

Séance n° 6. Les catégories socioprofessionnelles

Séance n° 6. La construction des catégories socioprofessionnelles

[Sources :

- Serge Bosc, *Stratification et transformations sociales*, Nathan.
- Jean-Michel Chapoulie, « Remarques sur les relations entre analyses en termes de classe et études empiriques de catégories sociales par enquêtes statistiques », in *Classes et catégories sociales*, Edires.
- Alain Desrosières et Laurent Thévenot, *Les catégories socioprofessionnelles*, La Découverte.
- Claude Meillassoux, « Du bon usage des classes sociales », *Terrains et engagements de Claude Meillassoux*, Karthala.]

On aborde ici la question de la différenciation et de la hiérarchie sociales. Cette question était déjà présente dans les séances précédentes : inégalités économiques, division actifs / inactifs et actifs occupés / chômeurs, division sexuelle du travail.

Mais avec la question des catégories socioprofessionnelles, qui peut être vu comme l'avatar statistique d'une réflexion sur les classes sociales, on va réfléchir plus directement à une manière globale de définir et donner et une mesure de la différenciation et de la hiérarchie sociales. A la manière, donc, de construire une *nomenclature*, c'est-à-dire un ensemble de catégories :

1. *complémentaires* (les unes ne vont pas sans les autres : distinguer et comptabiliser des ouvriers n'a de sens que si l'on distingue et comptabilise les autres catégories, par exemple les cadres) ;
2. *exclusives* (on ne peut pas être dans l'une *et* dans une autre : par exemple, on ne peut pas être ouvrier et cadre).

1. Comment les « catégories socioprofessionnelles » ont été construites

Utilisée pour la première fois en 1954, révisées en 1982 (elle est alors rebaptisée « nomenclature des PCS » : professions et catégories socioprofessionnelles) et, de manière moins profonde, en 2003. C'est une nomenclature très détaillée avec quatre niveaux. Au niveau le plus fin, celui des professions, compte 497 postes (voire plus dans certaines versions). A un niveau plus général, on a les catégories socioprofessionnelles (niveau 2), et au niveau le plus général (niveau 1) on a les groupes socioprofessionnels (agriculteurs, ouvriers, cadres, etc.)

Pourquoi cette expression de « catégories socioprofessionnelles » ? Pourquoi pas, par exemple, « catégories sociales » ? Celui qui a proposé l'expression, J. Porte, a ensuite expliqué que c'était pour éviter les critiques de gauche comme de droite qu'aurait suscité la dénomination « catégories sociales » : « La gauche aurait estimé que ce n'étaient pas de vraies classes sociales, et la droite aurait crié au contraire que c'étaient des classes sociales. Tandis qu'avec "socioprofessionnel", personne n'a rien dit. »

La nomenclature des CSP est le résultat d'un compromis :

- politique comme le prouve cette citation ;
- historique, car il intègre plusieurs dimensions du statut professionnel des individus qui se sont imposées à des périodes différentes ;
- « corporatiste », car le libellé et la définition des professions sont souvent discutés par les premiers concernés : les individus classés dans les différentes rubriques.

Aujourd'hui, cette nomenclature est utilisée dans presque toutes les enquêtes statistiques, qu'elles soient publiques ou non. Il est donc nécessaire de savoir comment elle est construite.

1.1. Un compromis historique

1.1.1. Le métier

Jusqu'à la fin du 19^e siècle, les statisticiens opèrent un découpage qui ne repose que sur les professions, héritage d'une perspective corporatiste et familiale. Le modèle sous-jacent est celui d'une transmission familiale des métiers. Boulanger, tisserand, agriculteur, etc. On ne distingue pas employeurs et salariés, maîtres et compagnons (dans les corporations les compagnons sont appelés à devenir maîtres), on ne sépare pas les travailleurs selon le degré de qualification.

1.1.2. La distinction employeur / salarié

A la fin du 19^e siècle, et notamment sous la pression du mouvement ouvrier, les salariés sont juridiquement distingués des employeurs, et cette distinction juridique est reprise dans la statistique.

Avec la loi de 1898 sur les accidents du travail, il est reconnu que le contrat de travail n'est pas un contrat entre deux individus égaux, mais qu'il institue une subordination du salarié à un employeur qui le commande (et c'est pourquoi l'employeur voit sa responsabilité engagée lorsque le salarié a un accident pendant le travail). Cette distinction employeur / salarié se fonde sur le constat que le salarié se met au service de l'employeur pendant un temps déterminé, dans un lieu déterminé par l'employeur (l'établissement). Elle est transcrite dans le recensement, où l'on ne se contente plus de classer les individus dans des métiers, mais où l'on ajoute le critère de statut (employeur ou salarié).

Cette définition assez restrictive du salariat exclut de nombreux travailleurs (à domicile notamment) qui ne travaillent pas directement, au quotidien, sous les ordres d'un employeur, mais dépendent néanmoins d'un donneur d'ouvrages. Les statisticiens ne savent pas trop classer ces travailleurs (qui parfois en font travailler d'autres, dans une chaîne de sous-traitance) : ils les appellent donc « isolés », et cette catégorie floue concerne 23% de la population active en 1896. En 1936, elle concerne encore 14% de la population active.

Néanmoins, la baisse du nombre de travailleurs à domicile, la salarisation massive des travailleurs va faire disparaître la catégorie des isolés. La question resurgit cependant dans les années 1980, quand certaines entreprises revoient leurs stratégies et cherchent à se débarrasser de leurs salariés en les transformant en artisans : ces travailleurs, quoique nouvellement indépendants, continuent souvent d'avoir un seul patron qui leur fournit le matériel et leur revenu. Ce sont ceux qu'on appelle les « faux indépendants ».

1.1.3. La hiérarchie des qualifications des salariés

On a donc distingué : 1) les métiers entre eux ; 2) l'intérieur des métiers, entre salariés et non-salariés.

A partir de 1936, un nouveau critère se dégage, qui sépare les individus à l'intérieur du salariat : c'est la qualification. Auparavant, on ne distingue, parmi les salariés, que des employés et des ouvriers, principalement selon le critère du lieu de travail : bureau ou atelier (usine). Ceux qu'on appelle aujourd'hui les cadres étaient comptés parmi les employés.

Dans l'entre-deux-guerres, le mouvement ouvrier négocie avec les employeurs, dans certaines

branches, des *conventions collectives* qui fixent une hiérarchie des postes, des qualifications, et parfois des rémunérations minimales, en distinguant donc les ouvriers qualifiés des non qualifiés, et au fur et à mesure les contremaîtres ou les techniciens des ouvriers, etc. Après la Seconde guerre mondiale, les conventions collectives se généralisent, et l'Etat les officialise en rendant leurs résultats obligatoires.

Dans le même temps, un ensemble de salariés hautement qualifiés, occupant des positions d'experts ou de responsables, commence à s'organiser en revendiquant un statut spécifique et l'appellation de « cadre ». Ils l'obtiennent, notamment en obtenant après guerre un régime de retraite spécifique.

Enfin, toujours à la même époque, la fonction publique est rationalisée et un « statut général de la fonction publique » vient codifier une hiérarchie des fonctionnaires.

Juste avant la création des catégories socioprofessionnelles en 1954, donc, il y a eu un ensemble d'opérations visant à scinder le salariat en catégories distinctes et hiérarchisées.

1.1.4. La multiplication des critères

Le métier, le statut et la qualification sont les trois grands critères dans la nomenclature des PCS. Mais à un niveau plus fin, d'autres distinctions sont faites, comme celle entre public et privé, qui renvoient parfois aux caractéristiques des métiers (pour les cadres, distinction administratif / commercial, par exemple) ou du lieu de travail (taille de l'exploitation, de l'entreprise...).

Les critères choisis dépendent :

- des discussions avec les représentants des groupes professionnels concernés, notamment lors de la révision de 1982. Mais tous les groupes professionnels n'ont pas forcément le même poids et la même capacité (ou volonté) à avoir des représentants.
- de la perception qu'en ont les statisticiens. Or ceux-ci ont probablement une vision plus fine des métiers qui leur sont proches dans l'espace social que des métiers qui sont plus éloignés. Il est donc possible que les catégories soient plus détaillées et plus fines dans la catégorie des « cadres et professions intellectuelles supérieures ».

1.2. Négocier la nomenclature, négocier à partir de la nomenclature

La nomenclature des PCS n'est donc pas conçue de manière isolée, dans la « tour d'ivoire » de statisticiens. Elle dépend des catégories déjà instituées par les acteurs sociaux, elle enregistre en partie le résultat de leurs luttes et de leurs compromis (cf. exercice). Par exemple, les instituteurs étaient auparavant dans les « professions intermédiaires », tandis que les enseignants du secondaires étaient parmi les cadres. Depuis que le métier d'instituteur a été rebaptisé, à la demande des personnels concernés et avec le changement du mode de recrutement, « professeur des écoles », c'est un métier classé dans la catégorie des « cadres et professions intellectuelles supérieures ».

Mais le problème, c'est que tous les métiers ne font pas l'objet d'une codification aussi stricte que celui de « professeur des écoles ». Notamment, tous les métiers récents sont généralement moins bien formalisés, voire font l'objet de luttes intestines entre ceux qui les exercent. Exemple des psychologues (développer).

« La construction de la nouvelle nomenclature s'est appuyée sur un très lourd dispositif de consultation des représentants professionnels, sous l'égide du Conseil national de la statistique (CNS). Les réunions de ces professionnels, organisées par domaines d'emploi (mécanique, transport, santé, etc.), furent des moments très favorables pour distinguer les différentes façons de rapprocher des personnes selon leur occupation. Les débats portaient sur le classement de telle ou telle profession dans une rubrique, sur les arguments pouvant justifier ces regroupements sur le libellé de la rubrique, sur les termes de sa définition, sur les noms de professions cités pour caractériser son contenu. A titre d'exemple, un syndicat représentant les prothésistes dentaires demande, dans une correspondance

adressée au président du groupe du CNS, que les termes « mécanicien » ou même « technicien » soient exclus de la nomenclature, en s'appuyant sur une décision du Conseil d'Etat reconnaissant le titre de « prothésiste dentaire ». Dans la description de l'activité, il demande de remplacer « conçoit ou fabrique... » par « conçoit et fabrique... ». (...)

Le cas des psychologues nous offre une première illustration très claire de cette confrontation entre plusieurs représentations possibles d'une occupation, reposant sur des principes de justification contradictoires. Le Syndicat national des psychologues (SNP), dénommé initialement Syndicat national des psychologues praticiens diplômés, est fondé en 1951 à la suite de la création d'une « licence de psychologie » à la Sorbonne, en 1947. Ce syndicat met en valeur l'occupation en se fondant sur une compétence technique, et en cherchant à établir une équivalence entre cette compétence et un diplôme national universitaire. Cet effort aboutit, en 1969, à un projet de loi sur un statut unifié de psychologue « scientifique », qui prévoyait la réglementation de l'accès à la profession et en particulier l'exigence d'une formation universitaire de six années. Le projet échoue, mais conduit néanmoins à décret de 1971 stipulant que les psychologues recrutés dans des établissements d'hospitalisation publics devront être titulaires d'une licence ou d'une maîtrise de psychologie ou encore d'un diplôme de l'enseignement supérieur appartenant à une liste d'assimilation. De même, lorsque l'harmonisation européenne des taxes sur les chiffres d'affaires conduit à étendre la TVA aux professions libérales non médicales ou paramédicales, une correspondance du ministre du Budget au SNP indique qu'en seront exonérés les psychologues ayant une formation supérieure et qui « d'autre part effectuent des actes liés à l'établissement d'un diagnostic ou la mise en œuvre d'un traitement ».

Un deuxième syndicat représente, d'une tout autre façon, les psychologues : le Groupement syndical des praticiens de la psychologie (PSY'G). Son nom ne fait pas mention d'un diplôme mais souligne, à l'inverse, l'importance de la pratique caractérisée dans d'autres textes par l'« expérience », la « maturité », le « savoir-faire » acquis « sur le tas », particulièrement en exercice « libéral » (ce syndicat met en avant son appartenance à l'« Union nationale des professions libérales »). Le statut de « salarié », « vacataire » et « étudiant » devient l'objet d'une dénonciation : l'étudiant qui n'a pas fait d'apprentissage n'est qu'un immature, le salarié un irresponsable. Le syndicat peut délivrer une licence d'exercice par l'entremise d'un jury constitué de syndiqués et « se porter garant » de la qualité d'un de ses membres. De même, c'est par la référence à un tout autre principe de justification que l'on comprend que ces représentants, à l'inverse des précédents, accumulent les preuves montrant que l'activité du psychologue n'est ni médicale ni paramédicale, en prenant appui sur la réglementation des professions médicales et sur une décision judiciaire récente relaxant une personne accusée d'exercice illégal de la médecine par le ministère de la Santé.

Chacun des principes va conduire à justifier des rapprochements différents. Ainsi, les qualités pertinentes selon le second principe vont amener les représentants du second type à rapprocher, sous la même dénomination de psychologue, les occupations mal représentées, voire éliminées dans les congrès du SNP : « conseiller conjugal et familial », « conseiller matrimonial », « conseiller sexologue », « formateur et animateur », « conseiller social », « conseiller professionnel », etc. A l'inverse, le SNP trouve inacceptable de partager un stand avec les conseillers matrimoniaux dans un congrès de l'Union nationale des professions libérales.

Face à des argumentations en faveur d'une identification d'occupation sous la forme du « métier », reposant exclusivement sur le contrôle de ses membres (comme dans le cas des sociétés de psychanalystes), le statisticien du ministère de la Santé siégeant dans le groupe où se discute le projet de nomenclature rétorquera que « les seules professions dont le ministère de la Santé a une connaissance statistique correcte et fiable sont les professions réglementées par le Code de la santé et que, dans cette mesure, il ne peut connaître les contours de la profession de psychanalyste ». Alors qu'une représentante d'un courant d'analystes fait valoir la durée de la formation pour justifier de la compétence de ses membres, le représentant de l'Ordre des médecins, prenant appui sur l'intervention précédente du statisticien du ministère de la Santé, oppose « les professions qui ont un diplôme d'Etat » à « des gens qui ont fait des études extrêmement sérieuses et avec des modes parfaitement réglementés mais autoréglementés, sans qu'il y ait délivrance d'un diplôme, d'une capacité, d'un brevet, décernés par l'Etat et reconnus comme tels ».

La disponibilité de plusieurs principes de justification, légitimes bien qu'incompatibles, et la possibilité pour une même personne de passer de l'un à l'autre, sont illustrées par le cas d'une personne représentant deux occupations, psychanalyste et psychologue. Lorsqu'elle parle « en tant que

psychanalyste », elle fait valoir que « la définition de thérapeute ou d'analyste dépend de critères intrinsèques, c'est-à-dire qui sont retenus par des associations privées et non universitaires ». Intervenant cette fois en tant que représentante d'un syndicat de psychologues, le SNP, cette même personne s'oppose alors au représentant du PSY'G qui fait valoir que la profession de psychologue n'est pas médicale et ne suppose pas de niveau de formation minimal. Elle souhaite à l'inverse « que la formation universitaire soit un critère de définition de la rubrique "psychologue" et indique que le jugement de relaxe cité par le représentant du PSY'G concernait un psychanalyste et no un psychologue (elle rappelle alors qu'elle parle ici en tant que psychologue.

[Alain Desrosières et Laurent Thévenot, *Les catégories socioprofessionnelles*, 2002, La Découverte, p. 42-46]

La construction de la nomenclature des PCS est donc l'occasion d'un affrontement sur la définition de ce qu'est un psychologue. Le statisticien ne peut décider quel est le principe le plus légitime. En l'occurrence, c'était tellement inconciliable que tous ces métiers (psychologue, psychanalyste, lorsqu'ils ne sont pas médecins par ailleurs) ont été rassemblés dans la même catégorie.

Ce que montre cet exemple, c'est que, bien qu'elles n'aient qu'un objectif statistique de mesure, les PCS sont liées aux antagonismes sociaux, aux luttes de classement, dans un double sens :

- les catégories des PCS sont informées par les constructions collectives, institutionnelles (conventions collectives, grilles de qualification, revendications des représentants professionnels...);
- en retour, les individus ou les représentants de groupes professionnels peuvent s'appuyer sur l'objectivation statistique pour argumenter sur le poids, la représentativité, la pertinence du groupe auquel ils appartiennent et du libellé qu'ils revendiquent.

2. Les critiques à l'encontre des PCS

2.1. D'autres nomenclatures sont possibles

Pourquoi les chômeurs ne sont-ils pas comptés à part, mais intégrés dans les différentes catégories socioprofessionnelles ? Pourquoi avoir rangé les « aides familiaux » dans la catégorie des professionnels qu'ils (plus souvent elles) aident ? La catégorie très floue de « professions intermédiaires » (qui regroupe même quelques indépendants, comme les infirmières en libéral ?) est-elle pertinente, n'aurait-il pas mieux valu partager ses membres entre « cadres » et « employés » ? La catégorie de « cadre » n'est-elle pas trop générale, ne permettant pas de distinguer le manager d'un restaurant Mac Donalds ou le professeur de lycée du dirigeant d'une grande entreprise ?...

Toutes ces questions, et bien d'autres encore, sont légitimes. La nomenclature des PCS est imparfaite et souvent insatisfaisante. Elle est arbitraire, au sens où elle aurait pu être faite autrement, où il n'y a pas de principe transcendant qui justifie qu'elle soit ainsi autrement. Mais elle n'est pas arbitraire au sens où elle dépendrait du seul caprice, de la seule subjectivité de quelques statisticiens. C'est une *construction*, une *convention*. Convention ne veut pas dire bidon, mais qu'on aurait pu faire autrement. (Comme la construction d'une maison : lorsqu'on a construit une maison, on se dit après qu'on aurait pu la construire autrement, qu'il lui manque certaines fonctions, etc., mais il n'empêche que c'est une maison et qu'elle tient à peu près debout.)

La preuve que la nomenclature des professions aurait pu être faite autrement : c'est que dans d'autres pays, on fait autrement.

Lecture des nomenclatures italienne, allemande et britannique.

La diversité des nomenclatures amène à se poser la question : cette diversité reflète-t-elle une réelle diversité des structures sociales (ce qui signifierait par exemple que les aides familiaux sont véritablement plus importants en Italie et en Allemagne) ou la diversité des critères retenus pour la décrire ? Sans doute un peu des deux...

2.2. Trop de critères, des frontières floues et arbitraires

Cette critique est faite notamment par des marxistes. Pour Marx, les classes se définissent par les *rappports* qu'elles ont entre elles. La démarche qui consiste à découper des *populations* à l'aide de critères, comme pour les PCS, paraît donc éloignée de ce principe marxiste.

Seconde critique, qui va dans le même sens : s'il n'y avait qu'un critère net et précis, il serait assez facile de délimiter les contours des groupes. Mais les PCS amalgament plusieurs critères, si bien que les individus deviennent difficilement classables.

- Les critères choisis, comme le diplôme, le revenu, la qualification sont continus et donc les seuils sont arbitraires.
- Il s'agit d'une combinaison de critères dont la hiérarchisation n'est pas claire, et elle aussi arbitraire.

Les limites des groupes définis par la nomenclature des PCS se révèlent incertaines. La preuve, c'est que lorsqu'on interroge plusieurs fois la même personne, alors qu'elle n'a pas changé de métier ni de niveau de qualification, il arrive souvent qu'elle soit classée dans deux catégories différentes. Deux types de flottement sont possibles :

- dans la façon dont les titulaires s'identifient et répondent au questionnaire ;
- dans l'opération de classement.

On retrouve ces critiques dans un texte de Claude Meillassoux : « A la différence du procédé taxinomique, la méthode dialectique définit les composantes sociales les unes par les autres, selon le rapport organique qui les lie entre elles. Elle les analyse comme relevant *d'un ensemble cohérent de relations*. Dans le système capitaliste, les classes sociales sont celles de ces composantes qui sont liées par un rapport déterminé, celui d'*exploitation*, tandis que les corps sociaux émanent du développement des classes sociales, selon des formes que nous allons analyser. » Claude Meillassoux, « Du bon usage des classes sociales »

Lecture tableau appariement enquête emploi et recensement.

La définition de Marx insiste sur les rapports entre classes sociales. Les classes n'existent pas indépendamment les unes des autres, elles n'existent que par leur rapport (antagoniste). Ainsi le capitaliste (détenteur des moyens de production qui achète la force de travail et s'approprié le produit du travail qui en découle) n'existe pas sans le salarié (qui vend sa force de travail).

Mais dès lors que l'on cherche à mesurer, on ne s'intéresse plus aux rapports en eux-mêmes mais aux individus, aux populations, que l'on cherche à classer. Or (davantage qu'à l'époque de Marx), quelqu'un peut travailler comme salarié, tout en possédant des actions d'une entreprise et touchant des dividendes. Faudra-t-il le classer comme capitaliste ou salarié ? La théorie permet de comprendre des rapports entre des entités abstraites (capitalistes et salariés), mais au niveau des individus concrets les choses sont plus complexes.

2.3. Des critères cachés : l'exemple du sexe

Ce que révèle aussi ce tableau, c'est que les PCS, bien qu'elles ne prennent en compte, en

apparence, que des critères socioprofessionnels, incluent des critères implicites, ou cachés. Parmi ceux-ci : le sexe.

Niveau plus fin de description des professions masculines. Sur 455 professions (niveau 4), 107 sont majoritairement féminines, 348 majoritairement masculines. Les professions majoritairement féminines regroupent en moyenne 96 000 personnes contre 37 000 pour les professions majoritairement masculines.

En effet, la distinction entre employés et ouvriers n'est pas toujours convaincante, ni du point de vue des revenus (similaires), ni du point de vue des titres scolaires des membres des deux catégories (similaires aussi), ni du point de vue des qualifications reconnues ou du contenu du travail (y a-t-il beaucoup de différence entre le travail d'un ouvrier à la chaîne et celui d'une caissière). Le point sur lequel ces deux catégories se différencient de manière décisive est le sexe : en 2005, 76,6% des employés sont des femmes ; 81,9% des ouvriers sont des hommes.

Autrement dit : parmi les métiers faiblement valorisés et peu qualifiés, ceux qui sont majoritairement occupés par des femmes auront plus de chance d'être classés comme métiers d'employés, ceux majoritairement occupés par des hommes auront plus de chances d'être classés comme métiers d'ouvriers.

Le tableau étudié plus haut montre que cette logique qui joue, en amont, au niveau de la définition même des professions, joue aussi, en aval, au niveau du classement des personnes dans les catégories (que ce soit la manière dont les personnes elles-mêmes se classent ou dont les enquêteurs ou les codeurs les classent).

- Au niveau des professions intermédiaires, qu'il s'agisse des hommes ou des femmes, il y a un fort décalage entre les deux enquêtes. Ce n'est donc pas la question du sexe qui joue, mais simplement le fait que cette catégorie est peu consistante (cf. le point 2.1.).
- Au niveau des employés, le décalage est beaucoup moins fort du côté des femmes que du côté des hommes, ce qui signifie que lorsqu'on a affaire à une femme, le classement comme employé paraît plus assuré.
- Au niveau des ouvriers, c'est le phénomène inverse (décalage plus fort du côté des femmes que des hommes), ce qui signifie qu'il est plus facile, qu'il semble plus logique de classer les hommes comme ouvriers.

3. Une convention insatisfaisante mais qui donne des résultats

1) c'est une convention, on aurait pu faire autrement

2) mais qui construit un « sentier de dépendance » : plus le temps avance, plus il est coûteux de faire autrement

On l'a vu, la nomenclature des PCS est critiquable et critiquée. Néanmoins, il serait très difficile, très coûteux de la modifier en profondeur :

- car elle repose en partie sur des divisions, des hiérarchies qui, bien qu'étant peut-être peu significatives, sont inscrites dans des conventions collectives, des réglementations, bref dépassent la seule définition statistique (cf. plus haut) ;
- car elle permet d'établir des comparaisons sur le long terme ; si l'on chamboule aujourd'hui toutes les catégories, il ne sera plus possible d'étudier sur la longue période l'évolution des effectifs d'agriculteurs, cadres, ouvriers, etc. (ce qui est déjà difficile).

Néanmoins, les PCS vont peut-être changer dans les années à venir si une nomenclature européenne vient la remplacer. Pour l'instant, cette nomenclature unique est discutée (et les discussions sont parfois vives), car les nomenclatures des différents pays européens étant différentes, l'harmonisation est problématique.

En attendant, le reste de ce cours va consister à lire un ensemble de tableaux qui, sur divers sujets (des conditions de travail à la possession d'animaux domestiques, des revenus au mariage), usent de la nomenclature des PCS. Cette lecture devrait montrer que, bien que la nomenclature semble imparfaite et insatisfaisante, elle permet d'appréhender (toujours grossièrement) des différences de pratiques ou de conditions, ainsi que de destinées.