASTEL, 1995). Cet « État libéral » (DESROSIÈRES, 2013) s'efforce de ne pas bousculer les lois du marché supposées naturelles en interdisant par exemple les « coalitions » d'employeurs et celles des travailleurs. L'État se borne à plafonner le prix du placement privé, c'est-à-dire le fait de mettre en rapport un employeur et un salarié, abandonnant l'allocation de la main-d'œuvre aux réseaux privés et aux échanges de gré à gré.

Face à lui, des acteurs, peu nombreux, défendent le contrôle public de la main-d'œuvre par des offices de placement ou des bourses du travail. Mais s'ils ambitionnent de relier toutes les offres et toutes les demandes, le codage « sectoriel » qu'ils proposent entrave la mobilité professionnelle. De plus, ces offices ou bourses du travail dépendent de subventions publiques pour fonctionner, ce qui les rend tributaires des décisions étatiques, qui leur sont souvent hostiles. En effet, l'organisation du marché du travail n'est pas pensée comme une affaire strictement économique : comme nous allons le voir, du projet Passart-la Pérelle aux bourses du travail, l'ordre public est au cœur des inquiétudes gouvernementales et policières.

Une utopie naturaliste

Face à la multitude de bureaux de placement privés qui coexistent sans base juridique claire ni succès notable au début du XIX^e siècle (BOURGIN, 1912), deux anciens militaires portent un projet d'appariement public centralisé. Pièrre Passart, officier de marine, s'allie à Auguste Jubé de la Pérelle, général de brigade et baron d'Empire, dont l'ascension est bloquée par la Restauration (MARQUANT, 1962), pour tenter de convaincre différentes autorités du bien-fondé d'un monopole de placement, dont ils auraient la concession.

Ils avancent une première fois le projet en 1805, en le justifiant par l'aide apportée aux ouvriers pour « s'embaucher » et aux employeurs pour recruter, tout en soulignant l'intérêt de mieux surveiller les rassemblements de travailleurs (surveillance qui interviendrait alors en sus de celle permise par le livret ouvrier¹). Cependant, les convictions libérales de leurs interlocuteurs préfectoraux semblent primer sur leur ethos policier. La proposition est rejetée au nom « des principes de droit naturel » : « l'ouvrier a sans contredit la liberté d'exercer son industrie partout et avec qui bon lui semble, d'après la convention faite de gré à gré entre le maître et lui² », leur répond un conseiller d'État qui juge cette liberté incompatible avec un bureau central de placement. Certes, la surveillance des métiers stratégiques est encouragée, comme c'est le cas pour les garçons boulangers (capables d'affamer Paris), les nourrices (susceptibles de brutaliser les enfants de la bourgeoisie) et les garçons perruquiers (susceptibles d'indiscrétions), mais son élargissement à l'ensemble des travailleurs paraît inquisitorial... et pourrait concurrencer l'action de la police, puisque le dirigeant du bureau « pourrait diriger les mouvements d'environ trois millions d'ouvriers répandus sur le territoire français³ ».

Les Cent-Jours passés, le duo Passart-la Pérelle relance le projet en 1816. Mais ils insistent alors davantage sur les bénéfiques en matière de connaissance du monde social et d'élévation du niveau de vie⁴ que sur ceux en matière de contrôle des travailleurs. D'un côté, ils défendent le potentiel de production statistique d'un tel bureau, propre à éclairer l'action publique. De l'autre, ils associent le placement à des bienfaits économiques, comme la lutte contre les congestions provoquées par le népotisme (en vidant « les antichambres encombr[ées] de solliciteurs⁵ ») et la diminution du paupérisme. Cette fois-ci, leurs interlocuteurs du ministère de l'Intérieur partagent certaines urgences, notamment celle de juguler la mendicité et de maintenir la discipline au sein « d'une classe d'hommes naturellement turbulents⁶ ». Mais ces interlocuteurs doutent que les bureaux de placement privés décentralisés déjà existants soient insuffisants, comme le pensent les deux associés. Ces derniers se tournent alors vers le ministère de la Police, qui retoque une nouvelle fois un projet centralisant autant de pouvoir entre quatre mains qu'il estime peu fiables. Le projet sombre définitivement en 1818, en butte à l'hostilité des autorités, fragilisé par les créanciers qui poursuivent ses deux initiateurs et torpillé par les tentatives d'escroquerie de Piètre Passart vis-à-vis des directeurs d'agence qu'il nommait illégalement.

1. Le livret ouvrier est un document officiel établi sous le Consulat et généralisé sous le Premier Empire. Visé par les autorités policières ou municipales, conservé par l'employeur le temps de l'embauche, sa présentation obligatoire permet de distinguer le porteur d'un vagabond.

2. Archives nationales, 140AP/5 (Fonds Jubé de La Pérelle, 1501-1900, Projet de bureau de placement), « Préfecture de police, Observations et opinion, 4^e arrondissement de la police générale d'Empire, 12 germinal an 13 », p. 3-4.

3. *Ibid.*, p. 8-9.

4. Archives nationales, 140AP/5 (Fonds Jubé de La Pérelle, 1501-1900, Projet de bureau de placement), « Demande à établir une agence générale de placement, 20 février 1816 ».

5. Archives nationales, 140AP/5 (Fonds Jubé de La Pérelle, 1501-1900, Projet de bureau de placement), « À son excellence Monseigneur le ministre de l'Intérieur, Projet pour le placement des ouvriers, des domestiques, 15 janvier 1816 », p. 8.

6. Archives nationales, 140AP/5 (Fonds Jubé de La Pérelle, 1501-1900, Projet de bureau de placement), « Bureau des Arts et Manufactures, ministère de l'Intérieur, 3^e division, n° 1023, 21 janvier 1816 », p. 1.

Toutefois, les principes ébauchés demeurent dignes d'intérêt, d'autant que le projet a été sérieusement discuté par les autorités publiques, avant d'être rejeté. Examinons comment on imagine apparier en 1816: chaque individu serait porteur d'un « billet de placement », comportant l'intitulé de son métier, son sexe et son âge, grâce auquel il serait mis en relation avec des offres adéquates (illustration 1).

ILLUSTRATION 1 – Exemple de billet de placement pour ouvrier fourbisseur

Nord. Billet de placement.
Paris.
 1^r. arrond^{mt}. Ouvriers = fourbisseurs.

N^o 7541 (en rouge)

Le N^o Jean Antoine Lullier de Rouen, âgé de 37 ans, est placé chez M. Dehadue, M^e. fourbisseur, Rue J. Florant, n^o 3.

Il a travaillé chez M. La Mare, à Beauvais, jusqu'au 5 avril d^r.

Swiss
 Dehadue
 ou
 Billet placement

n^o 51 { a paye } l'indemnité.
 soit

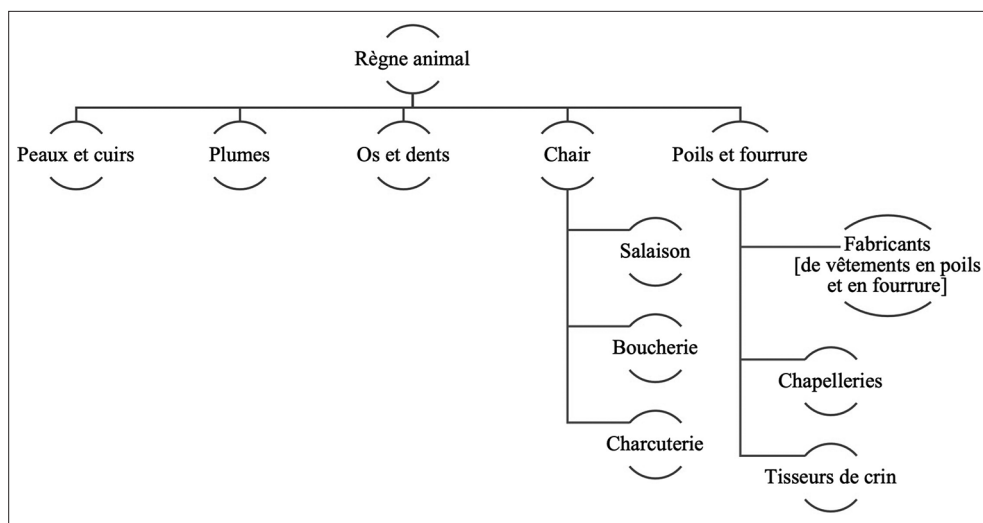
Age égal de placement.
 N.
 Bⁿ n^o.

Signature du chef du bureau.

Source : Archives nationales, 140AP/5 (Fonds Jubé de La Pérelle, 1501-1900, Projet de bureau de placement). Document photographié par les auteurs.

L'ensemble des emplois possibles est synthétisé en douze pages, qui les classent selon qu'ils mobilisent A) le règne minéral, B) le règne végétal, C) le règne animal, ou correspondent aux D) sciences, beaux-arts et commerce. Chacune des quatre catégories est elle-même subdivisée en groupes qui précisent l'objet du métier, puis son intitulé (illustration 2). Le billet de placement représenté ci-dessus (illustration 1) concerne ainsi un « fourbisseur » (un armurier qui nettoie et polit les armes). On trouve ce métier dans le groupe A.a.4, c'est-à-dire dans le règne minéral (A), les métaux (a) et les métiers d'aciérie (4), aux côtés des armuriers, couteliers ou quincailliers. Dans un tout autre domaine, le chapelier ou la fabricante de fourrure sont aussi apparentés, appartenant au « règne animal » et au groupe « poils et fourrure ». Le duo Passart-la Pérelle développe donc une approche de l'appariement que l'on peut qualifier de « naturaliste », au sens où les mises en équivalence reposent d'abord sur la matière manipulée.

ILLUSTRATION 2 – Représentation (partielle) de l'arborescence des métiers du « règne animal », 1816



Source : mise en forme par les auteurs de l'arborescence exposée dans Archives nationales, 140AP/5 (Fonds Jubé de La Pérelle, 1501-1900, Projet de bureau de placement).

Ce découpage du monde professionnel oppose fortement travail manuel et travail intellectuel, actualisant le schisme entre « arts mécaniques » et « arts libéraux », déjà théorisé dans l'*Encyclopédie* (DIDEROT, D'ALEMBERT, 1751, p. 714). Cette partition témoigne également d'une perception artisanale du monde, dans la mesure où quatre catégories s'adressent à des fabricants (voir un exemple dans l'encadré 2) pour une seule classe de métiers non manuels.

ENCADRÉ 2

**Début du XIX^e siècle : l'ébéniste dans la nomenclature du projet
d'Office royal de placement**

Inscrit auprès de l'Office royal de placement, un ébéniste est classé « B-a-7 » : B pour le règne végétal, a pour le support bois, 7 pour la profession d'ébéniste. Dans sa catégorie de classement, il se retrouve en équivalence avec les marchands de bois, de lattes ou de charbon, les luthiers, les tourneurs, les menuisiers, les charpentiers, les charrons, les coffretiers ou malletiers ; tous sont comparables au titre du support qu'ils façonnent.

Les bourses du travail et la distribution aléatoire

D'autres réformateurs plus connus que le duo Passart-la Pérelle ont, pour des motifs philanthropiques, creusé ensuite le même sillon que ces derniers, mais en indiquant moins de détails opérationnels. En 1839, par exemple, le baron de Gérando couple explicitement l'enjeu global d'équilibrer l'offre et la demande de travail, *via* des statistiques, avec l'enjeu local d'intervenir de sorte que « la distribution des travailleurs serait plus sagement opérée ; chacun serait mieux employé suivant son habileté » (DE GÉRANDO, 1839, p. 310). Plus ambitieux encore, Gustave de Molinari appelle à convertir l'homme en capital mobile, afin d'élever le salaire dans les lieux où la population ouvrière manque et, inversement, de le réduire là où elle abonde. De plus, la construction en 1832 des premières lignes ferroviaires de voyageurs raccordant Saint-Étienne à Lyon pourrait en théorie faciliter la circulation des ouvriers sans travail (DE MOLINARI, 1843). Le projet de Gustave de Molinari suppose des centres d'information reliés en temps réel par le télégraphe, centres au sein desquels les travailleurs découvriraient les territoires où la demande de travail excède l'offre. Il les intitule « bourses du travail », sur le modèle des bourses de capitaux (DE MOLINARI, 1846, p. 56-57). Chaque bourse du travail reporterait dans un bulletin général la nature et le nombre d'emplois disponibles par ville pour y expédier ensuite les ouvriers sans ouvrage par chemin de fer (DE GAUDEMAR, 1979, p. 122-125). Toutefois, de Molinari et de Gérando ne disent rien du mode d'appariement ni des nomenclatures. Leurs projets postulent qu'il existe une grille des métiers suffisamment stabilisée et partagée pour que l'on puisse classer spontanément l'ensemble des travailleurs disponibles et des emplois vacants.

En dehors de ces projets, plusieurs syndicats ouvriers proposent de bâtir un modèle, lui aussi intitulé « bourses du travail », porté par une fédération nationale. Effectivement érigé, ce réseau est subventionné par le ministre Millerand et ses relais parlementaires entre 1900 et 1905 (JUNG, 2017, p. 155-162). Concrètement, les syndicats ouvrent des établissements, notamment dans les plus grandes villes, censés contester au patronat le contrôle du marché du travail. Ils s'appuient sur ces bourses du travail pour publier des statistiques alternatives et transmettre les offres disponibles,

en les réservant aux travailleurs syndiqués puis, à partir du congrès de Nice en 1901, à ceux prenant l'engagement de se syndiquer (CONGRÈS NATIONAL DES BOURSES DU TRAVAIL DE FRANCE ET DES COLONIES, 1901, p. 23). Chaque syndicat dispose ainsi de son propre registre à la bourse du travail locale et de sa propre logique d'appariement, ce qui témoigne d'une concentration exclusive de leur part sur le placement intra-professionnel et non interprofessionnel. Ainsi, si les syndicats de mécaniciens placent les travailleurs « selon les aptitudes et les capacités », la plupart des autres syndicats refusent de hiérarchiser les demandeurs d'emploi : ils s'en remettent au hasard ou suivent l'ordre chronologique d'arrivée des demandes. Les embauches sont distribuées « à tour d'inscription » chez les maréchaux, « au plus près possible de l'ordre d'inscription » chez les bronziers, « par camaraderie ou loterie » chez les mouleurs en plâtre⁷. La droite parlementaire combat les bourses dès leur naissance, plus inquiète de la propagande antimilitariste qui s'y déploie que des enjeux d'emploi, tandis que, concrètement, les syndicalistes s'en détournent en raison des délais de transmission, qui conduisent souvent à ce que l'échange porte sur des offres déjà pourvues. Ces doutes motivent un durcissement des conditions de subvention publique, refusées par les organisateurs des bourses qui préfèrent se saborder plutôt que d'être sous la tutelle du gouvernement.

À l'instar du projet Passart-la Pérelle, ces initiatives souffrent de la concurrence de dispositifs d'appariement localisés, qui paraissent efficaces et suffisants à leurs utilisateurs, notamment la réunion en place publique, où l'on négocie informellement les critères d'embauche et les caractéristiques de l'ouvrage, et que l'on nomme place de grève (BOITEAU, 1946) (encadré 3). Les réseaux personnels, la loterie, l'ordre d'arrivée constituent autant de modes de classement en vigueur et de modes d'entrée en relation et de placement que l'appariement central ne parvient pas à supplanter.

En outre, si un grand nombre d'ouvriers s'identifient à une profession bien définie, beaucoup demeurent dépourvus de qualifications spécifiques. Considérés comme manœuvres ou brassiers, ils sont exclus des classements opérés dans les bourses du travail qu'ils contournent de toute façon, par des contacts de proximité ou des collègues. La gouvernementalité du placement ouvrier connaît de fait une vive tension entre la logique professionnelle – diriger vers les postes vacants dans la profession – et la logique locale – diriger vers les postes vacants à proximité (LUCIANI, 1990).

7. Institut d'histoire sociale (Fonds de la bourse du travail de Paris – carton n° 9), « Annuaire de la bourse du travail, annexe A – 1887-1888 », Paris, Imprimerie Harry, 1889, p. 125-131.

ENCADRÉ 3

Milieu du XIX^e siècle : l'ébéniste ballotté entre différentes nomenclatures

La multiplication des bureaux de placement spécialisés, généralement payants pour leurs usagers, limite la portée des nomenclatures d'appariement. Lorsque les bureaux disposent du monopole de placement pour un métier, ils n'orientent pas les travailleurs qui l'exercent vers d'autres voies, si les offres d'emploi viennent à manquer, et n'organisent donc pas une mobilité professionnelle. Dans notre cas, les ébénistes parisiens sont par exemple reçus dès 1804 au « bureau de placement privé parisien pour les tapissiers, brosiers, ébénistes et menuisiers », dirigé par Mademoiselle Germain, rue des Lavandières. Ce bureau est notamment distinct du bureau de placement privé des carrossiers, menuisiers en carrosse et charrons, tenu par Mademoiselle Parton, rue Serpente (DELESSERT, 1844, p. 230-252). Cet éclatement des lieux d'embauche persiste pendant tout le siècle. Il faut y ajouter le faubourg Saint-Antoine, qui constitue la place d'embauche des ébénistes, et la Chambre d'apprentissage des industries de l'ameublement créée en 1866 dans le même faubourg à destination des plus jeunes (DELANOË, 1987). Les quelques bureaux publics que l'on peut trouver sur le territoire, à Strasbourg notamment, laissent les travailleurs inoccupés déclarer librement leur profession (HENNEQUIN, 1848). Autrement dit, c'est à eux que revient la charge d'identifier la formulation la plus susceptible d'intéresser des employeurs potentiels.

À l'origine de l'appariement centralisé : profession, sexe et travailleurs « coloniaux »

L'intervention de l'État sur la circulation des emplois et des travailleurs, conçue comme un marché, peut être datée de 1904. Une loi instaure en effet alors des bureaux de placement municipaux dans les communes de plus de 10 000 habitants. D'abord marginale, l'intervention publique va acquérir un caractère central au cours du premier conflit mondial. C'est la guerre qui met fin au règne des intermédiaires personnels, au profit de l'intégration dans la politique de l'emploi d'un placement sur la base des catégories de profession et de sexe, ainsi que de la variable de « main-d'œuvre coloniale ».

Dès lors, aucun retour en arrière n'aura lieu. Au contraire, le placement public se développe dans un contexte où commencent à s'agencer différentes composantes de « l'État keynésien » (DESROSIÈRES, 2013). La diffusion de la forme « contrat de travail » rend tangible l'inoccupation aux yeux de chaque salarié privé d'emploi (SALAIS *et al.*, 1986) et différentes initiatives statistiques objectivent le phénomène chômage (TOUCHELAY, PENISSAT, 2009), tandis que le développement économique inégal entre les territoires, auquel s'ajoutent les transformations rapides de l'appareil industriel, pose avec acuité la question de la circulation de la main-d'œuvre.

Coder en mairie

Au début du XX^e siècle, l'absence de mobilité des facteurs de production et la domination du capital sur le travail sont, selon plusieurs économistes français, la raison principale de l'inoccupation. Charles GIDE (1904, p. 10) déplore que « [l]e déplacement de la main-d'œuvre s'effectuerait avec autant de rapidité que celui de l'eau dans des vases communicants, si le travail était aussi mobile que l'eau. Mais [...] il se trouve dans une double condition d'infériorité vis-à-vis du capital qui, lui, est toujours bien renseigné et roule avec la plus grande vélocité ». C'est au nom de la mobilité qu'est votée le 14 mars 1904 la loi « relative au placement des employés et ouvriers des deux sexes et de toutes professions », qui impose la gratuité du recours au service de placement et oblige les communes de plus de 10 000 habitants à mettre en place un bureau municipal de placement. Moyennant indemnisation, les agences payantes sont supprimées (DE LARQUIER, 2000).

Dans les bureaux publics, la rencontre entre offres et demandes demeure peu raffinée. Les unes et les autres sont récoltées soit par déclaration directe au guichet – les horaires d'ouverture étant néanmoins restreints (REUTENAUER, 1904, p. 82-83) –, soit par dépôt dans une boîte fixée sur un mur extérieur de la mairie, soit par envoi postal. Dans les bureaux les plus importants, les demandes des travailleurs sont « converties » en fiches, que les agents classent selon la profession et la date d'inscription. Elles sont consultables par tout employeur qui vient sur place, à défaut de quoi ce sont les agents qui appariant les offres et les demandes par ordre d'inscription. Mais la plupart des bureaux qui s'ouvrent se limitent à la tenue d'un registre librement rempli et accessible en mairie. Dans les bureaux, les catégories de classement ne sont pas strictement définies : on formule librement le métier recherché ou exercé. Il convient ensuite de parcourir, parfois laborieusement, les pages du registre régulièrement actualisé. Cette première forme de gouvernementalité publique d'appariement catégorise les demandeurs en fonction de leur métier déclaré, de leur sexe et de leur ordre d'arrivée, sans les ventiler *a priori* dans une nomenclature professionnelle formalisée. La loi de 1904 institue un maillage territorial des intermédiaires (que sont les bureaux de placement) et constitue ce faisant un pas important vers l'établissement d'un marché du travail au niveau national.

Les débats ultérieurs au vote de la loi permettent de révéler des modalités pratiques de ces appariements municipaux. Ainsi, les bureaux de 1904 sont vite critiqués, car leur organisation géographico-administrative – par commune ou par arrondissement dans les grandes villes – ne coïncide pas avec la répartition des industries, localisées dans des espaces bien précis (JUNG, 2013). L'organisation des bureaux de placement va alors renouer avec l'héritage des bureaux de bienfaisance, c'est-à-dire qu'ils vont se spécialiser dans le placement des travailleurs les moins qualifiés, « ceux que l'absence de savoir-faire ballotte de corvée en corvée et d'association charitable en dispositif de secours » (JUNG, 2014, p. 98), tandis que les plus qualifiés persistent à recourir aux syndicats ou aux places de grève. L'intervention de l'État sur le marché du travail se heurte donc à la logique historique du placement des travailleurs : spatiale pour les non-qualifiés, professionnelle pour les autres, dualité qui contrecarre l'émergence d'un appariement unifié.

La Grande Guerre : mobilisatrice et centralisatrice

L'idée d'un appariement national est relancée lors de la Première Guerre mondiale. La mobilisation et la démobilisation centralisées des forces humaines par un État militaire donnent naissance à la « politique de main-d'œuvre », qui durera jusqu'à la naissance de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) en 1967. Cette politique recouvre « les opérations de placement, de compensation, d'affectation et de formation des mains-d'œuvre disponibles sur le marché de l'emploi ou acheminées de l'étranger ou des colonies » (CHATRIOT *et al.*, 2006, p. 181), conçues pour « adapter aussi exactement que possible les ressources humaines d'une nation à ses besoins économiques » (DESMAREST, 1946, p. 1-2). Dès lors, ce n'est plus aux acteurs isolés de se rencontrer, mais à l'État de répartir d'en haut la main-d'œuvre, dans une optique productive. Un retournement si radical découle à la fois de la mobilisation totale de la nation pour la guerre et des modalités de réorganisation de l'appareil productif. Rationalisée et spécialisée, la production se concentre dans certaines zones industrielles. La séparation entre appariement sur une base territoriale pour les non-qualifiés et appariement sur une base associative, syndicale ou interpersonnelle pour les professionnels qualifiés s'atténue.

Au cours de l'hiver 1914-1915, les espoirs d'une guerre courte s'estompent. Les pouvoirs publics placent alors tous leurs efforts dans l'organisation de l'effort militaire. À cela s'ajoute la prise en charge d'un million de réfugiés, tandis que deux millions de travailleurs sont privés d'emploi à cause des inflexions brutales que subit l'appareil productif. On manque de bras à la campagne, on manque de bras dans les usines d'armement. Soucieux de développer de nouveaux instruments, le gouvernement réorganise les bureaux de placement publics de 1904. Au mois d'octobre 1914, il institue un Office central de placement des chômeurs et des réfugiés : celui-ci récolte des listes d'individus (inoccupés ou réfugiés), triés en fonction de leur profession d'avant-guerre, pour les diriger le cas échéant vers les organes de placement local qui les assignent aux établissements, selon qu'ils sont, par exemple, verriers, métallurgistes ou mineurs.

Comme l'écrit Benjamin JUNG (2018, p. 108), « [l]e devenir du placement public est donc intimement lié à la mobilité géographique des chômeurs, au-delà même des limites départementales si les bassins d'emploi sont transversaux ». La disparition quasi complète du chômage n'épuise pas ces initiatives, réorientées vers un objectif de rendement maximal de la main-d'œuvre placée. L'industrie d'armement constitue le débouché de prédilection de ces « appariements » administratifs, dont l'ampleur est toutefois limitée par la nécessité de ne pas dépeupler les campagnes et de pouvoir réaliser les travaux des champs. En deux ans, l'Office réalise 57 000 placements (CHATRIOT *et al.*, 2006, p. 184). Avant la fin de la guerre, l'Office national a des antennes locales jusque dans les départements, avec un relais régional qui organise la répartition des réfugiés et des chômeurs au sein de l'appareil productif. La coordination entre les bureaux de placement des différentes échelles territoriales constitue la grande œuvre de l'Office central. La plupart des placements sont en effet effectués par les déclinaisons départementales de l'Office : « en 1918, les 86 offices réalisent un total honorable de

326513 placements » (JUNG, 2018, p. 109). Au fil du conflit, le ministère du Travail obtient la gouvernance de l'ensemble des placements, supplantant ainsi les ministères des Colonies, de l'Armement ou encore de l'Agriculture, avec qui il partageait jusque-là ces prérogatives.

Au-delà des différenciations par professions, la gouvernementalité de la main-d'œuvre civile distingue, d'un côté, la main-d'œuvre française (masculine et féminine séparément) et, de l'autre, la main-d'œuvre (strictement masculine) coloniale ou « exotique », c'est-à-dire chinoise (MACHU *et al.*, 2018, p. 17). Devant le refus de l'armée de clairsemer ses rangs, les postes à pourvoir dans l'industrie le sont par des appariements selon les sexes, les professions (MACHU *et al.*, 2018) mais aussi par des appariements racialisés, la main-d'œuvre coloniale étant affectée, selon différents soubassements racistes, à des tâches spécifiques⁸.

À partir des années 1920, les appariements mobilisent de nouvelles nomenclatures professionnelles qui s'ajoutent aux distinctions précédentes. Ainsi, le décret du 28 décembre 1926, codifiant les subventions étatiques aux fonds municipaux de chômage, propose un découpage du monde du travail en douze grandes « professions⁹ », entre lesquelles sont distribués les chômeurs pour les compter et les relier à des offres correspondantes ou proches. Un tableau à remplir est adressé aux mairies par les préfetures (illustration 3), utilisé pour établir des statistiques du marché du travail au niveau national, statistiques pensées pour informer et également utilisées à des fins d'appariement. Les inscrits sont répartis selon le sexe et en fonction de quatorze secteurs (agriculture, alimentation, industrie chimique, etc.). Cette œuvre de centralisation et de standardisation des données à des fins statistiques n'est pas sans lien avec les recommandations du tout jeune Bureau international du travail. Instauré en 1919, il invite en effet les États membres à instituer des bureaux de placement publics et gratuits, et à utiliser les données issues de ces bureaux pour éclairer les décisions politiques (LESPINET-MORET, LIEBESKIND-SAUTHIER, 2008).

Les processus d'appariement connaissent toutefois un repli après l'étatisation vichyste des bureaux de placement en 1940, au sein desquels le Service du travail obligatoire (STO), qui représente une mobilisation purement coercitive, prend une place centrale. La demande est centralisée administrativement et l'offre est recherchée, de gré ou de force, uniquement sur une base professionnelle.

8. Comme le note Laurent DORNEL (2014, p. 60) à propos des politiques de gestion de la main-d'œuvre coloniale pendant la Grande Guerre, « la question de la "race" est omniprésente dans les circulaires [du service de l'organisation des travailleurs coloniaux] ». En séparant la main-d'œuvre coloniale des autres, l'idée est de faire en sorte qu'elle ne s'assimile pas de trop.

9. On notera que les douze professions s'inscrivent dans la continuité du recensement conduit par l'Office du travail depuis 1896, reprenant son découpage entre 1) industries extractives, 2) industries de transformation (dont la sous-catégorie « i) industries du bois » regroupe, par exemple, les ébénistes), 3) manutention et transports, 4) commerce, spectacles, banques, 5) professions libérales, cultes, 6) soins personnels, service domestique et 7) services de l'État, des départements ou des communes (DIRECTION DE LA STATISTIQUE GÉNÉRALE, 1899, p. 208-209).

ILLUSTRATION 3 – État statistique (modèle standard vide pour Fonds de chômage), 1926

	Sexe masculin	Sexe féminin
I- Agriculture, forêts, pêche		
II- Carréros		
III- Alimentation		
IV- Industries chimiques, caoutchouc, papier, céramique, verrerie		
V- Industrie du livre		
VI- Industries textiles proprement dites		
VII- Travail des étoffes, vêtements, travail des pailles, plumes, crins		
VIII- Cuirs et peaux		
IX- Métallurgie, travail des métaux ordinaires		
X- Bijouterie, joaillerie, travail des pierres précieuses		
XI- Bâtiment et travaux publics		
XII- Transport et maintenance		
XIII- Commerce, spectacles, banque		
XIV- Soins personnels, domestiques		
TOTAUX		
TOTAL GENERAL		

Source : Archives municipales et communautaires de Reims (Fonds de chômage 7FNEUV4), 1926-1931. Document photographié par les auteurs.

La convention keynésienne : activité, qualification et production

Dans la foulée de la Libération, de nouveaux acteurs se saisissent de l’action publique pour adapter les politiques de l’emploi à la convention keynésienne de plein-emploi. Celle-ci introduit une pensée conjointe de l’État et de l’économie, ouvrant la voie à un appariement généralisé et intersectoriel. Systématisé et soutenu par une doctrine planificatrice, « l’État keynésien » (DESROSIÈRES, 2013) articule, dans le champ de l’emploi, la partition « disponible-occupé », avec l’existence d’une statistique publique et une intervention budgétaire volontariste. Le croisement des offres et des demandes disponibles a deux objectifs : mesurer l’égalité réelle des droits entre les travailleurs et rendre optimaux l’allocation et l’usage des facteurs de production que sont le capital et le travail (DESROSIÈRES, THÉVENOT, 2002). Équipé de nouveaux moyens, le placement public développe une nouvelle gouvernamentalité d’appariement, planificatrice, qui ambitionne de qualifier la population pour diriger la production.

La structuration d'un service public de l'emploi

Après 1945, la convention keynésienne de plein-emploi est déployée et appliquée par la plupart des gouvernements successifs (SALAIS *et al.*, 1986). Ce compromis keynésien repose sur des gains de productivité majeurs dans le secteur industriel, en contrepartie d'un chômage de type frictionnel¹⁰ réduit, en particulier pour les hommes. Un tel cadre politique révolutionne les rapports entre l'État et les marchés : l'intervention publique est incontestée, la gestion d'un chômage, dont le taux est très bas, est confiée aux services du travail et de la main-d'œuvre qui sont sous le contrôle direct des agents de l'État. Les Services extérieurs du travail et de la main-d'œuvre (SETMO), dont la gestion est assurée au niveau départemental, coordonnent les différents bureaux de placement publics locaux. Ces services sont réglementés par les décrets du 27 avril 1946 et du 20 avril 1948 qui unifient les statuts du personnel dédié à l'inspection du travail et ceux des services de main-d'œuvre.

Ces services forment, sélectionnent et reclassent la main-d'œuvre, placent les chômeurs et publient de la documentation, notamment statistique, sur le marché du travail. La mobilité de la main-d'œuvre est supervisée par les SETMO selon les principes de la « compensation », qui consiste en un ajustement départemental, puis régional et enfin national (en dernier ressort) des déséquilibres de main-d'œuvre. Ici, pas d'appariements volontaires individuels, mais des appariements administratifs, susceptibles de pallier les « insuffisances de main-d'œuvre d'une région ou d'une profession donnée au moyen des excédents constatés ailleurs¹¹ ». La gouvernamentalité repose sur la notion de déversement de main-d'œuvre et fait primer la résorption globale des déséquilibres sur l'orientation volontaire des travailleurs.

Toutefois, si elle s'écarte de l'idée d'appariement volontaire entre employeur et travailleur, cette approche ressuscite la volonté de développer une nomenclature de classement, deux siècles après le projet d'Office royal de placement. D'abord appliquée aux emplois, elle répond au besoin de préciser les spécialisations professionnelles, afin de gagner le soutien des employeurs de chaque secteur ainsi que celui des syndicats¹². Dans les documents instaurant les SETMO, la création d'un « répertoire technologique des métiers¹³ » est identifiée comme nécessaire. Les rédacteurs de la sous-direction emploi du ministère du Travail notent également que « le choix d'une méthode de classement des fiches [d'offres et de demandes d'emploi] nécessiterait à [lui] seul toute une étude. Or il s'agit là de détails matériels d'exécution du service qui sont cependant de la plus haute importance pour la rapidité des opérations de placement¹⁴ ». L'intérêt

10. Part du chômage qui n'est pas due à un déséquilibre quantitatif entre l'offre et la demande mais à l'accumulation des temps de transition des salariés entre deux emplois.

11. Archives nationales, 19920251/8 (Fonds délégué à l'emploi et services rattachés), « Le service de l'emploi – Sa réorganisation – Partie II A-I-b », 1950, p. 9.

12. Archives nationales, 19920251/8 (Fonds délégué à l'emploi et services rattachés), « Note de la sous-direction emploi du ministère du Travail et de la Sécurité sociale », 12 décembre 1947, p. 7.

13. *Ibid.*, p. 12.

14. *Ibid.*, p. 16.

de posséder un fichier nominatif de la main-d'œuvre est finalement aussi avancé, afin de récolter des informations exactes sur les conditions d'emploi et de piloter les reconversions des personnes déjà en poste.

Vers un contrôle étatique centralisé du marché

Il ressort de l'organisation des Services extérieurs du travail et de la main-d'œuvre une nouvelle conception du rôle de l'État dans l'économie. Étroitement liée à la planification de l'époque, elle poursuit l'efficacité économique d'une « organisation centralisée » de la décision, en matière de répartition de la main-d'œuvre. Elle se justifie par la « nécessité de mettre en œuvre une politique de plein-emploi en mesure d'adapter [les] moyens d'actions [de ces services] aux nécessités économiques¹⁵ ». Ce basculement réoriente le régime d'appariement individus-emplois.

D'abord, ce ne sont plus les emplois ou les travailleurs isolés qu'il faut appairer, mais plutôt les demandes et les offres de travail qu'il convient d'équilibrer à l'échelle macroéconomique. D'où le souci « de chiffrer et d'analyser les besoins de main-d'œuvre », surtout « qualifiée et spécialisée¹⁶ ». En témoigne l'accent mis sur la compensation territoriale des besoins de main-d'œuvre non satisfaits comme principe majeur de ces appariements, ou encore le type de statistiques que les bureaux locaux sont incités à produire, et qui est avant tout destiné à mesurer les déséquilibres entre les besoins de main-d'œuvre et les personnes sans emploi (« les services de main-d'œuvre établissent chaque mois un rapport sur la situation du marché de l'emploi [permettant] de suivre l'évolution du marché de l'emploi d'après le nombre des offres et des demandes non satisfaites¹⁷ »). À ce titre, l'allocation de la main-d'œuvre que réalise l'État est destinée au secteur industriel, de sorte que l'effort de « cartographie » des aptitudes disponibles et des types de postes à pourvoir est clairement orienté vers le secteur secondaire.

Penser ensemble le placement de la main-d'œuvre, la formation professionnelle et les statistiques du marché du travail pour contrôler centralement le marché nécessite en effet de répartir la population au moyen de catégories nationales. Dès 1947, une nomenclature analytique des métiers et des activités individuelles, communément appelée NAI, est développée au niveau interministériel. Bien que mue originellement par des enjeux opérationnels d'ajustement d'offres et de demandes d'emploi, celle-ci se trouve reconnue par l'Institut national des statistiques et des études économiques (Insee) puisqu'elle est utilisée dans les recensements de la population. Elle assied l'action publique sur des catégories homogènes – le décret du 16 janvier 1947 l'impose « pour toutes les statistiques officielles concernant l'activité des entreprises et des

15. Archives nationales, 19920251/8 (Fonds délégué à l'emploi et services rattachés), « Le service de l'emploi – Sa réorganisation – Introduction », 1950, p. 1.

16. *Ibid.*, p. 2.

17. *Ibid.*, p. 7.

établissements¹⁸ » –, permet de recenser la population et d'analyser les professions existantes (TAFFIN, 1976). Moins agrégée que la nomenclature des catégories socio-professionnelles (CSP), qui la remplacera dans le recensement de la population à partir de 1954, la NAI présente l'intérêt de proposer une liste exhaustive de l'ensemble des métiers, soit près de 12 000 (BÉGUÉ, 1972). Cela explique que le service public de l'emploi s'appuie sur cette nomenclature pour accomplir des appariements, et ce jusqu'en 1976. Précisons toutefois que la NAI ne concerne que les demandes d'emploi. La qualification des postes à pourvoir est quant à elle exprimée grâce à une nomenclature parallèle, la Nomenclature des entreprises, des établissements et de toutes activités collectives (Neetac), également utilisée par l'inspection du travail et chapeauté par l'Insee. La centralisation de la planification et la coordination effectuée par l'Insee vont donc de pair avec une multiplication des grilles, des nomenclatures et des classifications, chacune ajustée à des enjeux de connaissances, de décisions ou à des enjeux opérationnels bien précis. Aucune grille ne prend l'ascendant sur les autres, elles coexistent du fait de la division du travail entre les institutions.

La gouvernementalité d'appariement se fait quant à elle essentiellement au niveau de l'industrie et mobilise l'activité, plutôt que la profession. La circulaire MO 5/51 du 25 juillet 1951 concernant le fonctionnement des sections techniques de placement est explicite : « La commission interministérielle des nomenclatures chargée de ce travail [a cherché à] rapprocher des travailleurs dont l'aptitude et les conditions de travail étaient identiques ou très voisines [...] ; on a été amené à distinguer, d'une manière très nette, l'activité de formation "verrière" et l'activité de formation "travail du verre" [...]. Si la matière traitée est la même, les aptitudes techniques et les conditions de travail d'un tailleur dégrossisseur de verre d'optique n'ont aucun point commun avec celles d'un souffleur à la canne ou des fondeurs verriers¹⁹. » Loin des approches naturalistes ou corporatistes, les conditions d'organisation de la production deviennent cruciales pour décrire le contenu d'un emploi.

Pour coder les offres et les demandes, la NAI repose sur une numérotation des activités, censée réunir des individus aux « connaissances analogues », qui mènent un « genre de vie » similaire ou exercent dans le « même milieu » (BÉGUÉ, 1972, p. 62). Chaque travailleur est ainsi identifié à l'aide d'un code à quatre chiffres qui peut être déduit de sa situation professionnelle. Les deux premiers chiffres déterminent l'activité dite « de formation », c'est-à-dire le type de pratique fondamentale exercée (mécanique, textile, etc.). Le troisième indique le nombre d'années d'apprentissage requises pour exercer le métier. Le quatrième identifie la position du travailleur au sein de la hiérarchie (encadré 4). Au total, à l'aide de ce codage, 1 130 métiers sont résumés en quatre chiffres. Pour la première fois, la formation devient un critère classant pour déterminer les emplois similaires.

18. *Ibid.*, p. 7.

19. Archives nationales, 19920251/8 (Fonds délégué à l'emploi et services rattachés), circulaire MO 5/51 du 25 juillet 1951 concernant le fonctionnement des sections techniques de placement, par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, p. 28.

ENCADRÉ 4

Milieu du xx^e siècle : l'ébéniste dans la nomenclature des métiers et des activités individuelles

Avec la NAI, l'ébéniste précédemment évoqué change de statut. Il relève désormais du groupe 59 (« Menuiserie, ébénisterie ») et, plus précisément, de la catégorie 59.31 (« Ouvrier de la menuiserie, de l'ébénisterie et assimilés »). Son activité est comparable à celle des agents de montage (bois), agents d'usinage sur bois, ajusteurs, caissiers emballeurs, conducteurs de machine à bois, formiers, formistes, fûtières, ouvriers en jouets en bois, machinistes sur bois, maquettistes sur bois, mécaniciens sur bois, menuisiers du bâtiment et en bois. Certes, le bois constitue le liant de l'ensemble de ces salariés, mais la production est séparée de l'échange. L'activité des marchands de bois ne fait plus partie des activités comparables, de sorte que ce métier est désormais classé au sein des activités dites commerciales. Le produit lie moins que le type de geste, dans un univers où la division du travail s'est accrue.

L'appariement néolibéral : compétences, mobilité et reconversion

En 1967, l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) est établie dans une certaine indépendance opérationnelle à l'égard du ministère du Travail. Tirillée entre deux objectifs contradictoires, compter tous les chômeurs et permettre à quelques-uns de retrouver un emploi, la direction de l'Agence va rationaliser l'organisation de l'accueil des demandeurs d'emploi (MULLER, 1991). Une des dimensions de cette rationalisation consiste à encoder le marché du travail à l'aide de procédures standards. Dès 1971, une grille autonome de lecture du monde social est produite au sein de l'intermédiaire public, en position de monopole. Intitulée Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME), cette grille répond à un double enjeu de professionnalisation et de spécialisation.

D'abord, sa création permet la professionnalisation des agents, soucieux de construire eux-mêmes un référentiel actant leur position d'expertise. D'autre part, dans un objectif de spécialisation opérationnelle, elle déconnecte la nomenclature du service public de l'emploi de celle utilisée par d'autres institutions dont les intérêts sont divergents. Toujours en vigueur en 2021 après une série de révisions, le ROME traduit une gouvernementalité des appariements fondée sur la notion de compétence, c'est-à-dire « un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être qui sont manifestés dans l'exercice d'un emploi/métier dans une situation d'activités donnée » (JOLIS, 1997, p. 27). Cette gouvernementalité participe nettement de l'inflexion vers un « État néolibéral » (DESROSIÈRES, 2013). En effet, si elle est partagée avec divers acteurs, comme les employeurs et les cabinets de conseil (au détriment des représentants des travailleurs), la focalisation sur les compétences individualise les trajectoires professionnelles et légitime l'exigence faite aux chômeurs de gérer leur employabilité au prix de la reconversion.

Une gouvernementalité partagée

Le développement de la nomenclature ROME témoigne d'une inflexion politique : la mobilité interprofessionnelle constitue désormais un objectif affirmé (FOUBERT, 1976, p. 105 ; MONCHATRE, 2007) : les registres spécialisés se multiplient en effet. Au début des années 1970, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) crée un « répertoire français des emplois », l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) bâtit un *Guide des métiers*, l'Institut national des statistiques et des études économiques (Insee) refond, quant à lui, ses catégories socioprofessionnelles tandis qu'un certain nombre de branches professionnelles réfléchissent elles aussi à la qualification des emplois (THÉVENOT, 1983). Au milieu de ce foisonnement des façons de classer, les dirigeants de la toute récente ANPE entendent se doter d'un outil spécifique de catégorisation des emplois qui soit ajusté aux pratiques de placement.

Les concepteurs du ROME décident de commencer par un secteur qu'ils jugent représentatif de l'économie française, à savoir la métallurgie. Deux types d'informateurs sont sollicités pour produire de la connaissance : des organisations professionnelles représentant les employeurs (qui sont aussi des recruteurs) et des prospecteurs-placiers locaux qui ont une expérience personnelle dans le secteur en question.

« Les rencontres étaient organisées par la direction régionale de l'ANPE qui avait identifié des entreprises. On débarquait le matin ; moi, j'avais ce que j'avais pu trouver dans la nomenclature des emplois. Eux, ils avaient peu de documents : leur mémoire et leur expérience, la nomenclature comme moi, quelquefois la convention collective. Mais la convention collective, ce n'était qu'une liste. »

(Alette²⁰, cadre de l'ANPE de 1969 à 2001)

Les fonctions sont passées au crible et les participants évoquent, pour chacune, les actes les plus représentatifs. Lorsque le contenu de deux postes de travail se ressemble, les maîtres d'œuvre les fusionnent en une fiche, transmise aux fédérations professionnelles pour validation. L'informatisation du ROME est envisagée, mais le rapprochement automatique des dossiers est jugé techniquement trop lourd. Les conseillers mettent eux-mêmes en équivalence les offres et les demandes en partant des listes imprimées.

Contrairement aux grilles antérieures d'appariement, le répertoire ROME résulte d'un travail collectif long et centralisé, qui annonce une gouvernementalité partagée de l'appariement. Il a associé 500 experts, syndicalistes, représentants d'organisations patronales, d'entreprises ou du service public, chercheurs (Insee, Association pour l'emploi des cadres [Apec], Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes [Afp], Céreq, Onisep, etc.) et agents de l'ANPE. Au terme du diagnostic commun, les agents de l'ANPE affinent le répertoire *via* 6 500 entretiens avec des usagers du service public de l'emploi, afin de pondérer et de vérifier l'adéquation

20. Les prénoms des personnes interviewées ont été modifiés pour préserver leur anonymat.

entre fiches et perspectives individuelles. Régulièrement actualisé, le ROME dépasse le millier de fiches dès 1976. Loin de ne représenter qu'un instrument opératoire d'appariement, il est aussi croisé avec les catégories socioprofessionnelles (CSP) de l'Insee dans les bureaux du ministère du Travail afin de constituer une nomenclature des métiers et des professions par familles (FAP).

La logique retenue s'appuie sur la similarité entre les compétences mobilisées dans un emploi et les compétences demandées dans un autre. En entretien, l'un des créateurs du ROME la décrit en évoquant deux bicyclettes sur un quai : « Ce qui permet de les comparer, ce n'est ni la forme ni la couleur, mais qu'une personne pédale dessus²¹. » Il s'agit de relier le passé professionnel spécifique d'un demandeur d'emploi avec des trajectoires déjà identifiées sur le marché du travail. Ce sont donc les compétences reconnues dans l'emploi qui expliquent les mobilités, actant la place déterminante des employeurs dans la conception même du ROME :

« [Lors d'échanges avec des collègues en vue de la formalisation de la nomenclature, l'un d'entre eux] me dit : "Vous devriez mettre des flèches pour rejoindre les métiers en fonction des compétences qui sont transposables." Ça faisait donc un cercle avec au centre le métier de base, le nom de la fiche, le fondamental quoi. Et puis autour, des spécialités. Et puis, le grand cercle, c'était les liens extérieurs vers d'autres métiers. C'est ce gars-là qui en a eu l'idée. Ça a duré une demi-heure, je suis repartie en disant : "Merci beaucoup, c'est exactement ce qu'il me faut." J'ai tout de suite appelé le copain ingénieur, en disant : "Viens voir, c'est vraiment génial." C'est le modèle que l'on a retiré à partir de là. [...] Le passage d'un cercle à l'autre, on appelait cela des passerelles. Il y avait trois niveaux de passerelles, du plus simple au plus complexe. C'était fait pour aider à l'orientation des personnes qui changeaient de métier, de secteur ou bien de région. »

(Alette, cadre de l'ANPE de 1969 à 2001)

Le nombre de fiches est sujet à controverses. Les représentants des métiers de l'environnement tentent ainsi d'accroître leur place, en subdivisant des métiers existants en plusieurs spécialisations et en les connectant à d'autres pour inviter aux reconversions (DUSSUET, FLAHAULT, 2010). En cela, les évolutions du ROME témoignent de celles des métiers et du degré de spécialisation reconnu à chacun. Ce faisant, cette nouvelle nomenclature chargée de gouverner les appariements coexiste avec d'autres, dotées de missions différentes, comme les CSP (devenues PCS, professions et catégories socioprofessionnelles, en 1982) de l'Insee ou les familles professionnelles de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), qui constituent une passerelle entre CSP et ROME. Ce dernier devient un outil exclusivement dédié à l'appariement, et non une grille multifonctionnelle comme ses prédécesseurs.

Dans le ROME, le demandeur d'emploi est évalué en tant que travailleur, positionné dans une grille de classement des emplois. Cette approche du marché du

21. Michel, participant à la création du code ROME.

travail déduit donc les compétences d'un individu du poste de travail qu'il occupe et, réciproquement, attribue à un métier donné les savoir-faire que doit nécessairement détenir un individu pour pouvoir l'exercer, ni plus ni moins. Le ROME classe donc les chômeurs en vertu des besoins repérés à l'intérieur des entreprises, ce qui structure l'intervention de l'ANPE puis, à partir de 2008, celle de Pôle emploi.

La nomenclature ROME désagrège chaque activité professionnelle en identifiant les compétences requises pour la mener à bien et permet de repérer les compétences détenues par les chômeurs. Ainsi, les personnes et les offres sont commensurables en vertu de leurs compétences acquises ou requises, en même temps que les chômeurs sont commensurables entre eux (du plus au moins compétent) ainsi qu'avec les offres disponibles (ce qui permet au conseiller de suggérer l'occupation d'un emploi en fonction du dernier occupé). Dès lors, les appariements subordonnent le statut aux compétences. Les compétences constituent la passerelle autorisant le basculement d'une activité à une autre, indépendamment des intitulés de poste, des domaines d'activité ou des produits manipulés. D'ailleurs, elles estompent la distinction historique entre « métier » (activité technique ou manuelle ouvrière) et « profession » (travail intellectuel ou ordre réglementé), ainsi qu'entre statut public et privé.

Avec le ROME, le périmètre des métiers (« l'aire de mobilité professionnelle ») vers lequel peuvent être orientés les détenteurs et détentrices de certaines compétences « relève d'une opération spéculative, plutôt que d'une observation des reconversions de travailleurs, ou des mouvements interprofessionnels réels » (STROOBANTS, 2002, p. 2). Des critères cognitifs sont mobilisés pour justifier, de façon théorique, des trajectoires de reconversion entre différents emplois. Le recours à des compétences désincarnées attire de nombreuses critiques, qui insistent sur l'importance déterminante du contexte d'exercice.

En outre, ces « aires de mobilité » sont traversées par une lutte des classes qui touche inégalement les catégories socioprofessionnelles. Les ouvriers reçoivent notamment bien plus d'injonctions de reconversion que les salariés du tertiaire, dont les compétences sont sanctuarisées (NEYRAT, 2001). Plus globalement, le ROME devance le mouvement néolibéral qui consiste à individualiser les trajectoires professionnelles, à insister sur la responsabilité personnelle et à favoriser la mobilité accrue de la force de travail (BORJA *et al.*, 2013). Logiquement, le ROME est « vendu à des milliers d'exemplaires dans les entreprises » (BOUTEILLER, GILBERT, 2005, p. 15), dont une partie calque ses propres référentiels dessus.

Le tournant cybernétique

La stabilité du raisonnement par compétences ne doit pas gommer la révolution technique qui sépare le premier ROME de la version développée entre 2001 et 2007. Initialement, dans le service public de l'emploi des années 1970, les agents opéraient les appariements de façon manuelle, rangeant les dossiers des demandeurs dans des casiers correspondant aux fiches ROME – certains d'entre eux débordant des casiers,

par exemple ceux dédiés aux employées de bureau ou aux ouvriers de production. Mais les agents conservaient la charge discrétionnaire d'apparier deux dossiers.

Avec la révolution numérique, les logiciels d'appariement en ligne classifient les offres et les demandes en s'appuyant sur les codes ROME. Dès lors, la contrainte physique de stockage des dossiers disparaît, ainsi que la demande faite aux conseillers d'associer les publics à des codes ROME moins demandés, comme c'était le cas avant pour des raisons de maniabilité administrative, de gain de place, mais également pour singulariser les demandeurs d'emploi du reste de la surpopulation dans certains secteurs (LANGLOIS, 2017). Dans les profils informatisés, les codes ROME sont attribués à partir du dernier emploi exercé, déclaré à l'inscription. Par la suite, des requêtes informatiques servent à rapprocher offres et demandes.

La troisième version du ROME, livrée en 2007, concrétise l'ambition initiale de 1976 : informatiser le classement conjoint des offreurs et des demandeurs, cette mouture étant développée en même temps qu'un logiciel d'appariement automatique. La méthodologie mise en œuvre est semblable à celle de la première version : elle réunit des conseillers et des cadres de l'ANPE dans des groupes de travail pour défricher différents secteurs d'activité. Ces groupes réalisent des études de poste, en collaboration avec les organisations patronales sectorielles. Les premières fiches constituées sont testées auprès de ces mêmes organisations ainsi qu'auprès d'agents de l'ANPE en agence. Le processus est mené en partenariat avec le cabinet Didaction conseil, dans un geste typique du mouvement néolibéral en cours au sein de l'État (HENRY, PIERRU, 2012). Un participant au groupe « métiers du bâtiment », lors de la constitution de cette version du ROME, présente le protocole :

« Moi, j'ai travaillé, par exemple, sur le bâtiment. Ils [la fédération des employeurs du bâtiment] nous ont prêté la "BNVC" : la banque nationale de veille des compétences, où eux ils fonctionnent par filière. C'est-à-dire qu'ils vont avoir le plaquiste, le plâtrier... Ils vont avoir le maçon. Ils raisonnent un peu dans des couloirs pour aller vers des CQP [certificats de qualification professionnelle], des qualifications professionnelles, des choses comme ça. Nous, ben, voilà l'exemple que je cherchais tiens. Nous, le plâtrier, le plaquiste, le poseur de faux plafonds, tous ces gens-là vont être dans la même fiche parce qu'ils déclinent les mêmes compétences de base. Les professionnels vont vouloir les séparer pour des raisons de qualification, de filière de formation. Nous, on les regroupe pour justement jouer sur la mobilité professionnelle quand ils se retrouvent au chômage. »

(Quentin, membre de l'équipe de constitution du ROME V3)

Tout comme dans le premier ROME, la nomenclature est conçue sans tenir compte des titres de qualification professionnelle, afin de construire un classement à partir du contenu effectif du travail. L'accent est cette fois encore mis sur ce que partagent différents postes et non sur la spécificité de chaque métier. L'objectif est de maximiser les pistes proposées au demandeur d'emploi et donc le nombre d'offres à lui remettre (encadré 5).

ENCADRÉ 5

Début du XXI^e siècle : l'ébéniste inscrit dans le ROME

Le fichier ROME classe tout ébéniste dans une fiche plus générale, la H2207 concernant la « réalisation de meubles en bois ». Différents métiers y sont réunis, censés partager plusieurs compétences en la matière (comme « tracer sur bois la forme à façonner », « donner forme aux pièces du bâti », « réaliser un frisage de placage », « conditionner un produit fini » ou « élaborer une fiche de débit ») si bien que les demandeurs d'emploi sont susceptibles d'être transférés de l'un vers l'autre. On y retrouve, à côté des ébénistes, les ébénistes d'art ou ébénistes-marqueteurs, ainsi que les façonniers de meubles en bois, les bâtonniers d'art ou les restaurateurs de meubles. Ainsi, contrairement à ce qui se passait au sein de la NAI, la place dans la hiérarchie de l'organisation du travail ne joue plus : qu'il dirige une équipe, soit indépendant ou salarié, le « réalisateur de meubles en bois » est présumé capable d'évoluer sous tous ces intitulés professionnels. La formation n'est plus non plus un critère de classement, puisque ces métiers sont jugés accessibles avec un certificat d'aptitude professionnelle/brevet d'études professionnelles (CAP/BEP), un baccalauréat professionnel, un brevet de compagnon ou toute expérience « dans le secteur du bois sans diplôme particulier ».

L'ébéniste est de plus inscrit dans une surface de mobilité comprenant cinq autres fiches ROME : D1212 – Vente en décoration et équipement du foyer ; H2201 – Assemblage d'ouvrages en bois ; H2206 – Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie ; H2208 – Réalisation d'ouvrages décoratifs en bois ; L1503 – Décor et accessoires spectacle. Or, si cette dernière fiche ROME comprend la construction de décors, elle regroupe aussi les activités de pyrotechnicien, scénographe ou artificier, qui ont aussi des compétences communes avec l'ébéniste.

« L'idée de l'ANPE, à l'époque, c'est de [ne] plus avoir une entrée, je dirais bête et méchante, par rapport au code métier. Donc maintenant, on a une entrée par les compétences. C'est la grande nouveauté. [S]ur un plan opérationnel, on peut aller rechercher des offres par rapport aux compétences qui sont déclinées. Parce qu'avant, elles n'étaient pas déclinées ; donc on avait une entrée restrictive sur le code métier. Maintenant, quelqu'un qui sait abaisser une verticale, qui sait faire du traçage, on peut aller – par rapport aux compétences énoncées – aller chercher des offres qui correspondent à ça. »

(Quentin, membre de l'équipe de constitution du ROME V3)

L'ambition ultime du projet est d'abandonner la classification par métiers pour n'apparier que par les savoirs et les capacités, respectivement détenus par les demandeurs d'emploi et attendus par les employeurs. Mais cette ambition demeure de l'ordre du projet, la proximité des fiches étant, en fait, évaluée par des « experts-métier ». En comparant ce qu'ils savent des compétences utilisées dans différents emplois, d'anciens conseillers montés à la direction générale de l'ANPE pour l'occasion élaborent ce qu'ils nomment des « matrices d'affinités » qui modélisent la proximité entre

les fiches métier du ROME. La cheffe de projet « métier » du ROME V3 et du système de rapprochement explique ainsi le fonctionnement de ces matrices :

« Aujourd’hui, quand vous prenez les fiches ROME, elles ont des affinités entre elles, hormis quelques exceptions parce que, par exemple, les médecins, bon... Donc, on a mis les choses ensemble, on a fait les groupes, on a dit : “Ça c’est très proche, tout ce qui est très proche, ça forme un groupe et dans le SDR [système de rapprochement], ça matchera à 90 %.” Il y avait en plus quelques synonymes qui matchaient à 100 % : conducteur et chauffeur de bus, etc. Entre deux groupes d’une même fiche, on a dit : “C’est 70 %.” Et puis après, quand je pars dans les mobilités, on dit : “Telles fiches, c’est proche ou un peu plus éloigné, c’est 40 et 30 %.” »

(Aline, chef de projet ROME V3 et système de rapprochement
au sein de la direction client-service-partenariat)

L’informatisation de l’appariement repose sur deux opérations distinctes. La première, propre à la constitution du référentiel des emplois, revient à évaluer la proximité des fiches entre elles, en mobilisant l’expérience des conseillers montés du terrain pour participer au projet. La seconde, propre à l’informatisation du répertoire, consiste à pondérer les proximités. Un score est construit, sur une base 100, traduisant la distance entre deux emplois. La troisième version du ROME a ainsi, en partie, structuré la logique de fonctionnement du logiciel d’appariement (système de rapprochement ou SDR) et réciproquement.

La naissance d’un système informatique d’appariement réalise le rêve des inventeurs du ROME en 1976 : calculer automatiquement l’équivalence entre des postes de travail disponibles et des personnes à la recherche d’un emploi. Mais il inscrit ce rêve dans le contexte néolibéral, ce qui lui assigne des objectifs impensables quatre décennies auparavant.



Les évolutions de l’appariement entre offre et demande sur le marché du travail ne sont pas le fruit d’une contrainte technologique autonome. L’appariement repose avant tout sur des configurations institutionnelles et des dispositions sociopolitiques et historiques qui lui sont propres. L’article souligne ainsi la succession de trois régimes d’appariement public, qui prennent leur envol une fois surmontées les réticences libérales et policières. Le premier régime date de la Première Guerre mondiale et classe les individus selon qu’ils sont hommes ou femmes, selon des schèmes racialisés et une profession déclarée. Le deuxième est inauguré au lendemain de la Libération et classe les individus selon leur activité, leurs qualifications et la production qu’ils génèrent. Le troisième et dernier, en vigueur aujourd’hui, porté par le répertoire ROME, désormais informatisé, du service public de l’emploi, classe les individus selon leurs compétences, pour en déduire et proposer des mobilités, participant de l’individualisation néolibérale des trajectoires professionnelles.

Étudier la genèse de l'appariement permet de reconstituer certains développements du marché du travail, qui deviennent saillants lorsqu'on les examine sous cet angle. D'abord, le marché n'a pas toujours été pensé économiquement, ce qui explique d'ailleurs l'échec des premières tentatives d'appariement puisque le pouvoir potentiel octroyé au directeur central de placement faisait frissonner la police. L'appariement fait ensuite rêver les marchands et les syndicats pour des raisons économiques. Cette évolution rappelle l'analyse de Michel Foucault, selon laquelle on glisserait du mécanisme disciplinaire (autoriser des pratiques et en interdire d'autres) vers le mécanisme de sécurité (créer un cadre où s'autorégulent les phénomènes). En somme, le contrôle social repose sur un équilibre général où, pour écarter tout processus néfaste, on favorise certaines forces contraires plutôt qu'une interdiction (FOUCAULT, 2004).

Contrecarrée par les intermédiaires locaux de l'emploi, l'ambition d'un appariement national s'avère également tributaire de la légitimation du rôle économique de l'État. L'article montre ainsi le souci croissant des institutions publiques d'organiser le mouvement de la force de travail vers des secteurs, des métiers ou des emplois spécifiques. En conséquence, l'appariement est étatisé au rythme des interventions du pouvoir central dans la circulation des travailleurs et a pour conséquence de pénétrer les représentations du marché du travail. Mais pour cela, ceux qui sont chargés de sa mise en œuvre s'efforcent de suivre les représentations actualisées des protagonistes du marché du travail, en les associant de plus en plus étroitement à la construction des grilles et des codages. Le risque est que la technique d'appariement se dilue dans des représentations qui ne soient pas forcément durables et qui valident la vision « dominante » du moment.

Les catégories d'appariement connaissent une densification incessante au cours des deux siècles, témoignant de la spécialisation croissante des emplois dans la division sociale du travail (DURKHEIM, 2013). Malgré les discours qui encensent la cité par projet (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 1999) et malgré l'essoufflement de l'organisation scientifique du travail, l'attention portée aux nomenclatures de classement des emplois disponibles ne laisse pas entrevoir la fin des bureaucraties. Les acteurs multiplient même les informations nécessaires pour rehausser la précision des appariements, provoquant une inflation du nombre de catégories de classement. Ainsi, la souplesse économique des entreprises, capables de solliciter une force de travail aux spécialisations variables et continuellement renouvelées, repose sur d'amples bureaucraties publiques, qui déclinent finement leurs typologies en des milliers de codages et apparaissent dès lors comme le revers de la fluidité entrepreneuriale privée.

Si l'économicisation, l'étatisation et la bureaucratisation du marché ont influencé le contenu des dispositifs d'appariement, ceux-ci ont, quant à eux, largement contribué, à mesure qu'ils se massifient dans les années 1980, à restructurer le marché du travail. Nous soulignons ainsi la double porosité entre marché du travail et outil d'appariement : l'outil est influencé par des pratiques marchandes qu'il est censé représenter et le marché est influencé par les circulations organisées par l'outil.

Les discours sur la « flexibilité » du marché et la logique de compétences ont en effet une certaine efficacité. Ils pèsent sur la production des nomenclatures de classement. Le chômage de masse place les employeurs en position centrale pour influencer les logiques de classement. Situées en amont du marché, les institutions d'intermédiation suivent étroitement les attentes des employeurs pour placer leur public, car les décisions patronales influencent les flux susceptibles d'être appariés.

Aussi, le service public de l'emploi contemporain oriente-t-il les nomenclatures pour augmenter l'employabilité des chômeurs et élargir leur mobilité interprofessionnelle. Cela soulève un paradoxe : d'un côté, les emplois sont de plus en plus spécialisés ; de l'autre, les activités sont jugées interchangeables. La clé de ce paradoxe repose sur la dualité entre qualification et compétence. En effet, ce sont les métiers et les qualifications qui se resserrent tandis que les savoir-faire et les compétences recherchées s'étendent. Cette tension est résolue au niveau des guichets, dans les négociations quotidiennes entre chômeurs et conseillers (PILLON, 2016 ; CLOUET, 2018).

Les cinq processus identifiés – économicisation du marché, renforcement du rôle de l'État, accentuation de la division sociale du travail, renforcement de la place des employeurs et injonction à la mobilité accrue – témoignent de la sédimentation des raisons d'État successives (État libéral, État ingénieur keynésien, État néolibéral) pour parler comme Alain DESROSIÈRES (2013). Mais leur analyse souligne également que ces processus sont accompagnés par un travail spécifique de classement et de mise en forme des métiers et des compétences et, plus largement, de l'activité économique. Notre interprétation est qu'à chaque nouveau pas technique, censé mieux représenter le réel, les acteurs complexifient à nouveau les représentations du monde du travail et prennent de l'avance sur l'appariement à venir.

BIBLIOGRAPHIE

BÉGUÉ J. (1972), « Les nomenclatures d'activités individuelles », *Économie et statistique*, n° 39, p. 62-66.

BOITEAU L. (1946), *L'évolution du placement des travailleurs en France. Placement direct, placement privé, monopole d'État*, Paris, Rousseau et C^{ie}.

BOLTANSKI L., CHIAPELLO È. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

BORJA S., COURTY G., RAMADIER T. (2013), « “Mobilité” : la dynamique d'une doxa néolibérale », *Regards sociologiques*, n° 45-46, p. 5-10.

BOURGIN G. (1912), « Contribution à l'histoire du placement et du livret en France », *Revue politique et parlementaire*, vol. LXXI, n° 10, p. 105-126.

BOUTEILLER D., GILBERT P. (2005), « Réflexions croisées sur la gestion des compétences en France et en Amérique du Nord », *Relations industrielles*, vol. 60, n° 1, p. 3-28.

- BOWKER G. C., STAR S. L. (1999), *Sorting Things out. Classification and its Consequences*, Cambridge, The MIT Press.
- CASTEL R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CASTEL R. (2009), *La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil.
- CHATRIOT A., JOIN-LAMBERT O., VIET V. (2006), *Les politiques du travail (1906-2006)*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- CLOUET H., PILLON J.-M. (2022), « Forcer le destin. Le travail d'appariement dans les services publics de l'emploi français et allemand », in Simioni M., Steiner P. (dir.), *Comment ça matche. Une sociologie de l'appariement*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 251-293.
- CLOUET H. (2018), « La qualité au guichet : négocier le travail peu qualifié à Pôle emploi », *Travail et Emploi*, n° 155-156, p. 65-92.
- CONGRÈS NATIONAL DES BOURSES DU TRAVAIL DE FRANCE ET DES COLONIES (1901), *IX^e Congrès national des bourses du travail de France et des colonies*, Nice, Imprimerie et stéréotypie niçoise.
- DELANOË H. (1987), *Le souverain faubourg. Le faubourg Saint-Antoine et les métiers du meuble*, Rapport, Ministère de la Culture, Mission du patrimoine ethnologique.
- DELESSERT G. (dir.) (1844), *Collection officielle des ordonnances de police depuis 1800 jusqu'à 1844*, tome premier, Paris, Librairie administrative de Paul Dupont.
- DESMAREST J. (1946), *La politique de la main-d'œuvre en France*, Paris, Presses universitaires de France.
- DESROSIÈRES A. (2013), « Historiciser l'action publique : l'État, le marché et les statistiques », in Laborier P., Trom D. (dir.), *Historicités de l'action publique*, Paris, Presses universitaires de France, p. 207-221.
- DESROSIÈRES A. (2014), *Prouver et gouverner. Une analyse politique des statistiques publiques*, Paris, La Découverte.
- DESROSIÈRES A., THÉVENOT L. (2002), *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte.
- DIDEROT D., D'ALEMBERT J. (1751), *Encyclopédie, ou dictionnaire raisonné des sciences, des arts et des métiers*, tome premier, Paris, Briasson, David, Le Breton, Durand.
- DIRECTION DE LA STATISTIQUE GÉNÉRALE (1899), *Annuaire statistique de la France*, XIX^e volume, Paris, Imprimerie nationale.
- DORNEL L. (2014), « L'appel à la main-d'œuvre étrangère et coloniale pendant la Grande Guerre : un tournant dans l'histoire de l'immigration ? », *Migrations Société*, n° 156, p. 51-68.
- DUBOIS V. (2007), « État social actif et contrôle des chômeurs : un tournant rigoriste entre tendances européennes et logiques nationales », *Politiques européennes*, n° 21, p. 73-95.
- DURKHEIM É. (2013), *De la division du travail social*, Paris, Presses universitaires de France.

- DUSSUET A., FLAHAULT É. (2010), « Entre professionnalisation et salarisation, quelle reconnaissance du travail dans le monde associatif? », *Formation emploi*, n° 111, p. 35-50.
- FOUBERT J.-C. (1976), « Le répertoire français des emplois », *Économie et statistique*, n° 81-82, p. 105-111.
- FOUCAULT M. (1994), *Dits et écrits (1954-1988)*, Paris, Gallimard.
- FOUCAULT M. (2004), *Sécurité, territoire, population. Cours au Collège de France. 1977-1978*, Paris, EHESS/Gallimard/Seuil.
- GAUDEMAR J.-P. DE (1979), *La mobilisation générale*, Paris, Éditions du Champ urbain.
- GÉRANDO J.-M. DE (1839), *De la bienfaisance publique*, Paris, Jules Renouard.
- GIDE C. (1904), *Les sans-travail*, Vals-les-Bains, E. Aberlen et C^{ie}, coll. « Petite bibliothèque de la Commission d'action morale et sociale ».
- HENNEQUIN A. (1848), *De l'organisation de la statistique du travail et du placement des ouvriers*, Paris, France.
- HENRY O., PIERRU F. (2012), « Les consultants et la réforme des services publics », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 193, p. 4-15.
- JOLIS N. (1997), *Piloter les compétences. De la logique de poste à l'atout-compétence*, Paris, Éditions d'Organisation.
- JUNG B. (2013), « Un "lucide réalisateur". Henri Sellier et la réforme du placement à Paris. Penser et organiser le marché du travail à l'échelle de l'agglomération », *Histoire urbaine*, n° 37, p. 53-71.
- JUNG B. (2014), « Le placement public à Paris : de la bienfaisance à la lutte contre le chômage. (1880-1910) », *Revue d'histoire de la protection sociale*, n° 7, p. 81-101.
- JUNG B. (2017), *La bataille du placement. Organiser et contrôler le marché du travail, France, 1880-1918*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- JUNG B. (2018), « Des marchés de mains-d'œuvre à organiser : le placement au cœur de l'économie de guerre (1915-1919) », in Machu L., Lespinet-Moret I., Viet V. (dir.), *Mains-d'œuvre en guerre 1914-1918*, Paris, La Documentation française, p. 106-118.
- LANGLOIS C. (2017), « Les mécanismes institutionnels de déliaison dans un service de formation interne. L'épreuve subjective du travail prescrit dans l'institution », *Travailler*, n° 37, p. 283-306.
- LARQUIER G. DE (2000), « Émergence des services publics de placement et marchés du travail français et britannique au XX^e siècle », *Travail et Emploi*, n° 84, p. 33-45.
- LAVITRY L. (2015), *Flexibilité des chômeurs, mode d'emploi*, Paris, Presses universitaires de France.
- LESPINET-MORET I., LIEBESKIND-SAUTHIER I. (2008), « Albert Thomas, le BIT et le chômage : expertise, catégorisation et action politique internationale », *Les cahiers Irice*, n° 2, p. 157-179.
- LUCIANI J. (1990), « Logique du placement ouvrier au XIX^e siècle et construction du marché du travail », *Sociétés contemporaines*, n° 3, p. 5-18.

- MACHU L., LESPINET-MORET I., VIET V. (2018), « Les mains-d'œuvre en guerre ou l'histoire d'une catégorisation administrative », in Machu L., Lespinet-Moret I., Viet V. (dir.), *Mains-d'œuvre en guerre 1914-1918*, Paris, La Documentation française, p. 17-45.
- MARQUANT R. (1962), « Les bureaux de placement en France sous l'Empire et la Restauration. Essais d'établissement d'un monopole », *Revue d'histoire économique et sociale*, vol. 40, n° 2, p. 200-237.
- MERRIEN F.-X. (2007), « Les réformes de l'État providence », in Merrien F.-X. *L'État providence*, Paris, Presses universitaires de France, p. 100-119.
- MOLINARI G. DE (1843), « L'avenir des chemins de fer », *La Nation*, 23 juillet 1843.
- MOLINARI G. DE (1846), *Études économiques*, Paris, Baubrotte.
- MONCHATRE S. (2007), « Des carrières aux parcours... en passant par la compétence », *Sociologie du travail*, vol. 49, n° 4, p. 514-530.
- MULLER M. (1991), *Le pointage ou le placement. Histoire de l'ANPE*, Paris, L'Harmattan.
- NEYRAT F. (2001), « Les chômeurs à l'épreuve de la compétence. Justifications et usages du nouveau ROME », *Cahiers du laboratoire Georges Friedmann*, n° 9.
- PILLON J.-M. (2016), « Hiérarchiser les tâches, classer les chômeurs. La gestion du chômage assistée par ordinateur », *Réseaux*, n° 195, p. 197-228.
- REUTENAUER P. (1904), « Commentaire de la loi du 14 mars 1904 relative au placement des employés et ouvriers des deux sexes et de toutes professions », in Roy P. (dir.), *Bulletin-commentaire des lois nouvelles, décrets. Partie 2 : commentaires*, vol. 1, n° 11, p. 65-94.
- SALAS R., BAVEREZ N., REYNAUD B. (1986), *L'invention du chômage*, Paris, Presses universitaires de France.
- SIMIONI M., STEINER P. (2022), *Comment ça matche ? Une sociologie de l'appariement*, Paris, Presses de Sciences Po.
- STROOBANTS M. (2002), « Rome et ses chemins : vers un marché du travail imaginaire », *Lettre d'information - Point d'appui Travail Emploi Formation*, n° 2-3, p. 10-15.
- TAFFIN C. (1976), « Les nomenclatures de professions et de formations », *Économie et statistique*, n° 81-82, p. 95-103.
- TANTNER A. (2017), *Les ancêtres des moteurs de recherche. Bureaux d'adresse et feuilles d'annonces à l'époque moderne*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme.
- THÉVENOT L. (1983), « L'économie du codage social », *Critiques de l'économie politique*, n° 23-24, p. 188-222.
- TOUCHELAY B., PENISSAT É. (2009), « Les statistiques du travail en revue (1906-1950) », *Courrier des statistiques*, n° 127, p. 21-28.
- ZIMMERMANN B. (2003), « Éléments pour une socio-histoire des catégories de l'action publique », in Laborier P., Trom D. (dir.), *Historicités de l'action publique*, Paris, Presses universitaires de France, p. 241-258.

