

**Lire ce texte extrait du rapport « Évaluation de la pertinence des catégories socioprofessionnelles » rédigé en 1999 par Hedda Faucheux et Guy Neyret, inspecteurs généraux de l'INSEE**

**« PROPOSITIONS SUSCEPTIBLES D'UN ARBITRAGE**

**Deux niveaux de qualification chez les employés**

C'est un leitmotiv qui revient dans de très nombreux entretiens [réalisés avec des statisticiens et des professionnels ayant à utiliser les catégories socioprofessionnelles], celui d'une gêne exprimée devant l'extrême hétérogénéité du groupe des employés, où s'amalgament d'un côté personnes disposant d'un bon capital scolaire, d'une position sociale bien assise et de revenus honorables, de l'autre personnes très faiblement rémunérées, en position instable et précaire, et de faible qualification professionnelle reconnue (même si, au sein des jeunes générations, elles peuvent disposer d'une formation générale de niveau Bac). La difficulté est que, à la différence des ouvriers, les conventions collectives qui s'appliquent aux employés n'ont pas en France pour tradition de discriminer globalement entre employés qualifiés et employés non (ou peu) qualifiés ; un tel langage ne fait pas partie des pratiques institutionnelles françaises, n'est pas intériorisé par les personnes concernées, et les détails introduits dans les classifications professionnelles de telle ou telle branche paraissent souvent de faible pertinence, sinon même largement artificiels (ceci d'autant plus que, là plus encore qu'ailleurs, ce n'est pas le niveau de formation générale qui fonde la reconnaissance de la qualification, ne constituant pas une certification de l'acquisition effective d'un métier, d'une compétence directement professionnelle). (...)

***Le classement des « professeurs des écoles »***

Depuis la création au début des années quatre-vingt-dix d'un nouveau corps de « professeurs des écoles », appelés à se substituer progressivement aux instituteurs, l'INSEE est dans l'embarras pour décider de son classement socioprofessionnel. D'un côté, il s'agit bien d'un corps de catégorie A au sens du Statut de la Fonction Publique, dont les ressortissants, titulaires d'une licence, seraient sociologiquement assez proches des professeurs certifiés de l'enseignement secondaire, ce qui justifierait leur classement dans le groupe des cadres. De l'autre, on est gêné de les classer différemment des instituteurs, classés en professions intermédiaires, alors qu'ils exercent strictement la même profession. A la date d'aujourd'hui, la disproportion numérique demeure encore manifeste (dans un partage grosso modo 1/3 – 2/3) mais elle est appelée à évoluer progressivement, non seulement au fil des recrutements nouveaux mais aussi des reclassements progressifs d'anciens instituteurs dans ce nouveau corps.

En réalité, le changement statutaire intervenu peut être considéré comme l'aboutissement d'une évolution sociologique bien antérieure, qui venait modifier substantiellement la « figure » traditionnelle de l'instituteur juste titulaire du baccalauréat ; et sans doute peut-on penser qu'une bonne majorité des générations d'instituteurs recrutées dans la décennie quatre-vingt était déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur (ce point pourrait aisément être vérifié à partir de la dernière enquête emploi). C'est pourquoi, alors que d'importants flux de départs en retraite affecteront dans les prochaines années les générations anciennes d'instituteurs, et sous réserve de quelques vérifications statistiques croisant pyramide d'âge et niveau de diplôme de cette catégorie, il pourrait être préférable de saisir l'occasion de la prochaine rénovation de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles pour basculer globalement instituteurs et professeurs des écoles au sein de la catégorie des cadres, en créant en son sein, à côté de la catégorie socioprofessionnelle 34 « professeurs et professions scientifiques » une nouvelle catégorie socioprofessionnelle « professeurs de l'enseignement primaire ». Certes, ce basculement, majorant de quelque 25% le total du groupe « cadres et professions intellectuelles supérieures », entraînera de sérieuses discontinuités dans les séries statistiques ; mais il est, tôt ou tard, inéluctable ! (...)

### ***Supprimer la distinction entre « gros », « moyens » et « petits » agriculteurs***

A première vue, cette proposition peut paraître incongrue, alors qu'avait été fortement dénoncée, dans les années soixante-dix, l'absence d'une telle distinction... En réalité, il semble bien que cette innovation soit venue bien tard et ait dès aujourd'hui – et plus encore demain ! – perdu une bonne partie de sa signification.

Il n'existe aujourd'hui qu'un nombre restreint de « petits » agriculteurs, guère davantage de « moyens », tandis que les agriculteurs sur supposées « grandes » exploitations constituent désormais près de 60% de cette catégorie socioprofessionnelle (au lieu de 20% en 1982). De même que les mineurs ou les marins pêcheurs de jadis, la petite exploitation agricole est aujourd'hui une catégorie sociale dont la distinction ne s'impose plus.

Dans ces conditions, et constatant de surcroît qu'en fait très peu d'utilisateurs hors INSEE sont en mesure de pratiquer ces ventilations du fait des contraintes spécifiques de collecte qu'elles entraînent, il paraîtrait avisé de ne pas poursuivre plus avant dans cette voie, et de renoncer pour l'avenir à toute différenciation selon la taille de l'exploitation. On pourrait cependant, comme c'est déjà le cas pour les exploitants forestiers, retirer de cette catégorie socioprofessionnelle les « très gros » exploitants agricoles, par exemple ceux qui emploient plus de 9 salariés (ils sont au nombre de 5 000 environ selon l'enquête emploi, soit 1% de la catégorie socioprofessionnelle) et les reclasser de préférence avec la catégorie socioprofessionnelle « chefs d'entreprises de 10 salariés et plus.

## **AUTRES SUGGESTIONS**

(...)

### ***Les personnes en grave déficit d'identité professionnelle***

Nous l'avons vu plus haut, derrière le reproche formulé par nombre d'interlocuteurs que la catégorie socioprofessionnelle ne rende pas compte de la précarité d'emploi se cache souvent le souci de mieux repérer les personnes sans identité professionnelle reconnue, dont les parcours professionnels sont erratiques et donc susceptibles d'entraîner au mois le mois des fluctuations aléatoires dans la codification de l'emploi effectivement exercé (voire rendant cet emploi inclassable lorsque le libellé se limite à des indications telles que « en stage », « en CES », etc.). De même en est-il de chômeurs de très longue durée risquant de ne jamais retrouver un emploi correspondant à leur ancienne qualification, devenue totalement obsolète. *A contrario*, est contestée la rubrique introduite en 1982 isolant (parmi les inactifs) les « chômeurs n'ayant jamais travaillé » où peuvent se retrouver aussi bien des jeunes récemment diplômés de l'enseignement technique ou de l'enseignement supérieur que des personnes sans qualification professionnelle. (...)

Plus précisément, ces explorations devraient conduire à éclairer les questions suivantes :

1. S'agissant des chômeurs de très longue durée, est-il possible de repérer statistiquement sans trop d'aléas ceux frappés durablement d'un grave déclassement professionnel ? Et dans cette hypothèse, le choix est-il de les regrouper dans une rubrique spécifique ? Ou de tenter autant que possible de les classer selon l'emploi recherché ?
2. Peut-on discriminer aisément, parmi les chômeurs actuellement classés comme « n'ayant jamais travaillé », entre ceux susceptibles de faire valoir une qualification explicite sur le marché du travail (jeunes diplômés par exemple) et ceux démunis d'une réelle identité professionnelle ?
3. Plus généralement, convient-il, et sur la base de quels critères, d'isoler dans une catégorie socioprofessionnelle spécifique les emplois totalement déqualifiés, quasiment non désignables ? (Rappelons que la PCS actuelle classe conventionnellement ces cas sous la rubrique 67 99 « ouvriers non qualifiés divers de type industriel » s'ils sont de sexe masculin, ou 54 99 « employés ne donnant aucune indication sur leur profession » s'ils sont de sexe féminin. La première englobe à l'enquête emploi environ 100 000 personnes, et la seconde quelques milliers seulement).

### ***Le cas des (nouveaux...) indépendants***

Certains de nos interlocuteurs ont soulevé la question du classement des personnes à statut hybride, travaillant non comme salariés mais en « free-lance » tout en restant subordonnés à un (ou à un très petit nombre) donneur d'ordre principal, en soulignant que l'évolution de la société va, à l'exemple

d'autres pays (Italie, Pays-Bas, Grande-Bretagne), dans le sens d'une porosité accrue de la frontière entre salariés et non salariés. Ces personnes seraient susceptibles de se rencontrer aux diverses positions de l'échelle sociale, cadres devenant « experts », « consultants », journalistes indépendants vivant de « piges », techniciens en informatique ou dessinateurs, mais aussi secrétaires exerçant en télétravail à leur domicile, chauffeurs routiers à qui leur entreprise d'origine aurait suggéré de s'installer à leur compte tout en leur garantissant un volume d'affaires suffisant, etc. Ces « nouveaux indépendants » se distingueraient des non-salariés traditionnels (artisans, commerçants, professions libérales) par une précarité sensiblement plus forte, en ce qu'ils auraient rarement « pignon sur rue », seraient peu susceptibles de développer une clientèle suffisamment diversifiée et une notoriété leur permettant de constituer un réel fonds de commerce, et n'entreraient pas enfin dans les critères leur ouvrant droit à reconnaissance par les institutions consulaires traditionnelles (chambres de métiers, de commerce, de professions libérales...). (...)

#### ***Discriminer davantage parmi les cadres***

Plusieurs personnes ont attiré notre attention sur l'hétérogénéité croissante de la catégorie « cadre ». Elle est en forte croissance numérique, mais cette progression se fait avant tout « vers le bas », de personnes à qui souvent ne sont pas réellement déléguées de responsabilités au nom de leur entreprise (avec la tendance au raccourcissement des lignes hiérarchiques, les « cadres de structure », investis de responsabilités hiérarchiques, sont au contraire moins nombreux, et du coup leur position sociale relative au contraire tend à s'élever). (...) La demande serait plutôt de discriminer en 3 groupes : les cadres dirigeants, proches socialement des chefs d'entreprises et mandataires sociaux, à qui de très larges délégations de pouvoir sont accordées, les cadres de structure exerçant effectivement des responsabilités hiérarchiques (chefs de service, responsables d'établissements...), et les autres, les « cadres experts », cadres techniques... »

---

#### ***Question***

Parmi les six propositions de réforme des catégories socioprofessionnelles, choisissez-en trois. Pour chacune de ces trois propositions, vous devez répondre à quatre questions :

- Quels sont les problèmes et les critiques auxquels cette proposition tente-t-elle de répondre ?
- En quoi serait-elle susceptible d'y répondre ?
- Quels autres problèmes risquent alors de se poser ?
- Cette proposition vous paraît-elle appropriée ? Pourquoi ?

(Il est recommandé de vous aider du cours.)