



HAL
open science

Quelles mesures de la non-qualification ?

Thierry Colin, Gaël Ryck

► **To cite this version:**

Thierry Colin, Gaël Ryck. Quelles mesures de la non-qualification?. Méda et Venat. Le travail non-qualifié, La découverte, pp.242-254, 2004, Col. Recherche. halshs-00809432

HAL Id: halshs-00809432

<https://shs.hal.science/halshs-00809432v1>

Submitted on 9 Apr 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Ch Colin Th et Ryck G ., 2004 « Quelles mesures de la non-qualification ? » p.242-254 in Méda et Venat, sous la dir de *Le travail non-qualifié* La découverte Col. Recherche 426 p.

Quelles mesures de la non-qualification ?

Thierry COLIN, Maître de conférences en sciences économiques, IUT Henri Poincaré de Longwy, GREE-CNRS

Gaël RYK, Ingénieur d'études Céreq, GREE-CNRS, au moment de la recherche

"Un outillage technique ne peut être séparé de la construction politique et cognitive dans lequel il prend place" [Desrosières et Thévenot 2002, p.100].

La non-qualification : trois angles de mesure possibles

L'objet de ce chapitre est de s'intéresser à la non-qualification comme catégorie statistique. Ces catégories « tout à la fois s'imposent aux chercheurs, cadrent le débat social, servent de référence aux pouvoirs publics, voire affectent le comportement des personnes" [Rose, 1996, p.194]. Notre objectif est de comprendre dans les nomenclatures existantes les éléments qui aboutissent à scinder la population active en qualifiés et non qualifiés.

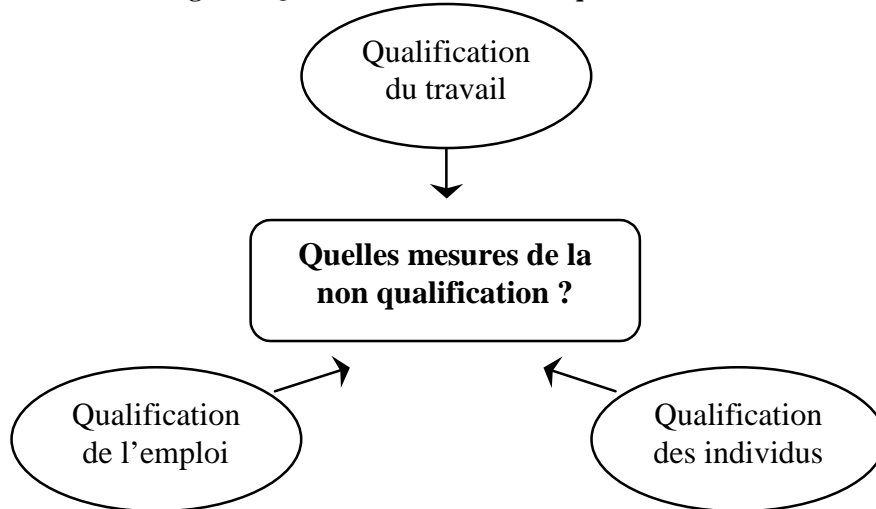
Précisons tout d'abord que la non-qualification en tant que catégorie est essentiellement un « reste ». Elle est définie par défaut comme ce qui n'est pas qualifié et sa compréhension suppose de partir de la mesure de la qualification. Celle-ci, considérée comme une construction sociale¹, peut référer à trois dimensions :

- La première concerne les individus et correspond à leurs caractéristiques susceptibles d'être liées à l'exercice du travail.
- Le deuxième relève de la situation de travail et de sa complexité
- Le dernier renvoie à la reconnaissance dans l'emploi, ce qui correspond d'abord au niveau de salaire

C'est au regard de ces trois registres que nous examinerons la hiérarchie des qualifications, et l'opposition entre qualification et non qualification.

¹ Cf. le chapitre de J. Rose dans cet ouvrage

Figure 1 Quelles mesures de la non qualification ?



Dans ce chapitre nous proposons donc d'examiner la mesure des trois pôles de la qualification en présentant les nomenclatures habituellement utilisées, en discutant le mode de fixation de la frontière entre qualification et non-qualification et en produisant une mesure de la non-qualification des individus, du travail et de l'emploi à partir de génération 98. Nous analyserons enfin le croisement de ces trois mesures pour mieux comprendre la place et le rôle de la catégorie « non-qualifié » dans les évolutions actuelles de la relation d'emploi.

Encadré 1 L'enquête Génération 98

Les enquêtes *Génération* du Céreq ont pour objectif la connaissance de l'insertion professionnelle des jeunes sorti du système éducatif. A la différence des enquêtes précédentes, configurées pour une catégorie limitée de la population active jeune (les sortants du secondaire non général, les sortants du supérieur, etc.), ces pseudo-panel s'attachent à décrire, mois par mois, les premières années de vie active de l'ensemble des primo-sortants du système éducatif. Tous les niveaux de diplômes et de spécialités sont concernés : *Génération 98* couvre ainsi plus de 98 % des formations initiales dispensées en France métropolitaine (un champ plus large que celui de *Génération 92*, première enquête de ce type, qui portait sur 82 % des formations initiales). Les quelques 54 000 jeunes qui constituent l'échantillon de *Génération 98* ont été interrogés par téléphone au printemps 2001, soit trois ans après leur sortie du système éducatif. (Voir le site du Céreq pour une présentation complète de l'enquête).

L'intérêt de génération 98 pour notre propos est tout d'abord que les trois pôles de la qualification y sont présents. La qualification scolaire est saisie par la classe de sortie, la PCS est disponible sur quatre positions et les individus sont interrogés sur leurs salaires. Le fait que la population soit composée de primo-sortant induit cependant certaines spécificités. Tout d'abord, on peut considérer, même s'il ne s'agit sans doute que d'une approximation, que les individus interrogés n'ont pas d'expérience professionnelle, ou tout du moins que celle-ci est négligeable. De plus, on peut émettre l'hypothèse que les jeunes en phase d'insertion voient leur condition d'emploi et donc la reconnaissance de leur qualification particulièrement affectée par les évolutions récentes du système d'emploi. Par contre les résultats présentés ici,

qui vise une exploration chiffrée des problèmes liés à la mesure de la non-qualification, ne saurait être considéré comme une mesure globale de la non-qualification. Le phénomène n'est mesuré que pour les jeunes sortis du système éducatif en 98 et des effets de cohorte liés notamment à l'état du marché du travail sont possibles.

Personnes qualifiées et non qualifiées

La qualification individuelle peut être définie comme l'ensemble des qualités portées par un individu et potentiellement utilisables par lui en situation de travail. Elle renvoie au niveau de formation et à l'expérience de celui-ci. Seule la première dimension fait l'objet de nomenclatures. L'expérience, si elle est un élément central de la qualification, se laisse difficilement enfermer dans une nomenclature. Grasser et Rose soulignent d'ailleurs que « l'expérience est définie « par défaut » comme « tout ce qui se passe » dans l'exercice d'une activité ou dans le vécu d'une situation. Ensuite elle met en jeu la question de la formation des connaissances dans ce qu'elle a de plus « mystérieux », impliquant des dimensions subjectives et tacites, intuitives et empiriques » [Grasser et Rose, 2000] . L'expérience est une forme de connaissance, certes liée à l'individu, mais spécifique à son travail. Ainsi sa validation et sa reconnaissance, préalables à son dénombrement, rencontrent les difficultés inhérentes à la reconnaissance de la qualification du travail (*cf. infra*).

Bien que la qualification scolaire ne constitue donc qu'une composante de la qualification réelle d'un individu, c'est elle qui est habituellement utilisée par les organismes officiels de statistique pour distinguer les personnes qualifiées des personnes non qualifiées. Ainsi, plus de trente ans après son élaboration, la classification interministérielle des niveaux de formation demeure le principal outil de repérage et de hiérarchisation des qualifications individuelles.

Cette classification est née des travaux de la commission de la main d'œuvre du 5^e Plan. Conçue pour projeter un nouvel ordre professionnel à venir et non pour fournir une représentation fidèle des réalités [Tanguy 2002], elle ne prévoyait pas initialement de catégorie « non-qualifié ». Une fois élaborée, cette nomenclature est immédiatement appropriée par le ministère de l'Éducation nationale, mais dans un but différent de celui qui lui était initialement donné. D'abord conçue pour classer des personnes occupées dans des emplois, indépendamment de leurs diplômes et de leur niveau de formation initiale, cette nomenclature est rapidement utilisée pour classer des sorties de l'appareil scolaire et mesurer

des écarts entre titres et postes ou entre niveaux de formation des individus et niveau de qualification des emplois [Affichard, 1983]. Aujourd'hui, cette classification constitue selon l'expression de Blondet, un « instrument naturalisé qui sert à classer tantôt les élèves selon leur niveau, tantôt les diplômés selon leur degré, tantôt les salariés selon leur qualification » [Blondet 2000],

Si l'on utilise cette nomenclature, un individu est considéré comme « sans qualification » lorsqu'il cesse sa formation initiale aux niveaux VI ou V bis de la classification interministérielle des niveaux de formation. C'est-à-dire qu'il n'a pas achevé un cycle complet de CAP ou BEP, et n'a pas eu accès à une classe de seconde indifférenciée. Sont ainsi réputés non qualifiés un peu moins de 8% des personnes ayant quitté, pour la première fois et pour plus d'un an, le système éducatif en 1998. (cf. tab 1)

Il convient de remarquer que l'absence de certification scolaire n'est pas assimilable à l'absence de qualification. En effet, par convention, ne sont pas « considérés comme sortants sans qualification, les jeunes ayant au moins débuté leur année terminale de préparation d'un diplôme de niveau V ainsi que les jeunes ayant interrompu leurs études en seconde ou première GT » [Molet, 2002, p. 71]. Ainsi, parmi les primo-sortants du système éducatif, on comptait en 1998 plus de 64 000 personnes qui, bien que réputées qualifiées, ne possédaient aucun titre scolaire. Plus de 5% des sortants de niveau IV et plus de 24% des sortants de niveau V n'étaient en effet titulaires d'aucun diplôme. Au total, plus de 122 000 personnes, soit 16% environ de la *génération 98*, ont donc quitté non diplômé le système éducatif.

Tableau 1 La qualification scolaire des primo-sortants de 1998

Classification interministérielle des niveaux de formation	Qualification	Proportion dans Génération 98
VI et Vbis	Non qualifiés	7.82 %
CAP ou BEP non diplômés, 2 ^{de} , 1 ^{re}	Qualifiés mais non diplômés	7.15 %
BAC non diplômés	Qualifiés mais non diplômés	3.86 %
Autre diplômés	Qualifiés et diplômés	81.17%
Total		100 %

Source : Céreq, Génération 98

} Qualifiés
92,18 %

Travail qualifié et non qualifié

Il ne s'agit plus de mesurer ici la qualification des personnes mais celle du travail qu'elles effectuent. Pour mesurer le degré de qualification d'un poste de travail ou, selon l'expression de Freyssenet, « la qualification réelle requise » [Freyssenet, 1978], différents

critères peuvent être retenus : difficulté de la tâche, autonomie dans le travail, contact avec le public, spécificité du public, spécificité du produit, temps nécessaire de réflexion sur la pratique, etc.

Cependant, dès que l'on cherche à mesurer la qualification d'un nombre important d'emplois, ces critères paraissent peu opératoires dans la mesure où ils supposent une description du poste qui, sans être forcément très pointue, dépasse le cadre des questions que l'on peut raisonnablement poser à un individu lors d'une enquête statistique à grande échelle. En outre, si ces critères peuvent permettre de situer les emplois les uns par rapport aux autres dans une même unité productive ou dans un même secteur, la transversalité de leur appréciation n'est pas assurée. Ainsi, devant la diversité des domaines dans lesquels travaillent les employés, Burnod et Chenu concluent-ils que « la qualification ne peut être ramenée à une « mesure » unique et commune de la complexité ou de la diversité des tâches à accomplir » [Burnod et Chenu 2001, p. 96]. Seul le Céreq avec le Répertoire français des Emplois et l'ANPE avec le Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME) ont tenté de repérer les emplois à partir d'une analyse du travail. Mais le travail effectué par le Céreq a aussi montré les limites d'une appréhension qualitative systématique du travail en terme d'ampleur de la tâche et de difficulté de mise à jour. Le ROME, quant à lui, n'est pas une nomenclature. Il regroupe les emplois par « aire de mobilité »; son objectif est de permettre une codification méticuleuse, exhaustive et précise des métiers afin de faciliter le traitement des offres et des demandes d'emploi. Il ne peut pas servir pour une mesure de la qualification.

Devant la difficulté à repérer la qualification du travail, la plupart des mesures statistiques des niveaux de qualification reposent sur des nomenclatures d'emploi qui donnent une place importante aux conventions collectives. On peut dire qu'il n'existe pas réellement de nomenclature permettant de mesurer la qualification du travail mais que celle-ci est approchée par des nomenclatures d'emploi dont la plus utilisée est, de loin, celle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS).

Du point de vue de la qualification, il s'agit a priori de saisir le pôle « travail » du triangle et ceci indépendamment des caractéristiques individuelles des personnes. En effet, « une caractéristique fondamentale de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles est qu'elle doit résolument ignorer l'âge, le diplôme ou le revenu » [Héran, 1997, p. 58]. Cependant, cette nomenclature ne se contente pas de lister des professions, elle propose une approche « constructiviste » [Chauvel et Chenu, 2002, p. 158] La nomenclature PCS est en effet « un outil qui n'est pas fabriqué par les seuls statisticiens, mais qui fait l'objet de

négociations, celles-ci associant à l'occasion les points de vue des partenaires sociaux de façon à en faire non pas un instrument de statisticiens mais quelque chose qui représente plus de contenu social ». C'est d'ailleurs sans doute de cette approche que la PCS tire sa force. Elle apparaît comme un « langage naturel » [Faucheux, Neyret, 1999] facile à saisir puisqu'il correspond à la façon dont sont couramment perçues les activités.

De fait, la nomenclature des catégories socioprofessionnelles saisit à la fois l'occupation des individus mais aussi leur position sociale. N'étant pas, contrairement au ROME ou au RFE, basées sur l'observation de situations de travail mais s'appuyant sur les formes en vigueur de reconnaissance de cette activité, les PCS intègrent à la fois le métier, le statut et la qualification. Ce caractère composite éloigne d'une stricte appréhension de l'activité des individus. Ceci au point que dans leur rapport d'évaluation des PCS, Faucheux et Neyret mentionnent le fait que « les spécialistes de l'analyse du marché du travail, de la confrontation entre offre et demande d'emploi, regrettent qu'en mettant ainsi en avant un clivage selon les qualifications, on fasse passer au second plan ce qui pour eux est essentiel, c'est-à-dire le contenu d'un même métier, d'une même filière professionnelle, susceptibles d'être exercés à divers niveaux de compétence » [Faucheux et Neyret, 1999].

La frontière entre qualifiés et non qualifiés dans les PCS est historiquement datée. Dans les premiers recensements, les activités non qualifiés se trouvent dans une catégorie embrassant « les manœuvres ou gens de peine et les mendiants ». Les travailleurs qualifiés sont dans une catégorie regroupant tous ceux qui ont en commun d'exercer un métier fondé sur un savoir-faire acquis par un apprentissage.

L'évolution de l'organisation du travail et les mouvements sociaux de la première moitié du 20^e siècle vont imposer un autre mode de repérage de la qualification. « Le découpage des ouvriers en ouvriers qualifiés, ouvriers spécialisés, manœuvres et l'apparition du groupe des cadres sont liés aux mouvements sociaux qui se sont déroulés entre 1936 et 1950, et à l'extension rapide d'un vocabulaire standardisé pour qualifier les emplois, commun aux divers secteurs économiques, à partir du modèle de l'industrie métallurgique » [Desrosières et Thévenot, 2002, pp. 13-14]. Ce découpage renvoie à l'organisation taylorienne du travail dont un des objectifs est de faciliter l'utilisation de travailleurs peu qualifiés [Coriat, 1979]. Mais tout autant que l'organisation taylorienne du travail c'est sa mise en forme institutionnelle par le système français de relations professionnelles qui sert de base aux PCS. En effet, « le découpage du groupe des ouvriers reflète fidèlement les classifications Parodi, avec des définitions à peu près identiques à celle des textes des conventions collectives. » [Desrosières

et Thévenot , 2002, p.23]. Il y a quasi-identification entre l'OS taylorien et l'ONQ des PCS. L'indicateur principal de l'évolution du travail non qualifié en France repose donc sur une nomenclature d'emploi assise sur les conventions collectives et ne rendant pas directement compte de l'activité des individus.

De plus, « même pour les ouvriers, la frontière n'est pas toujours nette. Par exemple, les chauffeurs d'engins de transport sur route sont considérés comme qualifiés dans cette nomenclature. Avant 1982, ils étaient classés parmi les ouvriers spécialisés. Autre classement un peu arbitraire : les ouvriers agricoles n'étaient classés ni parmi les qualifiés ni parmi les non-qualifiés avant 1982. Depuis, l'usage s'est répandu de les regrouper avec les non-qualifiés » [Bisault, Destival et Goux, 1994, p. 18]. Issue de négociation et objet d'arbitrage la distinction des ouvriers selon leur qualification comporte nécessairement une part d'arbitraire. « Outils et nomenclatures sont en effet d'abord les formes conventionnelles qui stabilisent les rapports entre des acteurs (employeurs, syndicats, pouvoirs publics ...) aux points de vue divergents. » [Rose,1996, p. 199].

Le libellé en clair de la profession permet de coder la PCS sans erreur dans 70 % des cas [Chenu, Guglielmetti, 2000]. Cependant une étude de Hérand² montre une tendance à sur-qualifier les salariés du public et au contraire à sous-qualifier les salariés du privé ou les artisans « mais s'agissant des « flous » entre OQ et ONQ, il tenait plus à un manque de compétence des chiffreurs qu'à l'ambiguïté des déclarations des enquêtés ». On trouve le même type de constat dans les travaux de Lopez et Cédó qui réalise un double codage automatique et manuel de 10 000 emplois dans Génération 98 [Lopez et Cédó, 2002]. Ils montrent notamment que la distinction qualifié/non-qualifié se révèle assez aléatoire. Loin de traduire de simples problèmes « techniques » il nous semble que ces difficultés de codage peuvent, au moins pour partie, être interprétées comme interrogeant la pertinence du découpage. Celui-ci s'appuie sur la classification des individus dans les conventions collectives ce qui peut s'avérer délicat dans un contexte d'affaiblissement des relations professionnelles. « La seule référence aux grands postes constitutifs des grilles Parodi-Croizat, vieille de plus d'un demi-siècle, pose problème dans un contexte où le langage des conventions de branche évolue et où l'emploi de termes tels que « ouvriers », « employés », « agent de maîtrise » dans les libellés de profession est en recul. » [Chenu et Guglielmetti, 2000, p.65]. D'autre part l'évolution de l'organisation du travail, la montée en puissance de la

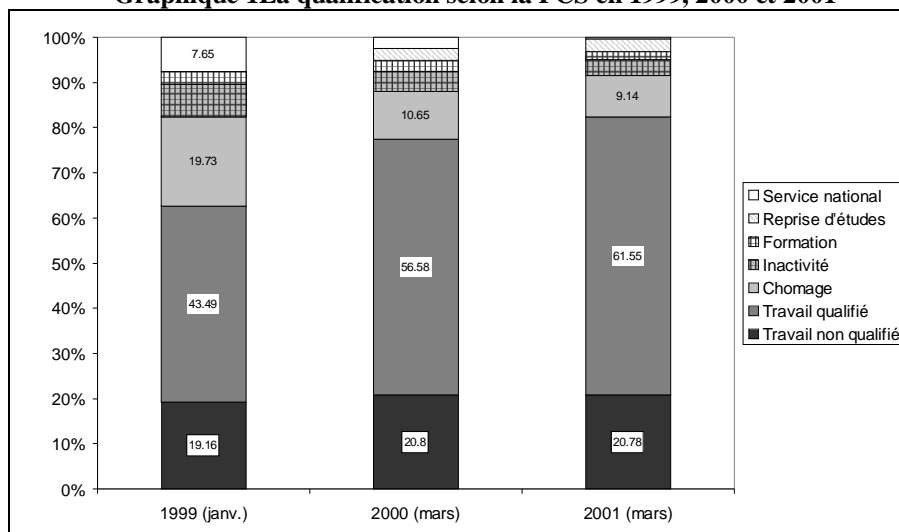
² citée par [Faucheux et Neyret 1999, p. 106]

« logique compétence » et de la relation de service remettent en cause la signification des clivages hérités de l'organisation taylorienne de l'industrie.

Si la nomenclature PCS fait une distinction entre les ouvriers qualifiés et les ouvriers non-qualifiés, elle n'en opère aucune parmi les employés. Rien ne justifie *a priori* l'absence d'une telle distinction. Burnod et Chenu [2001] d'une part, Chardon [2001] d'autre part, ont proposé une distinction entre employés qualifiés et non qualifiés. Alors que Burnod et Chenu se fondent principalement sur le salaire horaire (45 F de l'heure environ) et l'âge de fin d'études standardisé, Chardon se réfère à « l'adéquation entre le contenu de la profession et la spécialité de formation des personnes exerçant cette profession ». Bien que fondant leur partition sur des critères différents, les deux propositions distinguent, *in fine*, deux sous-ensembles relativement proches. La principale différence réside dans le fait que Chardon considère comme qualifiée une partie non négligeable des vendeurs alors que ces derniers sont tous réputés non qualifiés dans la proposition émanant de Burnod et Chenu. Néanmoins, il est intéressant de constater qu'aucun critère simple ne permet par une application systématique de tracer une frontière indiscutable. Au contraire il existe un *no man's land* à l'intérieur duquel les créateurs de nomenclature doivent effectuer des choix.

Si l'on utilise la PCS comme indicateur de qualification, c'est un peu plus d'un cinquième des sortants de 98 qui exercent une activité non qualifiée (cf. Graphique 1). La proportion de non qualifié évolue peu mais par contre la part des qualifiés augmente de près de vingt points en deux ans suggérant que pour une partie des jeunes le travail non qualifié est une transition. En fin de période, l'importance relative du travail non qualifié dans génération 98 est proche de celle de l'ensemble de la population active.

Graphique 1 La qualification selon la PCS en 1999, 2000 et 2001³



Source : Céreq, Génération 98

Emplois qualifiés et non qualifiés

Le troisième pôle de la qualification est celui de l'emploi. Il renvoie souvent au salaire mais il peut aussi se baser sur d'autres attributs de l'emploi tels que le temps de travail ou le type de contrat. Quand on cherche à mesurer statistiquement la qualification des emplois, le salaire est très généralement la variable retenue. Ceci peut se justifier de deux points de vue selon que l'on considère ou non le salaire comme un prix.

Pour nombre de sociologues, à la suite de Naville, le salaire peut être considéré comme la reconnaissance sociale du travail et de sa complexité. Il peut être considéré de ce point de vue comme un meilleur indicateur que les dénominations d'emploi puisque l'employeur ne se contente pas d'une appellation « rutilante » mais rémunère réellement la qualification : « il ne se paye pas de mot ».

Dans une autre optique, à laquelle adhèrent la plupart des économistes³, le salaire est souvent considéré comme une proxy de la qualification. Dans un marché du travail concurrentiel, il correspondrait à la rémunération de la productivité marginale et rendrait donc assez directement compte de la qualification des travailleurs. Selon cette approche, les emplois les moins rémunérés correspondent aux emplois les moins qualifiés. Ceci pose d'autant moins de problème que l'analyse du travail, stricto sensu, est quasiment inexistante dans l'économie standard. Cette deuxième optique est celle qui sous-tend les politiques de

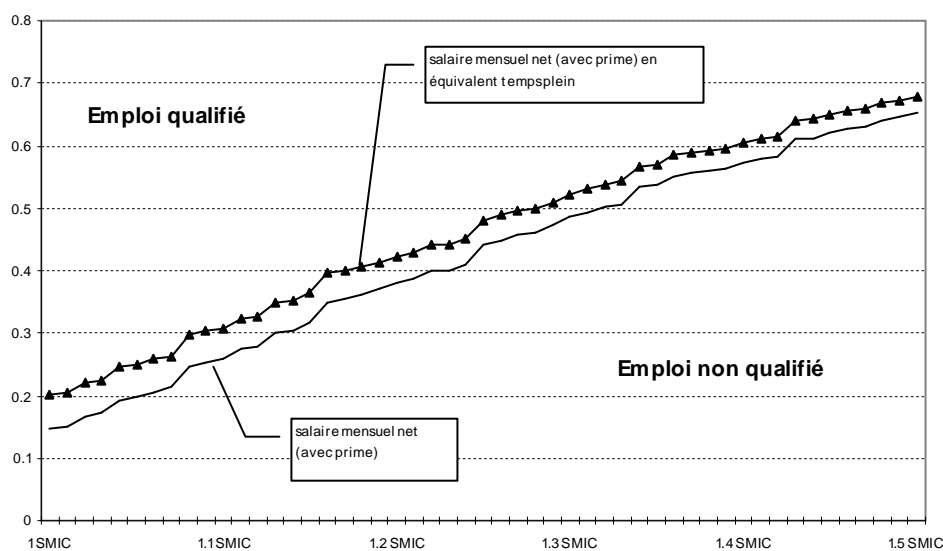
³ Nomenclature Chardon pour les employés

baisse des charges sociales sur les bas salaires. Dans l'énoncé de ces mesures on parle alternativement de baisse des charges sur les bas salaires et d'aide aux travailleurs non qualifiés entérinant implicitement une analogie entre ces deux catégories. Allègement de charge sur le salaire minimum et dispositifs de crédit d'impôts auraient pour point commun d'opérer « une redistribution en faveur des travailleurs faiblement productifs en leur assurant un niveau minimum de revenu de travail » [Cahuc, 2003]. Dans cette approche, on suppose que la distinction entre travailleurs qualifiés et non qualifiés est assez nette pour que l'on puisse distinguer une offre et une demande de travail non qualifié constituant un segment spécifique du marché du travail. Ce type d'étude accepte en règle générale « le diagnostic à long terme de bas salaires maintenus délibérément, dans les pays de la zone Euro par exemple, au-dessus des niveaux assurant le plein emploi des non-qualifiés » [Malinvaud, 2002, p. 45]. La question est alors de tenter de mesurer l'impact des politiques publiques en termes de création d'emplois dans une vision quantitative de celui-ci. Dès que l'on tente de dépasser cette optique quantitative le salaire « n'a guère d'utilité pour définir les politiques d'accès à l'emploi ou de formation qui ne peuvent se passer d'approches qualitatives des contenus du travail » [Santelmann, 2002, p.440].

Une fois admis que le salaire peut être un indicateur de la qualification, reste à fixer un seuil en dessous duquel on considérera que la faible rémunération correspond à une faible reconnaissance de la qualification. Il est tentant de fixer un seuil en fonction du SMIC mais si l'on se réfère aux différentes mesures de politique de l'emploi à peu près tous les seuils entre le SMIC et 1,5 SMIC peuvent se justifier⁴ et ceci d'autant plus qu'aucun seuil n'apparaît dans la distribution des salaires (cf. Graphique 2). La proportion de non qualifiés, au sens de peu rémunéré, varie de 15 à 70 % selon le seuil choisi et selon que l'on raisonne ou non en équivalant temps plein.

⁴ Les mesures les plus récentes supposent des allègements de charge jusqu'au seuil de 1,7 SMIC, c'est à dire au-delà des salaire médians et moyens. Le lien entre ces mesures pour l'emploi et la faible qualification devient alors très théorique pour ne pas dire rhétorique.

Graphique 2 Proportion d'emplois réputés non qualifiés selon le seuil salarial



Source : Céreq, Génération 98

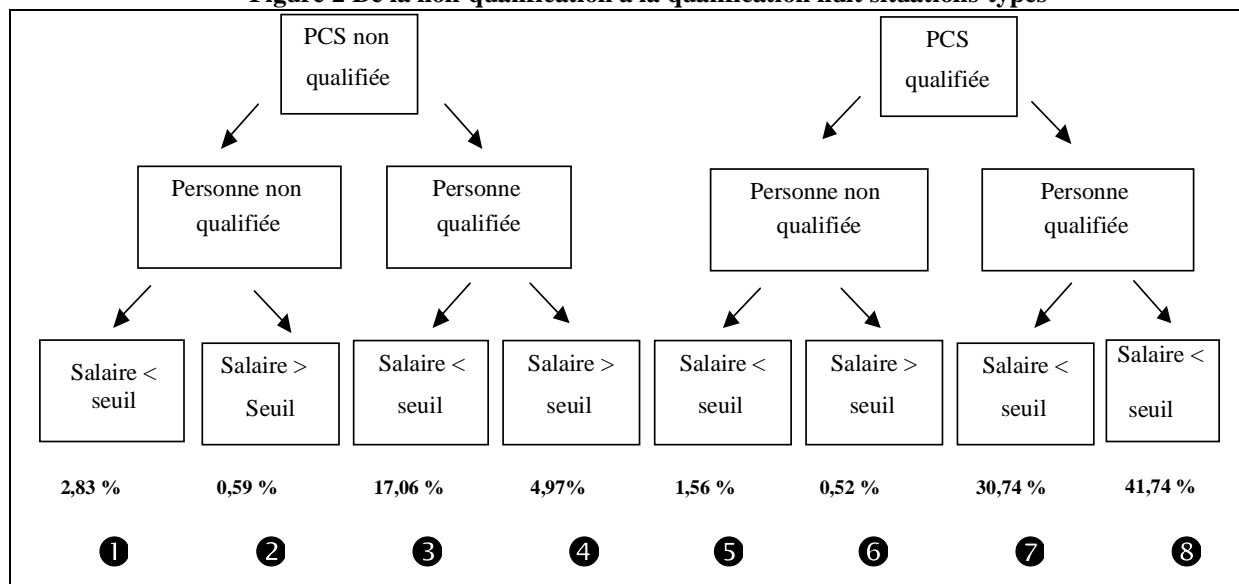
Recouvrement des trois catégories : un schéma d'ensemble

Au final, en 2001, parmi les primo-sortants de 98, moins de 8 % apparaissent non qualifiés du point de vue du diplôme, environ un quart occupent une PCS non qualifiée et environ la moitié ont un salaire inférieur à 1,3 SMIC. Nous voudrions maintenant montrer que ces trois catégories ne se recouvrent pas. La catégorie la plus nombreuse, les « peu rémunérés », n'inclue pas l'ensemble des emplois non qualifiés et les PCS « non-qualifiés » ne comprennent pas l'ensemble des individus non qualifiés. Un raisonnement de type « file d'attente » pourrait laisser supposer un simple déplacement de la frontière entre qualifiés et non qualifiés. En effet, dans l'hypothèse où l'augmentation de la part des individus qualifiés serait supérieure aux possibilités d'absorption en emplois qualifiés de l'économie française et dans la mesure où le niveau élevé de chômage induit un partage de la valeur ajoutée défavorable au salaire, des individus qualifiés seraient amenés à occuper des emplois non qualifiés pour des salaires faibles. La hiérarchie serait conservée mais le niveau de qualification nécessaire à l'individu pour obtenir un emploi qualifié serait simplement plus élevé. Cette explication contient naturellement une part de vérité, mais elle sous-estime le degré de divergence entre les trois pôles de la qualification tel qu'ils sont mesurés à l'aide des nomenclatures disponibles.

Notre propos n'est pas de revenir sur les différences de niveaux entre les trois indicateurs mais de montrer que la non-correspondance entre les trois pôles de la non-qualification ne s'explique pas simplement par des différences de volume. Puisqu'il existe trois mesures

différentes de la qualification, on obtient, en les croisant, 8 catégories que nous nous proposons d'étudier succinctement.

Figure 2 De la non-qualification à la qualification huit situations-types



Source : Céreq, Génération 98

Remarques : Une personne non qualifiée est ici une personne de niveau VI et V bis. Une PCS non qualifiée est une PCS désignée comme telle par O. Chardon. Le seuil salarial est ici de 1,3 SMIC ; nous avons utilisé le salaire mensuel net primes comprises.

La non-qualification, au sens fort du terme, c'est-à-dire celle qui correspond à une parfaite congruence de la non-qualification individuelle, de la non-qualification du travail et de la non-qualification salariale ne concerne, qu'un peu moins de 3% des primo-sortants de 1998 en emploi trois ans après leur sortie du système éducatif (❶ sur la Figure 2). A l'opposé, seul un peu plus de 40 % des jeunes de la génération 98 se trouve en situation de qualification pour les trois indicateurs utilisés (❽), c'est à dire des personnes ayant au moins atteint le niveau V de l'éducation nationale, assurant un travail classé qualifié dans les PCS et rémunérés plus de 1,3 SMIC. Plus de la moitié des individus sont donc non qualifiés dans au moins un des trois registres.

Les situations ❸ et ❼, correspondent à des formes de déclassement. Dans le premier cas, il s'agit de l'acceptation d'un poste ne correspondant pas à la qualification individuelle et de fait peu rémunéré. Dans le deuxième cas, l'individu est qualifié, de même que la PCS, mais la rémunération est faible⁵.

Les situations ❷ et ❻ rassemblent des effectifs très faibles. La situation ❷ correspond au cas a priori peu probable d'une personne peu qualifiée, sur un poste peu qualifié et touchant plus de 1,3 SMIC. La faiblesse des effectifs de la situation ❻ révèle sans doute le rôle protecteur du diplôme. Il est en effet rare d'être bien rémunéré quand on est sur un poste qualifié et que l'on ne possède pas une qualification individuelle.

Enfin, les situations ❹ et ❺ pourraient correspondre à des difficultés de codage de la PCS. Des jeunes qualifiés et rémunérés à plus de 1,3 SMIC sont considérés comme occupant des emplois non qualifiés dans le premier cas et des personnes non qualifiées et peu rémunérés sont censés occuper des emplois qualifiés dans le second cas. Notons que la dispersion de ces catégories sur un grand nombre de PCS n'autorise pas d'aller plus avant dans l'analyse mais permet simplement d'écarter l'hypothèse de concentration des effectifs sur quelques PCS ayant fortement évoluée.

Pour reprendre le problème sous un autre angle on peut concentrer l'analyse sur l'ensemble des personnes non qualifiées en emploi au moment de l'enquête. Plus de six sur dix exercent une profession non qualifiée pour laquelle la grande majorité d'entre eux (82%) perçoit un salaire mensuel net inférieur à 1,3 SMIC. Au total, la non-qualification au sens fort ne concerne donc qu'un peu plus de la moitié (51,46%) des personnes de niveau VI ou Vbis en

emploi au printemps de 2001. Alors que la situation sur le marché du travail leur est défavorable, on ne peut être que frappé par l'importance de la proportion de personnes qui bien que non qualifiées exercent un travail qualifié (près de 38%) ou perçoivent une rémunération supérieure à 1,3 SMIC (plus de 20%). Notons enfin que la convergence entre les indicateurs de non qualification est plus forte pour les femmes.

**Tableau 2 Situation des personnes de niveau VI et V bis
en emploi au moment de l'enquête⁶**

	Homme	Femme	Total
PCS non qual., sal < 1.3 SMIC	47.56%	59.6%	51.46%
PCS non qual., sal > 1.3 SMIC	11.91%	8.07%	10.67%
PCS qual., sal < 1.3 SMIC	28.09%	28.82%	28.33%
PCS qual., sal > 1.3 SMIC	12.44%	3.51%	9.55%
Total	100%	100%	100%

Source : Céreq, Génération 98

Conclusion :

Cet exercice de compréhension des nomenclatures permettant de repérer la non-qualification interroge, au final, non pas la mesure en tant que telle, mais la portée réelle et la pertinence de la catégorie de « non qualifié », voire son rôle dans la construction de la relation d'emploi. Les problèmes rencontrés pour saisir les différents pôles de la qualification incitent à dépasser l'analyse statistique pour examiner les reconfigurations en cours dans le système productif⁷.

⁵ On peut parler d'approche socioprofessionnelle et salariale du déclassement, voire [Nauze-Fichet et Tomasini, 2002] pour une étude récente du phénomène.

⁶ Nous utilisons dans ce tableau la proposition d'O. Chardon et le salaire mensuel net primes comprises en équivalent temps plein.

⁷ cf. le chapitre de Grasser et Rouyer dans cet ouvrage