Employés qualifiés et non qualifiés : *une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles*

Guillaume Burnod (*), Alain Chenu (**)

Le présent article rend compte d'un travail visant à affiner la connaissance statistique du vaste ensemble de salariés que constituent les employés, et qu'Alain Chenu a justement nommé « l'archipel des employés » dans un précédent ouvrage. Contrairement aux ouvriers pour lesquels la statistique distingue de longue date différents niveaux de qualification avec des outils socialement très construits par les pratiques de classification et de négociation salariale, chez les employés, on en est encore aux propositions de décomposition entre ces catégories. L'évolution du système d'emploi vers la tertiarisation, la transformation du système productif et l'enjeu que représente la politique de l'emploi des non qualifiés donnent pourtant à cette question une grande urgence. Dans cette perspective, cet article prend un relief tout à fait particulier.

Je me souviens que ce que l'on appelle caporal et sergent dans l'infanterie s'appelle brigadier et maréchal-des-logis dans l'artillerie, les blindés et le train.

Georges Perec

En mars 2000, l'INSEE a dénombré environ 7,8 millions d' « employés » et 7,2 millions d'« ouvriers », au sens de sa nomenclature des catégories socioprofessionnelles. S'il est usuel de distinguer deux niveaux de « qualification » parmi les ouvriers, il n'en va pas de même pour les employés. Pourquoi cette différence de traitement, alors que les deux catégories ont beaucoup de propriétés communes : mêmes positions hiérarchiques subalternes, éventails de salaires et de niveaux de formation similaires ? Deux explications peuvent être avancées. Les employés sont très majoritairement des femmes et les ouvriers, surtout présents dans l'industrie, étaient naguère beaucoup plus nombreux que les employés, surtout représentés dans le tertiaire. La connaissance de la position professionnelle des hommes, considérés comme les principaux pourvoyeurs de ressources dans les ménages, est longtemps apparue comme d'un intérêt stratégique plus grand que celle des femmes. D'autre part, les conflits liés à des enjeux de classifications professionnelles ont été, dans l'ensemble, moins vifs dans le champ des emplois tertiaires que dans celui des emplois industriels.

Ces raisons ne semblent pas devoir justifier indéfiniment qu'une masse de près de huit millions de personnes, présentant une forte différenciation interne, ne fasse pas l'objet, dans des enquêtes statistiques où est effectué un chiffrage de la catégorie socioprofessionnelle, d'une division approximativement équivalente à celle qui est pratiquée parmi les ouvriers. La nomenclature actuelle distingue, sur la base du statut d'emploi et des fonctions assurées, cinq catégories d'employés :

- les employés civils et agents de service de la fonction publique ;
- les policiers et militaires ;
- les employés administratifs d'entreprise ;
- les employés de commerce ;
- les personnels des services directs aux particuliers (1).

Certaines de ces rubriques couvrent un très large éventail de niveaux de salaire et de formation. La nomenclature des catégories socioprofessionnelles, conçue dans une période où l'emploi industriel était à son apogée, et le taux d'activité des femmes assez bas, a pris un peu d'âge ; l'INSEE a engagé une réforme de son niveau le plus détaillé, mais n'a pas en vue de modifier dans un très proche avenir les niveaux à un et deux chiffres. Diverses études ont opéré des répartitions des employés par niveaux de qualification, elles auraient abouti à des résultats plus cumulatifs si elles avaient fait appel à un même découpage. L. BISAULT, V. DESTIVAL, et D. GOUX (1994), et après eux S. AUDRIC, P. GIVORD et

1. Ces rubriques sont numérotées de 52 à 56 ; elles sont composées de « professions » à quatre chiffres dont les deux premiers correspondent à la « catégorie socioprofessionnelle » (*cf.* le tableau 2 et INSEE 1983b).

(*) Membre de l'INSEE (division Emploi) lorsqu'il a réalisé cette étude.
(**) Professeur, membre du Laboratoire de Sociologie Quantitative, CREST, Timbre J 350, 3 av. Pierre Larousse, 92245 MALAKOFF CEDEX.

C. PROST (1999) se sont efforcés de suivre de près les classifications des employés dans les conventions collectives, mais ont dû faire appel dans beaucoup de cas à des indicateurs indirects tels que le niveau de formation. A. AUDRIC-LERENARD et A. TANAY (2000), puis A. GUBIAN et S. PONTHIEUX (2000), se sont appuyés en revanche sur la méthodologie proposée ici.

On argumente ici en faveur d'un regroupement dont les unités élémentaires sont, à un petit nombre de retouches près, les catégories socioprofessionnelles à deux chiffres existantes. Ce regroupement est conçu dans la perspective de l'identification assez sommaire de grands niveaux de qualification au sein de fichiers statistiques renseignant la position des individus dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles. Avant de le décrire, on précise ce qu'on entend ici par qualification, et on caractérise les difficultés qui se présentent dans la construction d'indicateurs de qualification des employés.

Qualification, conventions collectives, nomenclatures statistiques

Dans un article intitulé « Les qualifications ouvrières en question », Michel CÉZARD a caractérisé la qualification comme un concept ternaire, qui peut, parmi les salariés, se décliner comme *qualification de l'emploi* (une personne qualifiée met effectivement en oeuvre dans son travail des savoirs et savoir-faire en rapport avec son domaine de spécialisation), comme *qualification individuelle* (une personne qualifiée détient une formation et une expérience spécialisées), et comme *qualification salariale* (la reconnaissance contractuelle de la qualification s'exprime dans une rémunération de base supérieure à celle du travail non qualifié). L'identification du travail qualifié est aisée lorsqu'il y a congruence entre les trois sommets du « triangle de la qualification », c'est-à-dire quand une personne dotée de titres reconnus, ou d'une expérience équivalente, exerce des fonctions spécifiques moyennant un salaire explicitement en rapport avec ces titres et fonctions (CÉZARD, 1979).

Les conventions collectives de la métallurgie dans l'entre-deux-guerres, puis à la Libération les arrêtés PARODI-CROIZAT et les textes les prolongeant, ont assuré la diffusion d'un langage commun, interprofessionnel, distinguant de grandes catégories de salariés. Dans beaucoup de secteurs, les « employés » étaient un sous-ensemble des « ETAM » (Employés, techniciens, agents de maîtrise), tandis que les « ouvriers » formaient un autre sous-ensemble, segmenté en plusieurs niveaux de qualification.

Dans sa version du début des années cinquante comme dans celle de 1982, la nomenclature socioprofessionnelle de l'INSEE (*cf.* INSEE, 1983a ; DESROSIÈRES et THÉVENOT, 1988) reprenait largement, dans le champ des emplois salariés, l'architecture des grilles PARODI-CROIZAT. La grille de « positions professionnelles » qui figure sur le bulletin individuel du recensement de la population depuis 1962 et sur les questionnaires d'un très grand nombre d'enquêtes de l'INSEE comporte deux ou trois positions pour les ouvriers (manœuvre et/ou OS, ouvrier qualifié ou hautement qualifié), mais une seule pour les employés(2). Les enquêtes et recensements ne permettent donc pas de situer directement un employé sur une échelle de qualification.

Dans le cas de la catégorie des « ouvriers qualifiés », le guide indique qu'elle regroupe des « *salariés exécutant... des tâches manuelles exigeant une formation spéciale ou un long apprentissage* » et précise qu'elle concerne des salariés « *classés comme ouvriers qualifiés au sens des conventions collectives* » (INSEE, 1983a, p. 149, p. 155). Dans cette zone de la nomenclature, on ne se trouve donc pas dans le cas de figure où « *on ne sait pas très bien ce qu'elle (la nomenclature socioprofessionnelle) mesure (...)* » (MAURIN, 1993, p. 5). Le pouvoir analytique de la nomenclature est faible parce qu'on ne sait répondre à la question : « *Quand, dans une régression économétrique, on « contrôle » la variable CS, qu'est-ce qu'on contrôle ?* » (*Ibid.*, p. 6). Ici, on contrôle un niveau de qualification, repéré dans les enquêtes à partir d'un niveau de classification conventionnelle. Par ailleurs, dans la mesure où leur classification professionnelle est familière aux personnes interrogées, le chiffrage de la CS est une opération relativement sûre : la collecte statistique se passe bien lorsque « *le taxinomiste reprend à son compte un marqueur utilisé par les groupes sociaux eux-mêmes* »(3).

---

2. Au recensement de 1990 et dans la série des enquêtes Emploi 1990-1999, la grille de positions professionnelles comporte deux rubriques intéressant directement les ouvriers (1, « Manoeuvre ou ouvrier spécialisé », 2, « Ouvrier qualifié ou hautement qualifié ») et une rubrique concernant les employés (9, « Employé de bureau, employé de commerce, agent de service, aide soignant(e), gardienne d'enfants, personnel de catégorie C ou D de la fonction publique » : la rubrique « Autre cas » est choisie notamment par beaucoup de policiers et militaires). Parmi les ouvriers au sens de la nomenclature socioprofessionnelle, 18,2 % laissent sans réponse la question sur la position professionnelle ; parmi les employés, le taux correspondant atteint 32,2 %.
Au recensement de 1999, la rubrique « Autre cas » a disparu, les employés se trouvent plus haut placés dans la liste, deux rubriques les concernant (3, « Agent de service, aide soignant(e), employé de maison, 4, Employé de commerce, employé de bureau, personnel administratif de catégorie C ou D de la Fonction Publique »).

3. On distinguera « le cas où le taxinomiste *construit* un critère indirect approchant ce qu'il sait être des différences de position sociale : la su-

La question de savoir ce qu'on mesure se complique dès lors que la nomenclature n'est pas un simple calque des grilles conventionnelles. Or, pour une minorité de professions, le code de l'INSEE s'écarte de ces grilles(4). Ainsi les boulangers, pâtissiers, charcutiers et bouchers(5) – et également les jardiniers – sont systématiquement classés parmi les ouvriers qualifiés, quelle que soit la position professionnelle qu'ils déclarent ; les classifications conventionnelles, en effet, sont « *peu en usage dans les très petites entreprises où travaillent en général ces ouvriers* » (INSEE, 1983a, p. 155). Les ouvriers de la composition et de l'impression sont eux aussi toujours classés parmi les qualifiés, par référence cette fois à la brièveté du séjour qu'ils font dans les échelons peu qualifiés (INSEE, 1983a, p. 149). Inversement les éboueurs, les ouvriers du tri, de l'emballage et de l'expédition sont, eux, toujours rangés parmi les ouvriers non qualifiés, pour des raisons qui ne sont pas explicites. Les créateurs de la nomenclature ont probablement considéré que pour les titulaires de tels emplois une éventuelle classification parmi les ouvriers qualifiés ne serait qu'une « qualification de salaire », une sorte de prime (de salissure, par exemple) intégrée dans le salaire de base d'une personne n'ayant reçu ni une formation spéciale, ni un long apprentissage.

Les limites des informations sur les classifications professionnelles

La qualification ouvrière au sens de la nomenclature socioprofessionnelle est donc susceptible de prendre deux formes, selon que la classification professionnelle est considérée ou non comme un indicateur pertinent. Dans la très petite entreprise, dans certains mondes professionnels tels que l'imprimerie, l'information sur la spécialité exercée paraît plus pertinente que celle sur la classification conventionnelle lorsqu'il s'agit de déterminer si un emploi nécessite ou non « une formation spéciale ou un long apprentissage » et peut donc être considéré comme qualifié ou non.

Les employés sont dans leur très grande majorité couverts par une convention collective. « *A la fin 1997, 96,7 % des salariés des établissements de dix salariés et plus et 83,9 % de ceux de moins de dix étaient couverts par une convention de branche, une convention d'entreprise ou un statut d'entreprise publique* » (COMBAULT, 1999, p. 1). Mais d'une part, les effectifs concernés par des conventions distinguant employés qualifiés et employés non qualifiés sont faibles(6) et d'autre part, quand cette distinction existe, le niveau et les critères de la coupure entre qualifiés et non qualifiés sont assez divers d'une branche à une autre. Par exemple, la convention collective des « Hôtels, cafés et restaurants » distingue dans sa classification trois niveaux de qualification : au premier se trouvent les plongeurs et commis de salle, au deuxième (dit « qualifié 1 ») les garçons et employés administratifs débutants, et au troisième les comptables débutants et les barmans. Supposer que le troisième niveau, même seul, regroupe des « employés qualifiés » reviendrait à considérer comme qualifiés tous les enquêtés se déclarant « barman ». Or les caractéristiques de ces derniers – à l'enquête Emploi par exemple – montrent qu'une telle « qualification » n'entraîne guère de conséquences : même les 10 % les mieux payés parmi ceux qui se déclarent « barman » sont moins bien payés et moins diplômés que la majorité des employés administratifs, y compris ceux que certaines conventions collectives amèneraient à classer comme non qualifiés. La classification en « employé qualifié » ne correspond pas ici à un niveau de rémunération significativement différent de celui des employés non qualifiés. Il est probable que dans certaines grandes organisations telles que les hôtels de luxe, les classifications conventionnelles renvoient à un éventail de salaires assez ouvert et ont une pertinence sociologique parce qu'elles correspondent à une différenciation effective des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle requise. Mais ces organisations ne concernent qu'une petite minorité des salariés du secteur.

La nomenclature des Emplois, utilisée de 1968 à 1983 dans l'exploitation de l'enquête Structure des emplois (ESE) et organisée, comme la Classification Internationale Type des Professions, en quatre grands niveaux approximatifs de formation, répartissait les employés en deux niveaux de qualification. Les distinctions, censées être appliquées par les entreprises dans leurs déclarations, entre employés des services administratifs qualifiés ou non, entre employés de commerce qualifiés ou non, étaient d'une mise en oeuvre difficile et d'une qualité douteuse. L'INSEE tirait les conséquences de ces difficultés et remplaçait cette nomenclature par celle des Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), qui recevait des adaptations propres à l'ESE. Parmi les employés,

perficie et la spécialité de l'exploitation agricole par exemple. On l'opposera au cas où le taxinomiste *reprend à son compte* un marqueur utilisé par les groupes sociaux eux-mêmes pour faire la différence : la fonction pour les ingénieurs et les cadres » (DESROSIÈRES, GOY et THÉVENOT, 1983, p. 63).

4. Au recensement de 1990, 4 % des individus codés ouvriers non qualifiés s'étaient déclarés ouvriers qualifiés, 7 % de ceux codés qualifiés s'étaient déclarés non qualifiés (données issues du sondage au 1/4, communiquées par Nicole TABARD).

5. Les cuisiniers sont considérés comme ouvriers de type artisanal s'ils sont qualifiés et comme personnels des services directs aux particuliers, par assimilation aux serveurs, s'ils sont non qualifiés.

6. Il s'agit des conventions collectives nationales de l'Alimentation (industries alimentaires diverses), de la Coiffure, des Coopératives de consommation, de l'Edition, des Gardiens, concierges et employés d'immeuble, des Greffiers, Hôtels-Cafés-Restaurants, de la Restauration de collectivités, de la Meunerie, du Notariat, des Produit du sol, des Services de l'automobile, des Sucreries, des Viandes, des Vins et des Zoos.

quatre professions de la PCS standard étaient scindées en deux niveaux de qualification. Ces distinctions, fondées sur un fin repérage de classifications qui est peut-être à la portée des employeurs mais qui est difficilement transposable à d'autres types d'enquêtes, aboutissent à des répartitions déséquilibrées, la plupart des employés des services comptables étant classés comme qualifiés et la grande majorité des serveurs comme non qualifiés. Seule la petite profession des employés de l'hôtellerie se scindait en deux groupes de même ordre de grandeur(7).

La nécessité de faire appel à d'autres critères

Si l'on se propose de répartir les employés par niveau de qualification, on se trouve donc presque toujours dans le cas où l'information sur la classification conventionnelle est, soit manquante, soit de faible pertinence, et où l'on doit faire appel à d'autres critères. Ces critères, indicateurs indirects de qualification, sont ceux de la formation requise (que ce soit dans l'appareil scolaire ou sur le tas(8)), du niveau de salaire en rapport avec cette formation, et du contenu du travail.

On caractérisera ici ces indicateurs en étudiant tout d'abord les liens entre salaire et formation, profession par profession (au sens de la nomenclature des PCS), sur la base de l'enquête Emploi, puis en analysant les fonctions dans le travail et les conditions de travail des professions d'employés sur la base du complément à l'enquête Emploi de 1998 sur les conditions de travail. Ces différentes observations se prêtent de manière convergente à une segmentation de l'univers des professions d'employés en deux sous-ensembles, dont l'un peut être désigné comme qualifié et l'autre comme peu ou pas qualifié.

Ces analyses traitant des unités élémentaires qui sont des professions au sens de la nomenclature des PCS, on donnera en préalable quelques indications sur la sûreté des opérations de codage de la PCS dans le champ des professions d'employés : il serait de peu d'intérêt de disserter sur l'évaluation du niveau de qualification d'une profession qui serait à peu près indiscernable par les procédures de collecte habituelles dans les enquêtes statistiques.

Le repérage des professions d'employés

Sur la base d'un fichier appariant, pour les mêmes personnes, le codage de leur PCS au recensement de la population de 1982 et à l'enquête Emploi de la même année, on a pu calculer des taux de concordance entre les deux chiffrages (CHENU, 1997, p. 118, p. 134). L'enquête Emploi étant postérieure au recensement et renseignant les changements d'emploi intervenus depuis 1981, on ne s'intéresse qu'aux personnes n'ayant pas changé d'emploi. La non concordance entre les deux chiffrages résulte de variations dans les déclarations à partir d'une même situation professionnelle, ou dans les procédures de codage à partir d'une même déclaration. Le taux de concordance idéal est de 100 % au niveau le plus fin de la profession à quatre chiffres. Dans la réalité, on s'en écarte dans des proportions qui varient amplement d'un domaine socioprofessionnel à un autre (*cf.* tableau 1).

Parmi les employés, les incertitudes pesant sur le chiffrage de la profession détaillée sont particulièrement fortes chez les employées administratives d'entreprise : distinguer entre secrétaires, comptables, employées diverses sont des opérations très aléatoires. Ce n'est que parmi les personnels des services directs aux particuliers que la profession à quatre chiffres est très souvent la même au recensement et à l'enquête Emploi. En revanche la catégorie socioprofessionnelle à deux chiffres semble constituer une information assez sûre – beaucoup plus sûre en tout cas que parmi les ouvriers : parmi les employées au sens du recensement, 85 % figurent dans la même catégorie à deux chiffres à l'enquête Emploi et au recensement, alors que pour l'ensemble des ouvriers la proportion correspondante est seulement de 63 %. Les hommes employés au sens du recensement se retrouvent assez souvent (une fois sur quatre) dans une

7. A l'enquête Structure des emplois de 1995, la part des employés non qualifiés est de 12,6 % parmi les employés des services comptables (code 5421), 20,4 % parmi les employés administratifs divers (5424), 79,4 % chez les serveurs (5611) et 52,4 % chez les employés de l'hôtellerie (5614).

8. Conformément à la formule de la CITP-88 (Classification internationale type des professions, version 1988) : « *Définir les quatre niveaux de compétences par référence aux catégories de l'ISCED (Classification internationale type de l'éducation) n'implique nullement que les compétences nécessaires à l'accomplissement des tâches inhérentes à un emploi quelconque ne peuvent s'acquérir que par la filière de l'instruction formelle. Elles peuvent au contraire être acquises – et de fait le sont souvent – par une formation hors institutions et par l'expérience* » (CITP-88, 1991, p. 2).
La correspondance entre les quatre « niveaux de compétences » de la CITP et l'ISCED est la suivante : premier niveau, catégorie 1 (enseignement du premier degré), deuxième niveau, catégories 2 et 3 (premier et deuxième cycle de l'enseignement du second degré), troisième niveau, catégorie 5 (enseignement de trois ou quatre années, commencé à 17 ou 18 ans, s'achevant sur un diplôme qui n'équivaut pas à un premier grade universitaire ; la catégorie 5 est sans contenu), quatrième niveau, catégories 6 et 7, enseignement ouvrant à un grade universitaire. Parmi les dix grands groupes de la CITP, les « ouvriers et employés non qualifiés » se situent au premier niveau, et cinq autres groupes (parmi lesquels des employés de type administratif, des personnels des services, des vendeurs, et des ouvriers) se situent au deuxième. Les « professions intermédiaires » sont au 3e niveau, les « professions intellectuelles et scientifiques » au 4e. Les cadres supérieurs et les membres des forces armées ne correspondent pas à un niveau de compétence unique.

Tableau 1

Concordances entre PCS au recensement et PCS à l'enquête Emploi

Champ : actifs occupés aux deux sources

CS et sexe au recensement de 1982	Codage à l'enquête Emploi de 1982 (%)				
	CS à 1 chiffre différente de celle du recensement	CS à 2 chiffres différente, même CS à 1 chiffre	Profession à 4 chiffres différente, même CS à 2 chiffres	Profession à 4 chiffres identique	TOTAL
Employés, les deux sexes	13,1	5,4	18,7	62,7	100,0
Employés, hommes	24,4	4,8	13,0	57,8	100,0
Employées	9,3	5,6	20,7	64,4	100,0
Employées civils et agents de service de la fonction publique	8,3	6,0	19,0	66,7	100,0
Employées administratives d'entreprise	11,0	4,8	28,7	55,5	100,0
Employées de commerce	7,4	3,0	20,2	69,3	100,0
Personnels des services directs aux particuliers (femmes)	7,8	8,3	4,9	79,0	100,0
Ouvriers, les deux sexes	9,4	27,6	15,9	47,1	100,0

Source : INSEE, recensement de la population et enquête Emploi de 1982.

catégorie différente (ouvriers ou professions intermédiaires) à l'enquête Emploi.

Dans la perspective de l'établissement d'une distinction statistiquement robuste entre employés qualifiés et employés non qualifiés, ces observations plaident pour une nomenclature prenant le plus possible appui sur le niveau à deux chiffres de la nomenclature de 1982, et n'engageant que très parcimonieusement des distinctions entre professions à quatre chiffres. Dans ce dernier cas, eu égard à la lourdeur des opérations de chiffrage de la profession à quatre chiffres, la subdivision d'une CS à deux chiffres doit aboutir à des sous-ensembles facilement repérables au moyen d'un traitement simple des libellés fournis en réponse à une question ouverte sur la profession exercée.

Salaires et formation

Les professions présentent des répartitions par âge assez diversifiées : en 1998, les coiffeurs ont en moyenne 31 ans et demi, les concierges 46 ans. Un même âge moyen de fin d'études n'a pas la même signification chez des trentenaires et des quinquagénaires. Pour comparer les professions entre elles en neutralisant l'effet des différences d'âge, on construit ici un indicateur prenant en compte à la fois la formation initiale et l'expérience : on affecte à chaque individu un âge de fin d'études standardisé calculé en supposant qu'au sein de l'ensemble des employés l'ancienneté et l'expérience professionnelle compensent la moindre formation initiale des plus âgés (à 39 ans – âge moyen de l'ensemble des employés – cet âge standardisé est égal à l'âge de fin d'études observé ; sept ans d'âge supplémentaires équivalent à un an d'études supplémentaires, *cf.* tableau 2). La source utilisée est l'enquête Emploi de 1998. Des informations plus détaillées sur les diplômes des employés, profession par profession, figurent au tableau 2.

Le salaire déclaré à l'enquête Emploi présente l'avantage d'être disponible aussi bien pour le secteur public que pour le secteur privé. Si, à l'échelon individuel, sa qualité laisse à désirer, notamment lorsqu'aux incertitudes sur le montant du salaire s'ajoute, dans le calcul d'un salaire horaire, l'imperfection des mesures de durée du travail, il se prête bien à des comparaisons entre agrégats. Près du tiers des employés travaillant à temps partiel (9), on privilégie la prise en compte du salaire horaire, observé

9. En mars 1998, 31,7 % des employés travaillent à temps partiel (9,8 % des hommes, 38,7 % des femmes).

Tableau 2

Age, âge de fin d'études, diplôme et salaire horaire des employés

Champ : actifs occupés, sauf apprentis. Les professions d'effectif inférieur à 20 000 sont omises.

Code	Profession	Effectif (milliers)	Part des femmes (%)	Age moyen	Age de fin d'études standardisé*	Age de fin d'études	Aucun diplôme, CEP (%)	Brevet (%)	Certificat d'aptitude prof. (%)	Brevet d'études prof. (%)	Baccalauréat (%)	Supérieur au baccalauréat (%)	Salaire horaire moyen (francs)**	Dispersion du salaire***	Qualifiés/non qualifiés
	Professions intermédiaires	4759	45	39,6	19,8	19,8	9	7	16	6	19	43	60	27	
	Employés	6512	75	38,9	17,8	17,9	27	11	24	11	18	10	44	32	
	Employés qualifiés	3530	73	38,9	18,5	18,6	14	13	22	12	23	15	50	26	
	Employés non qualifiés	2982	78	39,0	16,9	16,9	43	9	25	8	10	4	36	31	
	Ouvriers	5972	19	38,5	16,3	16,4	44	5	35	8	6	2	43	28	
	Ouvriers qualifiés	3912	10	39,1	16,5	16,6	38	5	41	9	6	2	46	27	
	Ouvriers non qualifiés	2060	38	37,3	15,9	16,2	56	6	23	7	7	2	37	27	
51	Empl. adm. fonction publique	1211	79	40,6	18,4	18,2	17	15	28	12	19	9	50	22	Q
52	Agents de service	696	80	41,7	16,7	16,3	53	8	25	7	5	2	40	23	NQ
53	Policiers et militaires (sauf 5317)	356	7	35,6	17,7	18,3	15	17	24	12	25	7	56	22	NQ
54	Empl. adm. d'entreprise	1963	83	38,5	18,8	18,9	13	10	18	13	26	20	48	28	Q
55	Employés de commerce	799	76	34,8	17,4	18,0	26	11	25	12	18	8	37	25	NQ
56	Personnels des services	1347	87	40,4	16,6	16,5	49	8	25	7	9	3	32	35	NQ
5211	Agents d'exploitation Poste	88	63	41,9	18,2	17,8	17	28	16	12	22	5	53	22	Q
5212	Préposés	94	34	42,4	17,7	17,3	36	17	22	13	10	3	48	17	Q
5213	Agents Impôts, Trésor, Douanes	64	72	43,6	18,9	18,4	14	27	13	8	28	9	57	19	Q
5214	Adjoints administratifs	484	85	41,2	18,8	18,6	15	14	21	13	25	13	49	22	Q
5215	Agents de bureau	121	73	40,9	18,3	18,1	23	19	18	9	20	11	48	25	Q
5216	Agents de service enseignement	225	92	42,5	16,8	16,3	53	7	25	8	5	1	38	21	NQ
5217	Ag. de serv. sauf écoles, hôpitaux	178	73	42,5	16,4	16,0	62	6	21	4	5	2	39	24	NQ
5221	Aide-soignants	360	91	38,2	17,9	18,1	14	10	49	13	10	5	50	22	Q
5222	Agents de service hospitaliers	266	83	41,2	16,7	16,4	49	9	28	8	4	2	42	22	NQ
5223	Ambulanciers	27	25	35,5	17,0	17,6	31	15	29	12	9	3	40	21	NQ
5311	Agents de police	111	10	39,9	17,8	17,8	22	20	26	8	19	5	59	17	Q
5312	Gendarmes	112	2	36,3	18,1	18,5	10	13	26	16	28	8	55	21	Q
5313	Sergents	59	11	30,4	17,5	18,7	8	19	15	7	39	12	54	24	Q
5314	Hommes du rang	34	14	27,9	16,8	18,5	19	23	16	16	23	4	48	29	Q
5315	Pompiers	35	2	36,0	17,5	18,0	14	17	35	15	13	7	57	24	Q
5317	Agents de sécurité	140	9	37,8	17,1	17,3	37	11	29	5	11	7	43	30	NQ
5411	Secrétaires	701	97	38,7	18,7	18,8	10	11	19	14	29	16	46	27	Q
5415	Opératrices de saisie inform	34	89	37,7	17,9	18,2	24	9	29	17	16	6	43	27	Q
5417	Standardistes	33	90	38,5	17,8	17,9	29	17	23	9	12	10	44	28	Q
5421	Empl. services comptables	399	83	37,6	19,1	19,3	9	6	17	15	27	26	48	26	Q
5424	Empl. administratifs divers	295	70	38,5	18,7	18,8	21	10	19	12	18	21	48	28	Q
5431	Empl. des serv. tech. banque	165	63	41,3	19,2	18,9	8	14	19	8	30	20	60	23	Q
5434	Empl. des serv. tech. assurances	137	78	41,4	19,2	18,9	13	17	16	10	26	19	52	23	Q
5442	Agents serv. comm. transports	39	57	33,8	19,2	20,0	12	6	17	5	22	39	49	25	Q
5443	Agents adm. des transports	29	50	38,2	18,6	18,8	15	12	19	16	21	17	49	23	Q
5444	Hôtesses d'accueil	63	93	35,4	18,6	19,2	22	7	11	8	27	25	43	29	Q
5511	Vendeurs en gros	28	49	36,5	17,9	18,3	27	2	19	12	22	18	43	28	NQ
5512	Vendeurs en alimentation	265	79	35,8	17,0	17,5	29	11	28	10	14	7	36	25	NQ
5513	Vendeurs en ameublement	21	49	35,3	17,9	18,5	12	13	27	18	25	4	42	29	NQ
5514	Vend. en équipement de la personne	76	84	35,2	17,8	18,3	24	12	24	12	20	9	37	26	NQ
5515	Vendeurs en droguerie...	31	21	34,5	17,8	18,4	24	7	28	12	18	10	39	25	NQ
5516	Vendeurs en articles de luxe	62	76	34,8	17,7	18,3	16	12	37	7	19	10	37	28	NQ
5517	Vendeurs en photo, disques...	34	69	33,6	18,2	19,0	16	14	18	14	23	15	38	26	NQ
5518	Employés de libre-service	102	70	33,4	17,4	18,2	29	12	21	12	20	6	37	23	NQ
5519	Caissiers de magasin	164	93	33,8	17,3	18,0	25	12	21	14	19	10	37	24	NQ
5611	Serveurs, commis de restaurant	257	62	34,4	16,4	17,1	40	9	24	9	13	5	34	29	NQ
5614	Employés de l'hôtellerie	46	77	35,8	17,6	18,1	44	6	15	6	10	18	35	23	NQ
5622	Coiffeurs salariés	87	83	31,6	16,7	17,8	5	1	73	6	16	0	35	23	NQ
5631	Assistantes maternelles...	595	99	42,5	17,0	16,6	49	8	25	7	8	2	28	39	NQ
5632	Employées de maison	253	98	43,5	16,0	15,4	68	8	13	5	4	1	34	31	NQ
5633	Concierges, gardiens d'immeubles	83	68	46,1	15,7	14,8	70	4	18	4	2	1	31	38	NQ

* L'âge de fin d'études standardisé AFES est lié à l'âge de fin d'études observé AFE et à l'âge par la formule
AFES=AFE + 0,1389 x AGE – 5,484
0,1389 et –5,484 sont les opposés des paramètres d'une régression de l'âge de fin d'études observé en fonction de l'âge dans le champ des employés ayant un emploi âgés de 25 à 59 ans.

** Salaire horaire moyen (en francs) ; Salaire net mensuel primes comprises divisé par 52/12e de l'horaire hebdomadaire habituel. Pour les enquêtés n'ayant pas d'horaire habituel et travaillant à temps plein, salaire mensuel divisé par 169.

*** Coefficients de dispersion des salaires (100 x écart-type / moyenne)

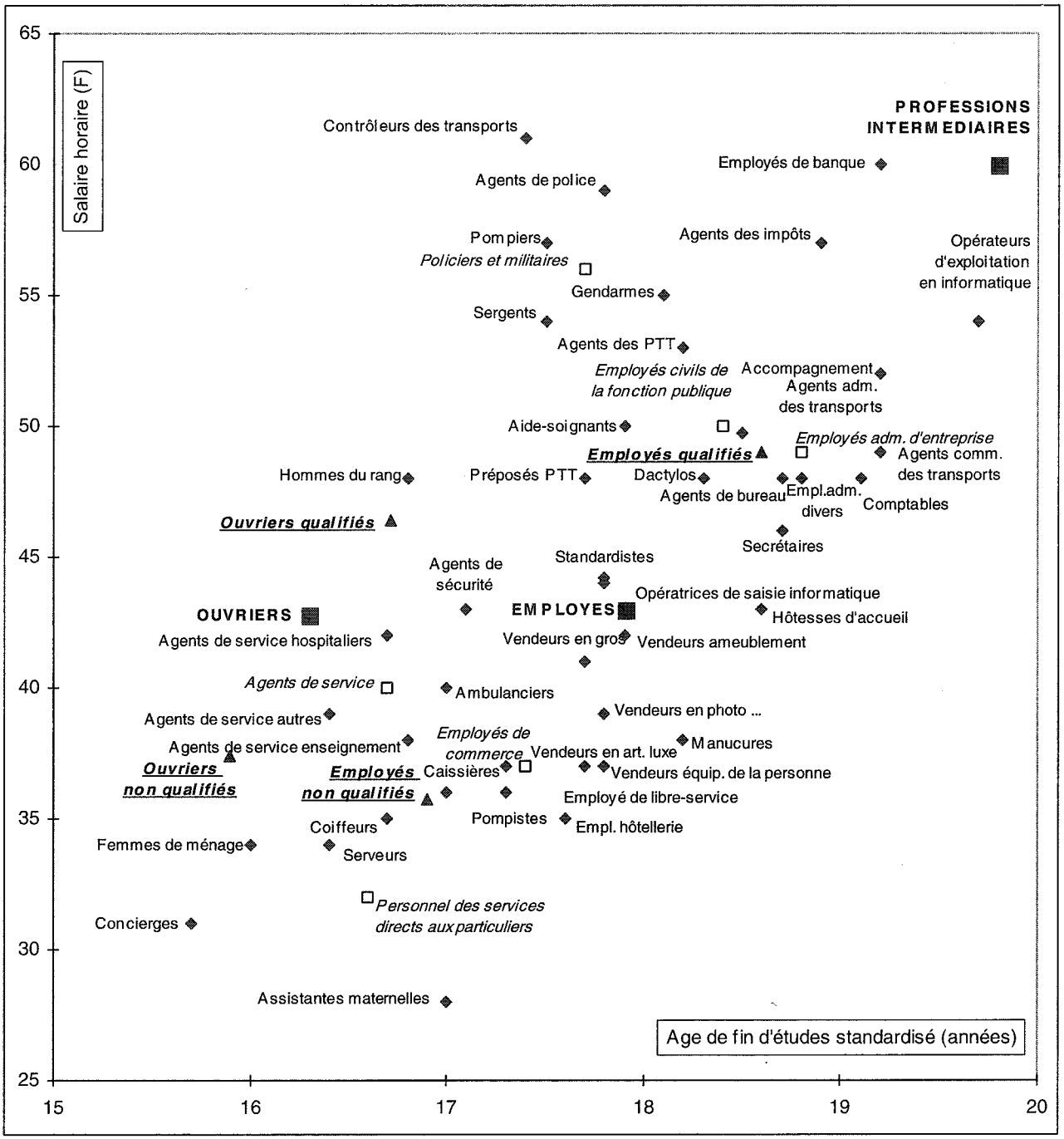
Source : INSEE, enquête Emploi,1998

sur l'ensemble de la population en emploi (les différences dans le classement des professions sont infimes lorsqu'on se limite aux actifs à temps plein). Le lien entre âge de fin d'études et salaire horaire, profession par profession, apparaît à la figure 1 et au tableau 2.

Durée de formation et salaire ne sont que des indicateurs très approximatifs de niveau de qualification. Une longue formation n'est pas nécessairement en rapport avec la qualification effectivement mise en œuvre dans un emploi donné. Le salaire dépend du niveau de qualification, mais aussi de la conjoncture du marché de l'emploi, de l'intensité du travail, de la compensation éventuelle de certaines nuisances, il prend en compte certaines variations individuelles dans l'efficacité du travail. Une partie de la variabilité imputable à des causes autres que le niveau de qualification disparaît à l'échelon d'unités collectives telles que les PCS. Mais les PCS correspondent tantôt à des groupes ou des milieux professionnels organisés, capables d'obtenir des avantages collectifs en matière salariale, tantôt à des ensembles inorganisés ou moins efficaces dans la défense de leurs intérêts.

Figure 1

Age de fin d'études standardisé et salaire horaire par profession (les deux sexes)



Source : INSEE, enquête Emploi, 1998

Ainsi le travail de nuit s'accompagne de primes, alors que le port de charges lourdes ou l'exposition au froid s'inscrivent dans des cumuls de désavantages conformes aux théories de la segmentation des marchés du travail (BAUDELOT et GOLLAC, 1993). L'analyse du lien formation-salaire s'organise donc en deux temps. Une première étape est consacrée aux cas les plus simples, ceux pour lesquels durée de formation et salaire fournissent des indications convergentes, permettant de situer nettement une profession à un niveau de qualification donné. Une seconde aborde les cas plus difficiles, qui sollicitent le critère supplémentaire de la descriptibilité statistique caractérisé au précédent paragraphe. La discussion est facilitée par l'absence d'incohérences caractérisées entre les deux critères principaux. Elle met en relief le caractère souvent secondaire des éventuelles distinctions entre employés qualifiés et non qualifiés telles qu'elles résultent des classifications professionnelles

La grande majorité des professions relevant de la catégorie des employés administratifs d'entreprise se caractérisent par des niveaux de salaire et de formation relativement élevés ; à l'inverse les personnels des services directs aux particuliers sont peu payés et peu formés.

Les professions de la catégorie des « Employés civils et agents de service de la fonction publique » se répartissent nettement en deux sous-groupes, celui des agents de service, peu diplômés et peu payés, et les employés administratifs. Ces deux sous-ensembles apparaissent comme les pendants, côté fonction publique, des personnels des services directs aux particuliers d'une part et des employés administratifs d'entreprise d'autre part.

Les cas difficiles

Les cas les plus problématiques se distribuent au long d'une bande verticale correspondant sur la figure 1 à un âge de fin d'études allant de 17 à 18 ans. Pour une durée moyenne de formation à peine supérieure, les policiers et militaires ont des salaires horaires supérieurs de 50 % environ à ceux des employés de commerce. Les premiers sont presque tous des hommes, les seconds très majoritairement des femmes. Les premiers relèvent de la fonction publique et ont souvent suivi, outre leur formation initiale, une formation après embauche assez longue (à l'exception des hommes du rang) ; leur salaire moyen semble intégrer une prime de risque, ainsi qu'une compensation pour l'astreinte que représentent des horaires souvent contraignants. Les agents de sécurité, eux, n'ont guère obtenu la reconnaissance sociale et matérielle des risques qu'ils encourent ou du caractère astreignant de leurs horaires([10]) ; leur durée de formation est cependant plus faible que celle de leurs homologues de la fonction publique. Les employés de commerce sont nombreux à connaître des régimes d'équivalence([11]) dans le calcul de leur durée du travail, de sorte que leur salaire horaire subit un abattement par comparaison avec les autres secteurs. A peu près *ex æquo* en termes de niveaux de formation, ces deux ensembles – policiers et militaires, employés de commerce – diffèrent donc massivement par leur niveaux de salaire et par le genre tandis que les agents de sécurité s'inscrivent plus nettement dans l'espace peu qualifié.

Chacune des catégories socioprofessionnelles comporte des franges qui pourraient être distinguées dans le cadre d'études spécifiques engageant un questionnement approfondi sur les classifications professionnelles et les fonctions exercées.

Les ambulanciers, avec leurs niveaux de salaire et de formation assez bas, semblent assimilables aux agents de service, même si, des « brancardiers, aide-ambulanciers » aux « conducteurs ambulanciers deuxième degré », ils se répartissent sur l'ensemble du spectre des échelons ouvriers, non qualifiés et qualifiés, de la convention collective des Transports routiers.

S'il fallait distinguer, parmi les employés administratifs de la fonction publique, une strate peu qualifiée, les facteurs et les agents de bureau en feraient partie([12]). De même, parmi les policiers et militaires, les hommes du rang se situent à la marge inférieure de la catégorie. De même encore, parmi les employés administratifs d'entreprise, les professions 5415 (opératrices de saisie informatique), 5417 (standardistes), 5444 (agents et hôtesses d'accueil et d'information) se caractérisent par des niveaux de rémunérations assez bas (notamment si l'on considère le salaire mensuel des salariés à temps plein, non indiqué ici).

10. Il serait préférable de ne considérer, dans ce poste de la PCS, que les agents de sécurité et de surveillance du privé qui, dans le classement actuel, côtoient quelques fonctionnaires (les gardiens de musée, par exemple).

11. Les régimes d'équivalence sont fixés par décret. Ils prévoient que, dans certaines professions, le temps de travail peut comporter des temps d'inactivité et conduire à fixer une durée du travail supérieure à la durée légale du travail mais assimilée à celle-ci (*cf.* Guide pratique du droit du travail, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, édition 2000-2001).

12. Parmi les salariés de la fonction publique, la distinction que la nomenclature établit entre les aides-soignants (5221) et les agents de service hospitaliers (5222) correspond à des écarts importants en termes de salaire comme en termes de durée de formation. En revanche celle entre les adjoints administratifs (5214, classification C5 au moins) et les agents de bureau (5215, classifications D – en voie d'extinction – et C3 ou C4) ne paraît guère pertinente ; l'écart entre agents d'exploitation de la Poste (5211, classification C5 au moins) et les préposés ou facteurs (5212, classifications C3 ou C4) est un peu plus marqué.

Cependant l'établissement de distinctions fines parmi les employés administratifs d'entreprise est une opération peu sûre (*cf.* au tableau 1, chez les femmes de cette catégorie, le taux record de 29 %). Comme les moins payés des employés administratifs ont des salaires horaires tout de même nettement supérieurs à ceux des mieux payés des employés de commerce ou des personnels de service, la solution consistant à considérer globalement les employés administratifs comme plus qualifiés que les agents de service et les employés de commerce paraît avoir le mérite de ne pas induire l'éclatement d'une catégorie qui est une unité pertinente de collecte dans les dispositifs d'observation. Un parti différent pourrait bien sûr être retenu dans des enquêtes spécifiques comportant un questionnement approfondi sur de multiples indicateurs de qualification.

Les professions de vendeur en gros de biens intermédiaires et d'équipement (5511) et de vendeur en ameublement (5513) figurent en position supérieure au sein du monde des employés de commerce. Leurs salaires les situent cependant au-dessous des plus mal payées des professions d'employés administratifs, et le tableau 1 indique que les distinctions de professions sont fragiles au sein de l'ensemble des employés de commerce.

Les coiffeurs présentent des niveaux de salaire et de formation qui peuvent paraître en contradiction avec l'image d'une profession qui, au sein du monde des employés, se distingue par un apprentissage solidement organisé. Il semble que la profession au sens de la nomenclature comporte plus de shampooineuses peu qualifiées que de salariés expérimentés.

Les professions qui sont scindées en deux niveaux de qualification dans la nomenclature PCS-ESE ne figurent pas en position limite : les employés des services comptables ou financiers (5421) et les employés administratifs divers d'entreprise (5424) se situent clairement parmi les professions à niveau de salaire et de formation relativement élevé, les serveurs (5611) et les employés de l'hôtellerie (5614) parmi celles à niveau relativement faible. La dispersion des salaires au sein de chacune de ces professions est plutôt plus faible que parmi les professions voisines.

Une approche prenant en compte les deux sexes réunis permet d'identifier les caractéristiques majeures des professions d'employés, mais elle biaise la comparaison entre employés et ouvriers : le salaire moyen des employés des deux sexes est globalement très voisin de celui des ouvriers. Cette similitude est un effet de composition : parmi les hommes, les employés ont des salaires en moyenne plus élevés que ceux des ouvriers, et il en va de même parmi les femmes, et l'égalité d'ensemble résulte de ce que les ouvriers sont très majoritairement des hommes et les employés, des femmes. La distribution des salaires fait apparaître chez les employés de sexe masculin une discontinuité très nette entre deux ensembles de professions dont les salaires horaires sont au plus de 45 F d'une part, de plus de 49 F d'autre part. Chez les femmes la discontinuité est moins forte mais le seuil de 43 F sépare deux sous-ensembles qui ont la même composition que chez les hommes : l'ensemble inférieur comprend les agents et personnels de service et les employés de commerce, l'ensemble supérieur les employés administratifs et les policiers et militaires. Pour les deux sexes réunis, c'est le seuil de 45 F qui sépare ces deux mêmes sous-ensembles. Le salaire moyen des employés administratifs et policiers et militaires est de 38 % supérieur à celui des employés les moins qualifiés tardis que celui des ouvriers qualifiés ne dépasse que de 24 % celui des ouvriers non qualifiés.

Au regard des âges de fin d'études, l'écart moyen entre ces deux sous-ensembles est de un an et sept mois, soit beaucoup plus qu'entre ouvriers qualifiés et non qualifiés (sept mois). Mais chaque sous-ensemble présente une assez forte hétérogénéité au plan des durées de formation : les employés de commerce ont été plus longuement scolarisés que les personnels et agents de service, les employés administratifs davantage que les policiers et militaires. En moyenne le niveau de scolarisation des policiers et militaires est un peu supérieur à celui des employés de commerce, mais à l'échelon des professions détaillées, les distributions d'âge de fin d'études des deux grands sous-ensembles se recouvrent partiellement.

Le travail des employés

Pour être lisible en chacun des trois sommets du « triangle de la qualification », une partition des professions d'employés par niveaux de qualification doit s'appuyer sur une analyse des conditions de travail, analyse nécessairement complexe et multidimensionnelle, eu égard à la grande diversité des activités de travail concernées. Si au sein d'une même entreprise ou d'une même branche deux niveaux de qualification reconnue correspondent la plupart du temps à des types de tâches différents (par exemple, à un niveau de classification supérieur peut correspondre une technicité requise ou un degré d'autonomie supérieur), cette comparaison des tâches effectivement accomplies suppose un espace commun dans lequel elles puissent être situées. En ce sens M. GOLLAC (1989) indique que la classification « justifie » l'organisation du travail, que les divisions qu'elle pose doivent correspondre, la plupart du temps, à des divisions dans l'organisation du travail.

L'impossibilité d'une mesure unique de la complexité du travail

Le problème est plus ardu dès lors que les emplois observés appartiennent à des domaines aussi différents

que le commerce, le secrétariat, le nettoyage ou le maintien de l'ordre. La qualification ne peut être ramenée à une « mesure » unique et commune de la complexité ou de la diversité des tâches à accomplir. Une femme de ménage ne doit-elle pas accomplir autant d'opérations différentes, prendre autant d' « initiatives sur les modes opératoires » qu'un employé de banque ? L'autonomie dans le choix des modes opératoires ou la polyvalence ne renseignent pas, à eux seuls, sur la qualification. Elles peuvent être associées à une position de responsabilité et de pouvoir (pour les sergents, par exemple) ou à une position peu valorisée de *factotum* devant travailler seul (comme pour les concierges). Il est essentiel de prendre en compte, comme y invitait Pierre NAVILLE[13], le caractère socialement valorisé des activités (l'usage de l'écrit et de l'informatique est plus valorisé que celui du balai ; la présentation de soi est particulièrement stratégique pour l'employé de banque...), ou le fait qu'elles réclament une formation spécifique (au contraire des compétences de la femme de ménage qui renvoient à une socialisation féminine largement répandue dans les classes populaires).

En dépit de cette hétérogénéité, il est possible de repérer des indices de qualification du travail des employés dans des enquêtes sur les conditions et l'organisation du travail. L'analyse factorielle qu'a effectuée Michel GOLLAC sur la base d'un ensemble de caractéristiques du travail observées grâce à l'enquête sur la Technique et l'organisation du travail de 1987 permettait ainsi de situer les professions d'employés dans trois domaines, la communication, l'autonomie, le pouvoir hiérarchique. Les professions d'employés peu ou pas qualifiés[14], qui se regroupent au sud-ouest du plan factoriel ainsi construit (GOLLAC, 1989), se caractérisent soit par une organisation de type artisanal, soit par un faible champ d'action, soit par une combinaison de ces deux traits.

L'enquête Conditions de travail complémentaire à l'enquête Emploi de 1998 fournit les éléments d'une mise à jour de ces analyses. Les professions traitées comme variables supplémentaires sont, comme dans l'article de M. GOLLAC, celles du niveau à 133 postes de la nomenclature des PCS : les effectifs observés, un tiers de ceux de l'enquête Emploi, ne permettent pas d'aborder le même niveau de détail qu'au paragraphe sur les salaires et les diplômes.

Dans la première analyse (figure 2), qui concerne l'ensemble des employés, les variables actives retenues forment une palette large. Elles mesurent le degré d'autonomie, le type de contrainte, le type de surveillance, l'insertion dans un collectif de travail, le type de responsabilité, l'intensité du travail. L'axe 1, horizontal, est un axe d'insertion dans un collectif de travail. Il oppose rythme de travail dépendant de collègues ou surveillance des chefs (zone est du graphique) à absence de consignes, de discussion sur le travail ou de coopération (ouest). Les emplois les plus intégrés dans des grandes organisations et les plus codifiés, sur lesquels repose une responsabilité directe (employés de banque, policiers, aides-soignantes), à l'est, s'opposent aux emplois domestiques (assistantes maternelles et femmes de ménage) ou périphériques (les agent de service, au sens où ils ne sont ni au coeur du collectif ni au coeur de la production). L'axe 2 oppose principalement l'existence d'un risque sur les personnes (soi ou les autres) en cas d'erreur, le fait de ne pas pouvoir s'interrompre et de risquer pour son emploi en cas d'erreur (zone nord du graphique), à la possibilité de faire varier les délais proposés, de choisir ces procédures (y compris informatiques), de pouvoir s'interrompre et de ne pas risquer pour son emploi (zone sud). Il prend donc la signification d'un axe de distance à la contrainte. Il oppose notamment les aides-soignantes, assistantes maternelles, agents de service ou de sécurité pour qui ces contraintes sont les plus directes (au nord) aux emplois dans lesquels le service rendu passe par plus de médiations (celle de l'informatique, et celle de l'organisation) et est moins directement soumis à contraintes (secrétaires, adjoints administratifs de la fonction publique ou employés des services comptables).

Autonomie et contrainte dans les emplois de type non domestique

Les emplois de type domestiques (concierges, femmes de ménages et assistantes maternelles) se situent très loin des univers de travail formalisés et des formes collectives de travail. C'est pourquoi, dans un deuxième temps de l'analyse, on ne les prend plus en compte, de manière à mieux saisir les oppositions pertinentes au sein du reste des employés. D'autre part, on ne garde actives que les variables ayant un rapport direct avec l'insertion dans l'organisation et les contraintes dans le travail : existence et type de consignes, variété des tâches, source, intensité et possibilité de différer la contrainte, appel ou non à une personne autre en cas d'incident... (figure 3).

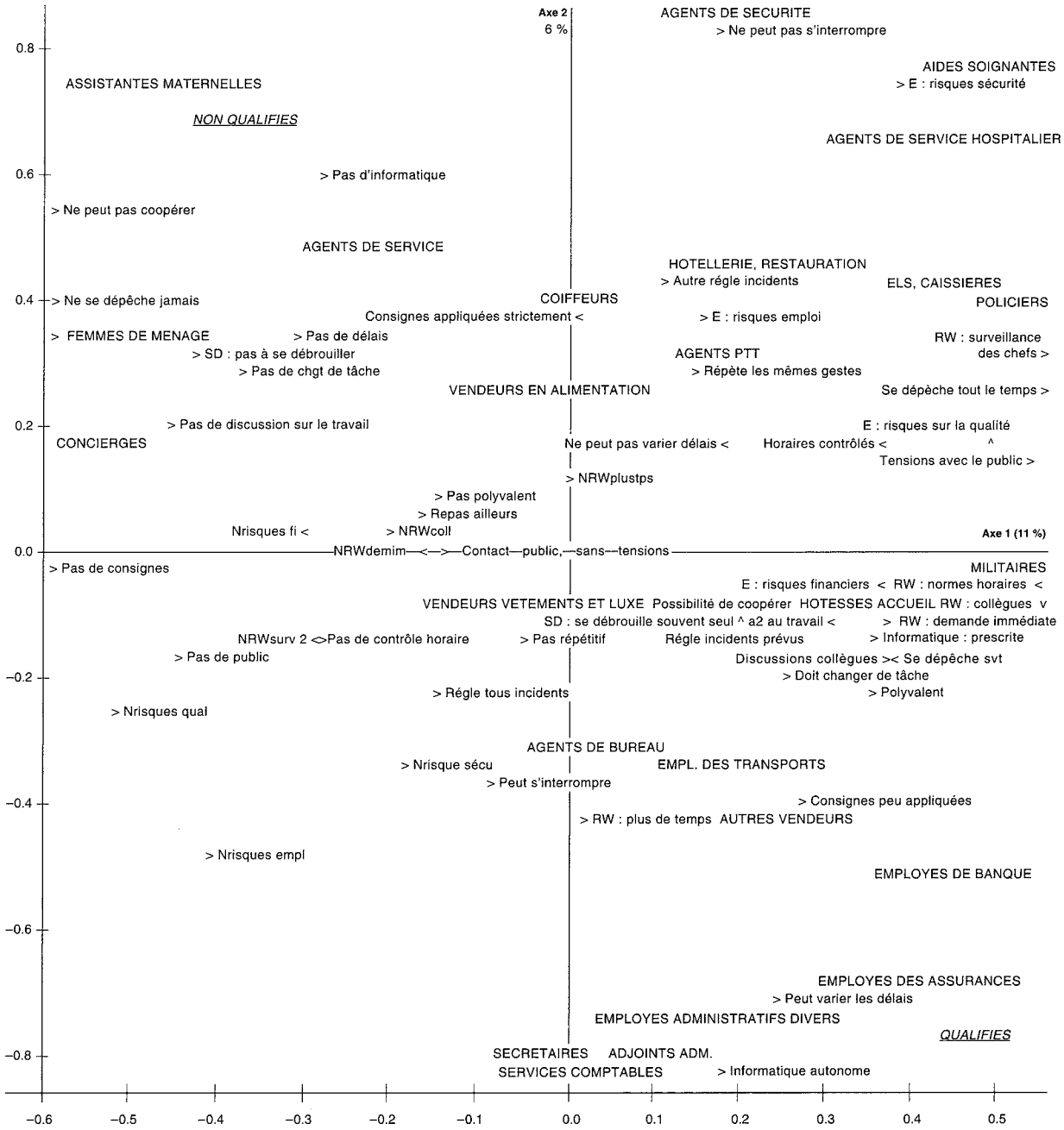
Le premier axe est un axe d'intensité du travail et de contrainte plus ou moins directe des collègues ou de la hiérarchie : le poids des contraintes se renforce

13. « ... *La qualification ne peut jamais être saisie en elle-même. Elle se présente toujours comme un rapport, et un rapport d'éléments multiples qui paraissent très hétérogènes à l'analyste le moins averti. Fondamentalement, c'est un rapport entre certaines opérations techniques et l'estimation de leur valeur sociale* » (NAVILLE, 1956, p. 129.)

14. Nourrices, concierges, femmes de ménage, employés de soins personnes, vendeurs, employés d'hôtel et de restaurant, agents de service, caissiers et employés de grande surface (les professions traitées comme variables supplémentaires sont celles, agrégées, du niveau à 133 postes de la nomenclature des PCS).

Figure 2

Conditions de travail des employés



Source : INSEE, enquête Conditions de travail, 1998

variables actives : E conséquences d'un erreur dans le travail (par exemple « E. : risques sécurité » correspond à un risque pour la sécurité des personnes ou de l'enquêté en cas d'erreur de sa part, son complémentaire est « Nrisques sécu »)

SD : fréquence des situations de travail difficiles où l'enquêté doit « se débrouiller seul ». RW : détermination du rythme de travail.

Variables supplémentaires : AGENS PTT, PSC 5211 5212; ADJOINTS ADMINISTRATIFS, 5213 5214 ; AGENTS DE BUREAU, 5215 ; AGENTS DE SERVICE, 5216 5217 ; AGENTS DE SERVICE HOSPITALIER, 5222 ; AIDES SOIGNANTES, 5221 5223 ; MILITAIRES, 5313 5314 ; POLICIERS, 5311 5312 5315 5316 ; AGENTS DE SECURITE, 5317, 5411 ; SAISIE, DACTYLO, 5412 5415 ; ACCUEIL, 5417 5444 ; SERVICES COMPTABLES, 5421 ; E. BANQUE, 5431 ; E. ASSURANCE, 5434 ; E. TRANSPORTS, 5441 5442 5443 5445 ; E.A. DIVERS, 5416 5424 5428 5499 ; VENDEURS EN ALIMENTATION, 5512 ; VENDEURS VETEMENTS ET LUXE, 5514 5516 ; AUTRES VENDEURS, 5511 5513 5515 5517 5521 ; ELS, CAISSIERS, 5518 5519 ; HOTELLERIE-RESTAURATION, 5611 5614 5634 ; COIFFEURS, 5621 5622 ; ASSISTANTES MATERNELLES, 5631 ; CONCIERGES, 5633 ; FEMMES DE MENAGE, 5632.

Figure 3

Autonomie et contrainte dans le travail des employés

Source : INSEE, enquête Conditions de travail, 1998

d'ouest en est. Le deuxième axe oppose les différents indicateurs d'autonomie (au sud, l'employé doit souvent se débrouiller dans des situations difficiles, il peut faire varier les délais, n'applique pas strictement les consignes, règle lui même les incidents...) à ceux d'hétéronomie (au nord, les incident sont réglés par une autre personne, les consignes sont strictes, l'employé ne peut pas s'interrompre..). La région nord-est du plan associe les divers attributs du taylorisme ; elle regroupe les caissières et employés de libre service, les opératrices de saisie, mais aussi les employés des PTT ou de l'hôtellerie-restauration. A l'inverse, au sud-est figurent, du côté des situations les moins contraintes, les secrétaires et les employés des services comptables.

Parmi les employés de commerce, les caissières représentent une situation de taylorisation extrême tandis que les vendeurs en vêtements, les vendeurs de luxe et les autres vendeurs disposent d'une assez grande autonomie. De même les dactylos et les opératrices de saisie figurent parmi les emplois « taylorisés » alors que les autres employés administratifs d'entreprise ont beaucoup plus d'autonomie. De même encore, dans la fonction publique, les agents de la Poste disposent de peu d'autonomie, à l'inverse des adjoints administratifs. Ces oppositions sont largement indépendantes du niveau de qualification : l'autonomie dans le travail peut aller de pair avec de bas niveaux de salaire et de diplôme (emplois de la sphère domestique) ou avec des niveaux relativement élevés (emplois administratifs, vente qualifiée) ; la contrainte forte de l'organisation peut s'exercer sur des caissières peu qualifiées, mais aussi sur des aides-soignantes qualifiées. Sur le plan factoriel de la figure 3, l'opposition entre travail prescrit (au nord-est) et autonomie (au sud-ouest) est approximativement orthogonale à celle entre emplois qualifiés (au sud-est) et emplois non qualifiés (au nord-ouest). Au long d'un axe de qualification (orienté du nord-ouest au sud-est de la figure 3), les professions se distribuent à peu près dans le même ordre qu'au regard des niveaux de salaires et de formation (figure 1), à ceci près que les agents de la Poste et les opératrices de saisie relèvent ici plutôt de l'espace non qualifié, et les « autres vendeurs » de l'espace qualifié.

Une proposition de dichotomie

Les professions d'employés administratifs comprennent une frange inférieure qui avoisine les emplois peu qualifiés, et réciproquement celles d'employés de commerce présentent une frange supérieure assez qualifiée. Ces deux franges ne s'interpénètrent pas si on considère le seul salaire moyen par profession : les salaires des mieux payées des professions du commerce ne sont pas supérieurs aux plus bas salaires des professions administratives. Au regard des niveaux de diplôme et des indicateurs ayant trait à l'organisation du travail en revanche, les zones d'interpénétration sont assez étendues. On a vu plus haut que la bonne « descriptibilité » statistique des fonctions – administration, commerce, nettoyage, sécurité – et la difficulté à établir des distinctions au sein de ces domaines fonctionnels suggèrent de préserver la cohérence des ensembles formés respectivement par les employés de commerce et les employés administratifs([15]). On propose donc le découpage suivant.

Les rubriques détaillées sont homogènes en termes de fonctions (administration / commerce / service / sécurité) et de type d'employeur (fonction publique / autre). La répartition en deux grands niveaux de qualification se superpose avec les distinctions de fonctions dans le cas des emplois administratifs (qualifiés) et dans celui du commerce et des services (non qualifiés), mais les emplois de sécurité ne se situent pas tous au même niveau de qualification (une variante simplifiée consisterait à maintenir la CS 53 dans sa configuration actuelle et à la situer au niveau qualifié). L'adjonction des aides-soignants (profession de service) aux employés administratifs de la fonction publique marque le primat du critère de qualification sur celui de fonction.

Les sous-ensembles 5A et 5B du tableau 3 (*cf.* p. 100) peuvent recevoir des dénominations faisant référence aux domaines de spécialisation (employés administratifs, policiers et militaires / employés du commerce et des services) ou aux niveaux de qualification. Cette dernière formule suggère un parallèle peut-être trop systématique avec la distinction ouvriers qualifiés / non qualifiés qui, elle, s'appuie largement sur les conventions collectives. Les catégories socioprofessionnelles détaillées telles qu'elles sont proposées au tableau 3 se prêtent de toute manière à une pluralité de regroupements.

Dans la perspective d'une mise en cohérence des distinctions qualifié/non qualifié parmi les ouvriers et les employés (en référence à la CITP, dont le groupe 9 du niveau le plus agrégé, « Ouvriers et employés non qualifiés », réunit ouvriers et employés([16]), ou à

15. Dans des questionnaires autoadministrés, la catégorie socioprofessionnelle à deux chiffres au sens du tableau 2 pourrait être obtenue à l'aide d'une liste du type suivant (éventuellement complétée, sous chaque rubrique, d'une mention des appellations d'emploi les plus usuelles) :
- Employé administratif de la fonction publique, aide-soignant
- Agent de police, militaire de grade inférieur à adjudant (ou équivalent)
- Vigile, agent de sécurité du secteur privé
- Employé administratif d'entreprise
- Employé de commerce
- Agent de service de la fonction publique
- Personnel des services aux particuliers, coiffeur, serveur, femme de ménage, assistante maternelle.

16. Pour la CITP (*cf.* note 8), les « Ouvriers et employés non quali-

Tableau 3

Professions d'employés, selon le niveau de qualification

	Fonction publique			Salariés des entreprises et des particuliers		
	Catégorie socio-professionnelle	Codes de profession		Catégorie socio-professionnelle	Codes de profession	
		PCS	FAP		PCS	FAP
5A – **Employés qualifiés** (employés administratifs, aides-soignants, policiers et militaires)	51 – Employés administratifs de la fonction publique, aides-soignants	5211 5212 5213 5214 5215 5221	P0 V0	54 – Employés administratifs d'entreprise	5411 5412 5415 5417 5421 5424 5428 5431 5434 5441 5442 5443 5444 5445	D67 J460 J560 J561 J562 L0 L1 L2 M07 Q060 Q160
	53 – Policiers, militaires	5311 5312 5313 5314 5315 5316	T5			
5B – **Employés non qualifiés** (employés du commerce et des services)				55 – Employés de commerce	5511 5512 5513 5514 5515 5516 5517 5518 5519 5521	R0 R1 T660
				57 – Agents de sécurité	5317	T361
	52 – Agents de service de la fonction publique	5216 5217 5222 5223	T4	56 – Personnels des services directs aux particuliers	5611 5614 5621 5622 5631 5632 5633 5634	S260 S261 T0 T1 T2 T360 T661

Les codes PCS sont définis au tableau 2 et dans (INSEE, 1983b), la correspondance PCS-familles professionnelles dans (DARES, 1994). Les familles professionnelles (FAP) sont des regroupements qui assurent une correspondance entre les PCS et le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) utilisé pour coder les demandes d'emplois. Les non-salariés sont ici exclus du champ des familles professionnelles.

une généralisation du recours à des critères classants qui signifierait un affaiblissement des distinctions entre employés et ouvriers), le niveau de césure tel qu'il est défini au tableau 2 apparaît comme placé un peu plus haut, en termes de salaires et de formation, chez les employés que chez les ouvriers. Ce décalage n'est guère apparent si l'on réunit ouvriers et employés des deux sexes : les salaires moyens des employés qualifiés sont alors très proches de ceux des ouvriers qualifiés, et il en va de même chez les non qualifiés (figure 1). Mais au sein de la population masculine d'une part, féminine d'autre part, les rémunérations et les âges de fin d'études des employés sont supérieurs à celles des ouvriers d'un même niveau de qualification. Le classement des employés de commerce parmi les qualifiés constituerait une variante donnant plus de poids aux niveaux de formation.

Au tableau 3, deux catégories socioprofessionnelles sont scindées en deux : parmi les employés civils de la fonction publique, les employés administratifs et les aides-soignants sont situés au niveau qualifié, les agents de service au niveau non qualifié ; parmi les policiers et militaires, seuls les agents de sécurité sont situés au niveau non qualifié. Ces distinctions renvoient à des professions différentes, au sens du niveau à quatre chiffres de la nomenclature. Dans le cas où l'on dispose du seul codage de la CS à deux chiffres et des libellés de profession (enquêtes permanentes sur les conditions de vie, par exemple), il est possible d'identifier une grande partie des agents de service, au sein de la CS 52, en repérant les libellés comportant les mots « entretien », « ménage », « service » (agents de.., ou femme de..), « gardien » et « surveillant », « lingère », « cuisinière », « aide maternelle ». Parmi les policiers et militaires, la référence au statut (fonction publique ou non) permet d'approcher la distinction proposée au tableau 3.

En 2000, les employés qualifiés ainsi définis sont 3,6 millions à occuper un emploi et les employés non qualifiés, 3,15 millions. L'évolution de 1982 à 2000 des effectifs d'employés répartis selon ces deux niveaux de qualification apparaît au tableau 4 et à la figure 4.

fiés » se situent au premier niveau de compétence, les « Employés de type administratif » et le « Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché » au deuxième ; les « Forces armées » ne sont pas situées sur l'échelle de compétence. La catégorie de « non qualifiés » proposée ici est moins restrictive que celle de la CITP, puisqu'elle comprend notamment les employés de commerce.

Tableau 4

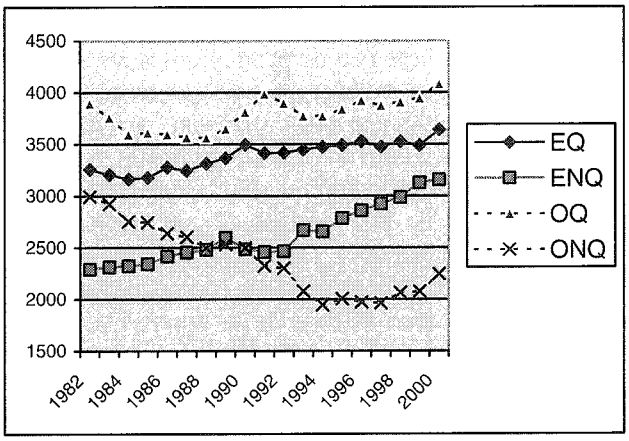
Employés et ouvriers qualifiés et non qualifiés, 1982-2000
(actifs occupés)

	Effectifs (milliers)			Structure (%)		
	1982	1990	2000	1982	1990	2000
Employés	5570	5995	6794	25.8	27.2	28,9
Employés qualifiés (empl. administratifs, aides-soignants, policiers et militaires)	3263	3503	3638	15.1	15,9	15,5
Employés non qualifiés (empl. du commerce et des service)	2307	2492	3156	10.7	11,3	13,4
Ouvriers	6880	6307	6327	31.8	28.5	26,9
Ouvriers qualifiés	3892	3801	4084	18.0	17.2	17,4
Ouvriers non qualifiés	2989	2506	2243	13.8	11.3	9,5
Population ayant un emploi	21472	22096	23529	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Figure 4

Employés et ouvriers qualifiés et non qualifiés, 1982-2000



Champ : ouvriers et employés ayant un emploi.
Unité : milliers.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

La croissance importante du nombre d'employés non qualifiés dans les années 1990 (+ 490 000 entre 1990 et 1998, quand le nombre d'ouvriers non qualifiés baisse de 450 000) est en bonne partie dûe à deux postes, les « assistantes maternelles, gardiennes d'enfant et travailleuses familiales » et les « employés de maison et femmes de ménage chez les particuliers » (Pcs 5631 et 5632) qui connaissent une croissance de 290 000 emplois. Dans des professions où le travail non déclaré est fréquent, une telle évolution peut être pour partie un effet d'officialisation lié aux différentes mesure d'allégement des charges sur le travail domestique prises dans les années quatre-vingt-dix. Reste qu'il s'agit bien des professions non qualifiées les plus créatrices d'emploi (*cf.* PIKETTY, 1999).

Le salaire horaire moyen de l'ensemble des employés qualifiés ainsi délimité est de 50 F en 1998, celui des non qualifiés de 36 F[17]. Cet écart est plus fort que celui entre ouvriers qualifiés (46 F) et ouvriers non qualifiés (37 F). Seuls 14 % des employés qualifiés, mais 43 % des non qualifiés, n'ont aucun diplôme ou sont titulaires du seul certificat d'études primaires (chez les ouvriers, 38 % et 56 % respectivement).

Chômage et précarité, carrières, origines sociales, composition des couples

La dichotomie proposée résulte de l'application d'un critère de niveau de salaire et secondairement de la prise en compte de la durée de formation, deux critères pris ici comme indicateurs de niveau de qualification. Elle est cohérente avec une analyse des conditions de travail et des formes d'organisation du travail. On peut en illustrer l'intérêt en décrivant ses rapports avec d'autres caractéristiques des individus,

17. L'étude sur « l'évolution de l'emploi et des coûts par qualification entre 1982 et 1996 » réalisée par l'INSEE en 1999 (AUDRIC, GIVORD et PROST, 1999, p. 13) montre que la distribution des salaires des employés non qualifiés au sens de notre regroupement est plus concentrée vers le bas que celle au sens d'un autre regroupement, proposé par L. BISAULT, V. DESTIVAL et D. GOUX et faisant une plus grande place aux critères de classification conventionnelle (BISAULT, DESTIVAL et GOUX, 1994).

n'entrant pas comme critères dans la construction du découpage mais qui sont pertinentes en termes d'analyse de la stratification sociale. On présente ici une série d'observations dans les domaines de l'emploi et du chômage, de la mobilité professionnelle, de l'origine sociale et de la composition des couples (*cf.* tableau 5, p. 103). Une publication récente de la DARES fournit, dans le cadre des définitions statistiques proposées ici[18], une analyse plus développée des positions des ouvriers et employés non qualifiés sur le marché du travail (AUDRIC-LERENARD et TANAY, 2000). Une sociographie d'ensemble du monde des employés fait par ailleurs l'objet de (CHENU, 1990 et 1994).

Sécurité de l'emploi et valeur de l'emploi

Les différents critères permettant d'évaluer la situation d'emploi (plus ou moins grande précarité, caractère contraint du temps partiel...) n'entrent pas directement dans la définition de la qualification, mais la « valeur » d'un poste dépend aussi de ces critères (temps plein/temps partiel, CDD/CDI, etc.). Partie intégrante de ce qui est négocié – et valorisé – sur le marché de travail, ils sont des attributs très proches de la qualification. Dans le cas de la catégorie très féminine des employés, ils jouent un rôle essentiel dans la détermination des possibilités de carrière : les limitations réelles ou supposées que les tâches familiales induisent dans la disponibilité et l'engagement des salariées auprès de leur employeur, les conditions d'emploi fréquemment défavorables proposées aux femmes sont souvent, indépendamment des compétences et qualifications proprement dites, à l'origine des moindres niveaux de salaire et taux de promotion des femmes (MARUANI et NICOLE-DRANCOURT, 1989).

Les employés non qualifiés connaissent souvent une situation d'emploi fortement contrainte (importance du temps partiel contraint et du taux de recherche d'un autre emploi). Cette différence de contrainte avec les employés qualifiés s'observe au sein du secteur public, entre agents de service et autres fonctionnaires, et dans le privé, entre employés administratifs et employés du commerce et des services aux particuliers. L'importance des contrats à durée limitée (qui n'incluent pas seulement les CDD au sens propre) est amplifiée parmi les employés qualifiés par leur proportion au sein des policiers et militaires, où il peut s'agir d'engagements relativement longs qui ne révèlent pas la même fragilité que ceux d'autres secteurs.

Itinéraires professionnels féminins et masculins

Des profils d'ancienneté identiques peuvent avoir des significations différentes : une profession comportant une proportion importante de salariés peu anciens peut, soit être en très forte croissance, soit être très instable (la limite étant le « petit boulot »), soit offrir de bonnes perspectives de carrière.

Les deux types de carrière « ascendante » pour les employés sont ici l'accès au salariat dans les professions plus qualifiées et, de façon moins univoque, l'établissement à son compte (CHENU, 1998). Parmi les employés, hommes et femmes n'ont pas les mêmes perspectives de carrière. Les taux de passage vers les catégories supérieures du salariat sont nettement plus important chez les employés qualifiés, notamment pour les hommes pour qui cette frontière supérieure est assez perméable. Cela est particulièrement vrai pour les employés administratifs d'entreprises, parmi lesquels plus d'un homme sur quatre est « promu » entre 1988 et 1993.

A l'inverse, les employés non qualifiés, surtout les femmes, connaissent peu de promotions mais de fréquentes sorties par le chômage ou l'inactivité (est ici considérée au chômage toute personne se déclarant comme telle à l'enquête). La situation des femmes sur le marché du travail étant généralement plus défavorable que celle des hommes, il peut paraître surprenant que les hommes non qualifiés (ouvriers ou employés) soient plus exposés au chômage que leurs homologues femmes. Mais pour les femmes peu qualifiées, la frontière entre « chômeuse » et « femme au foyer » est très perméable, quand les hommes sans emploi se déclarent plus systématiquement chômeurs.

Les permutations sont assez fréquentes entre employées et ouvrières non qualifiées. L'équivalent ne s'observe pas parmi les hommes : les ouvriers non qualifiés accèdent assez souvent à une position d'ouvrier qualifié – selon un processus classique (mais non pas massif) de franchissement des échelons de classification avec l'ancienneté et l'expérience – beaucoup plus rarement à une profession d'employé. A cette relative étanchéité de la frontière entre employés et ouvriers pour les hommes font exception les flux de jeunes employés de la restauration

18. Dans leur étude des ouvriers et employés non qualifiés, A. AUDRIC-LERENARD et A. TANAY reprennent la distinction proposée ici. Toutefois, se situant dans le cadre de la nomenclature des familles professionnelles, elles donnent aux ensembles des « employés » et des « ouvriers » des contours qui diffèrent de ceux de la nomenclature des PCS. Les agents d'entretien (Famille professionnelle T4 qui comprend des ouvriers et des employés au sens de la PCS) sont classés parmi les ouvriers non qualifiés, les conducteurs de véhicules légers (FAP J340 qui comprend là aussi des employés non qualifiés au sens de la PCS et des ouvriers) parmi les employés non qualifiés et non parmi les chauffeurs (AUDRIC-LERENARD et TANAY, 2000, p. 10).

Tableau 5

Sécurité d'emploi, mobilité professionnelle, origines sociales, composition des couples (%)

		Employés qualifiés	Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Ancienneté dans l'entreprise	Moins de 2 ans	18	34	25	40
	2 à 9 ans	37	41	36	36
	10 ans et plus	46	26	39	24
Temps partiel		22	43	6	21
Temps partiel contraint	(salariés à temps partiel désirant temps plein)	31	50	55	55
Recherche un autre emploi		6	12	6	15
Chômage BIT	Stock en 1998	13	16	10	22
	Devenus chômeurs de mars 1997 à mars 1998	4	7	4	7
Devenir professionnel	Promu comme cadre ou prof. intermédiaire	11	4	7	2
au bout de 5 ans (1988-1993 ; source : INSEE, FQP 1993)	Mis à son compte	1	3	3	2
	Chômeur	7	10	6	12
Catégorie socioprofessionnelle du père	Agriculteur, artisan, commerçant ...	21	22	22	23
	Chef d'entr., cadre, prof. libérales, prof. interm.	22	13	10	8
	Employé	20	16	13	11
	Ouvrier	38	50	55	57
Couples : CS de la femme	Agricultrice, artisane, commerçante	1	2	1	1
	Chef d'entr., cadre, prof. libérales, prof. interm.	19	14	10	7
	Employée qualifiée	34	22	21	16
	Employée non qualifiée	20	32	28	24
	Ouvrière	7	10	16	20
	Inactive, chômeuse n'ayant jamais travaillé	20	20	24	33
Couples : CS de l'homme	Agriculteur, artisan, commerçant ...	10	7	6	6
	Chef d'entr., cadre, prof. libérales, prof. interm.	36	19	19	13
	Employé qualifié	11	7	5	4
	Employé non qualifié	4	7	4	4
	Ouvrier	33	49	55	63
	Inactif, chômeur n'ayant jamais travaillé	6	11	10	10

Source : INSEE, enquête Emploi de 1998 (sauf autre indication).

ou de l'hôtellerie devenant cuisiniers (ces derniers sont classés ouvriers qualifiés), et aussi d'agents de surveillance et de manutentionnaires de libre-service qui trouvent des emplois analogues dans le monde industriel ou deviennent chauffeurs. On retrouve pour ces professions une proximité (dans le type de tâches accomplies et par les individus concernés) entre employés non qualifiés et ouvriers qualifiés analogue à celle existant pour les femmes entre les deux groupes non qualifiés, la transition s'effectuant cette fois des employés aux ouvriers, les emplois de même type mais plus qualifiés (cuisinier par rapport à commis) ou mieux rémunérés (chauffeurs ou conducteur par rapport à manutentionnaire) étant classés dans la catégorie des ouvriers. Cette proximité se manifeste aussi, de manière plus limitée, dans les échanges entre employés non qualifiés et ouvriers non qualifiés qui concernent principalement les manutentionnaires et les agents de service de la fonction publique.

Les relations entre ces groupes, en termes de transitions individuelles, se différencient fortement selon le sexe. Pour les femmes qui circulent entre les deux groupes d'employés, l'effectif des transitions est le même dans les deux sens (environ 100 000 personnes) et peut être en partie dû à du bruit de codage (notamment entre agent de services hospitaliers et aides-soignantes, les deux catégories en apparence les plus mobiles). Restent de jeunes caissières

devenant employées d'administration et, à l'inverse, des employées administratives plus âgées devenant assistantes maternelles.

La distinction ouvrier qualifié / non qualifié sépare souvent deux niveaux dans les mêmes filières, alors que la distinction proposée parmi les employés tend davantage à séparer de grands domaines fonctionnels qui forment autant de mondes différents et relativement cloisonnés. Seules les promotions d'agent de service hospitalier à aide-soignant s'inscrivent dans une filière allant d'un niveau de qualification à un autre.

Les professions des alliés et ascendants

L'origine sociale et la profession du conjoint peuvent être prises comme des indicateurs relatifs de position sociale. L'origine sociale des employés non qualifiés se distribue de manière très proche de celle des ouvriers qualifiés, 50 % d'origine ouvrière, contre 55 % pour les ouvriers qualifiés et 38 % pour les employés qualifiés.

Le couple typique homme ouvrier-femme employée est fréquent surtout chez les employées non qualifiées, qui sont 49 % à être alliées à des ouvriers, contre 33 % des employées qualifiées. Les employées qualifiées sont plus souvent en ménage avec des cadres ou professions intermédiaires qu'avec des ouvriers : le monde plutôt féminin du bureau se présente ici comme assez disjoint de celui, plus masculin, de l'usine.

Parmi les hommes employés, le pouvoir discriminant de la distinction est moindre. L'endogamie socioprofessionnelle est plus forte, plus de la moitié d'entre eux sont alliés à des employées, et un tiers avec un membre du même niveau de qualification.

*
* *

Avec environ trois millions et demi d'employés administratifs, d'aides-soignants et de policiers et militaires d'une part, trois millions d'employés occupant un emploi commercial ou de service d'autre part, la partition proposée ici assure une répartition assez équilibrée de l'effectif des employés.

Séparant de grandes familles de fonctions professionnelles plus qu'elle n'oppose des niveaux de qualification au sein d'une même fonction, elle n'est pas de même nature que celle entre ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés, qui prend davantage appui sur les conventions collectives. Elle constitue cependant un équivalent approximatif d'une distinction entre deux grands niveaux de qualification : les fonctions administratives, impliquant plus souvent la maîtrise de procédures écrites, requièrent dans l'ensemble un niveau d'expertise plus élevé que celles du commerce ou des services aux personnes, les policiers et militaires doivent mettre en oeuvre des procédures plus complexes, plus étroitement contrôlées et engageant une responsabilité plus grande que les vigiles ou agents de sécurité du secteur privé. Les pratiques sociales des deux composantes ainsi délimitées sont nettement différenciées dans les domaines des origines sociales, de la compositions socioprofessionnelle des couples, de la mobilité professionnelle. Pour autant, ces registres de stratification sociale illustrent la pertinence du découpage, sans entrer dans sa définition même.

La construction sociale de la qualification étant souvent, dans le champ des professions d'employés, une construction faible qui aboutit à une différenciation des niveaux de salaire sans que ceux-ci correspondent à des classifications professionnelles clairement reconnues, une approche privilégiant ces classifications est vouée à demeurer partiellement inopérante. Elle ne serait pas pour autant stérile. Des distinctions peuvent être effectuées, parmi les employés administratifs, entre deux niveaux de qualification, repérés par référence aux grilles des conventions collectives, et dotés d'une certaine pertinence sociologique parce qu'ils correspondent à une différenciation des fonctions et des conditions de travail. Mais leur mise en oeuvre bute sur des difficultés de collecte, notamment dans le cadre d'enquêtes auprès des salariés eux-mêmes, parce que ces grilles, lorsqu'elles existent, ne se traduisent pas facilement dans un langage unifié et familier aux acteurs sociaux. Et les emplois administratifs peu qualifiés, si l'on parvient tant bien que mal à les distinguer des plus qualifiés, ne représentent qu'une très petite minorité des emplois administratifs. Parmi les employés de commerce et les personnels des services directs aux particuliers, c'est à l'inverse le sous-groupe des plus qualifiés qui constitue une petite fraction difficile à discerner dans les enquêtes. Si de telles difficultés peuvent être surmontées à l'aide de dispositifs d'observation spécifiques, elles ont des effets dirimants dans le cadre de la grande majorité des enquêtes impliquant un codage de la catégorie socioprofessionnelle. La dichotomie proposée ici, visant à identifier l'appartenance à des domaines professionnels assez vastes et clairement identifiables, se prête à la collecte dans des situations d'enquête diversifiées et est donc susceptible de favoriser un ample cumul d'observations.

Bibliographie

AUDRIC S., GIVORD P., PROST C., *Evolution de l'emploi et des coûts par qualification entre 1982 et 1996*, Paris, INSEE (Document de travail de la DESE n° G9919), 1999.

AUDRIC-LERENARD S., TANAY A., « Ouvriers et employés non qualifiés : disparités et similitudes sur le marché du travail » DARES, *Premières informations et premières synthèses*, n° 47-1, novembre, 2000.

BAUDELOT C., GOLLAC M., « Salaires et conditions de travail », *Economie et statistique*, n° 265, 1993.

BISAULT L., DESTIVAL V., GOUX D., « Emploi et chômage des « non qualifiés » en France », *Economie et statistique*, n° 273, pp. 17-27, 1994.

BIT, CITP-88, Classification internationale type des professions, Genève, 1991.

CÉZARD M., « Les qualifications ouvrières en question », *Economie et statistique*, n° 110, avril, 1979.

CHENU A., *L'archipel des employés*, Paris, INSEE, 1990.

CHENU A., *Les employés*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 1994.

CHENU A., « La descriptibilité statistique des professions », *Sociétés contemporaines*, n° 26, pp. 109-136, 1997.

CHENU A., « De recensement en recensement, le devenir professionnel des ouvriers et employés », *Economie et Statistique*, n° 316-317, 1998.

COMBAULT P., « La couverture conventionnelle à la fin 1997 », DARES, *Premières informations et premières synthèses*, 99-07, 1999.

DARES, *Les familles professionnelles. Tables de correspondance ROME/PCS*, Paris, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 1994.

DESROSIÈRES A., GOY A., THÉVENOT L., « L'identité sociale dans le travail statistique. La nouvelle nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Economie et statistique*, n°152, 1983.

DESROSIÈRES A., THÉVENOT L., *Les catégories socio-professionnelles*, Paris, La Découverte, 1988.

Entreprise et Progrès, *Cadre/non cadre. Une frontière dépassée*, Paris, p. 34, 1992.

FERMANIAN J.-D., LANTIN J., « Conventions collectives et codage de la PCS », *Courrier des statistiques*, n° 85-86, 1998.

GOLLAC M., « Les dimensions de l'organisation du travail : communications, autonomie, pouvoir hiérarchique », *Economie et statistique*, n° 224, pp. 54-71, 1989.

GUBIAN A., PONTHIEUX S., Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allégement du coût du travail. DARES, *Premières informations et premières synthèses*, n° 47-1, novembre, 2000.

INSEE, *Guide des catégories socioprofessionnelles, 1ère édition 1983*, Paris, 1983a.

INSEE, *Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles, PCS*, Paris, 1983b.

MARUANI M., NICOLE-DRANCOURT C., *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Syros/ Alternatives, 1989.

MAURIN E., « La nomenclature française des catégories socioprofessionnelles: une interprétation », Oxford, Communication au colloque « Class Analysis » (CREST-Nuffield College), décembre, 1993.

NAVILLE P., *Essai sur la qualification du travail*, Marcel Rivière, 1956.

PIKETTY T., « L'emploi dans les services en France et aux Etats-Unis : une analyse structurelle sur longue période », *Economie et statistique*, n° 318, pp. 73-100, 1998.