

Rénovation de la PCS 2018-2019

Groupe de travail du Cnis

Troisième réunion plénière

Paris, 5 février 2019

Ordre du jour

- I. État d'avancement des sous-groupes « niveau fin » et « codage »
- II. État d'avancement du sous-groupe « agrégat »
- III. État d'avancement du sous-groupe « documentation »
- IV. Éléments de calendrier

II. État d'avancement du sous- groupe « agrégat »

Équipe d'animation :

Thomas Amossé (Cnam), Joanie Cayouette-Remblière (Ined)

Participants : Sarah Abdelnour (Université Paris 10), Michel Amar (ex Insee), Milan Bouchet-Valat (Ined), Fanny Bugeja (Université Paris 10), Jean Flamand (France Stratégie), Céline Goffette (Ensaë), Pauline Grégoire-Marchand (France Stratégie), Julien Gros (CNRS, Lest), Pierre Mercklé (Université de Grenoble Alpes), Monique Meron (ex Insee), Christophe Michel (Dares), Olivier Monso (Depp), Tiaray Razafindranovona (Insee), Louis-André Vallet (CNRS, Sciences Po), Loup Wolff (Deps).

Rappel des objectifs et de l'organisation des travaux

- Objectifs : proposer et tester de nouveaux agrégats
 - Pour les **individus** et pour les **ménages**, en complément des groupes et catégories existants, qui resteront inchangés à des fins d'analyses en série longue.
 - Dits **ad-hoc**, sur des périmètres restreints à un domaine professionnel particulier (émergent, méconnu) à partir des libellés standardisés de profession, en complément d'un niveau rénové de la P 2020 qui sera moins détaillé que ne l'était la P 2003.
- Organisation : une analyse séquentielle des trois types d'agrégats envisagés (complémentaire, ménage, ad-hoc), selon une logique comparable :
 - Identification des enjeux et manières possibles d'y répondre ;
 - Proposition d'un prototype (avec des variantes) et d'un programme de validation empirique ;
 - Préconisation de nouveaux agrégats après présentation des analyses.

II.A Un agrégat « complémentaire »

1. Les préconisations issues de l'état des lieux :

Un nouveau principe d'agrégation des professions, **complémentaire** aux groupes et catégories socio-professionnelles, **labellisé** par l'Insee, qui tient compte des **transformations de la structure des emplois**, et précisément :

- Des transformations du travail **indépendant** ;
- Des transformations du groupe des **cadres** ;
- De la spécificité des **enseignants** ;
- De la distinction **qualifiés / non qualifiés** ;
- De la montée de la **précarité**.

II.A Un agrégat « complémentaire »

2. Les principes retenus : l'agrégat doit :

1. se **distinguer clairement**, au plan des principes comme des regroupements proposés, **des niveaux agrégés de la PCS comme d'EseG**.
2. pouvoir **être défini à partir des professions détaillées et les variables déclaratives** utilisées pour les coder, et non seulement des catégories ou groupes socio-professionnels.
3. **actualiser les clivages des emplois salariés selon leur niveau de qualification**, à partir d'une notion composite mêlant diplôme requis, position occupée, niveau de rémunération.
4. **rendre compte**, aux différents niveaux de qualification, des **clivages** entre salariés **stables et précaires**, et entre **agents du public et salariés du privé**.
5. **distinguer les indépendants** et en donner **une vision hiérarchisée** qui permette de les intégrer dans la structure d'emplois d'ensemble.

II.A Un agrégat « complémentaire »

3. La proposition : Les classes et sous-classes des emplois

I.	... indépendants	
I1.	de niveau supérieur	2,5%
I2.	de niveau intermédiaire	1,5%
I3.	de niveau subalterne, avec des salariés	2,7%
I4.	de niveau subalterne, sans salariés	5,3%
A.	... salariés de niveau supérieur	
A1.	d'orientation technique, en CDI	4,7%
A2.	d'orientation administrative, commerciale ou de service, en CDI	6,4%
A3.	titulaires de la fonction publique	4,3%
A4.	en contrat court	1,3%
B.	... salariés de niveau intermédiaire	
B1.	d'orientation technique, en CDI	5,5%
B2.	d'orientation administrative, commerciale ou de service, en CDI	9,0%
B3.	titulaires de la fonction publique	5,7%
B4.	en contrat court	2,9%
C.	... salariés qualifiés de niveau subalterne	
C1.	d'orientation ouvrière, en CDI	11,2%
C2.	d'orientation employée, en CDI	8,7%
C3.	titulaires de la fonction publique	4,7%
C4.	en contrat court	4,0%
D.	... salariés peu qualifiés de niveau subalterne	
D1.	d'orientation ouvrière, en CDI	4,0%
D2.	d'orientation employée, en CDI	8,1%
D3.	titulaires de la fonction publique	2,6%
D4.	en contrat court	5,0%

II.A Un agrégat « complémentaire »

4. Mode de construction de l'ensemble des classes et sous-classes d'emploi

- Une **redéfinition des frontières de la qualification** : les limites d'une approche strictement adossée au droit ; l'intérêt d'une notion composite pour (ré)évaluer la position des professions (diplôme, position, rémunération). Exemples : enseignants, sages-femmes / artistes ; policiers, conducteurs de train, employés de banque / surveillants et animateurs socio-culturels.
- La **distinction et la hiérarchisation des indépendants** : l'intérêt d'une approche qui s'appuie sur des variables déclaratives pour distinguer les indépendants, et d'une hiérarchisation de la catégorie selon deux types de critères (1. le niveau de qualification des professions salariées équivalentes ; 2. le fait d'avoir des salariés ou non.)
- Une **construction séquentielle, mêlant professions, catégories et groupes socio-professionnels** (pour le niveau de qualification et l'orientation de l'activité) **et variables déclaratives** pour le statut indépendant – salarié, le type de contrat de travail (stable – précaire) et la nature de l'employeur (public – privé).

II.A Un agrégat « complémentaire »

5. Validations (principes de segmentation)

La segmentation des indépendants

Dimension 1 : hiérarchie sociale

- Une hiérarchie très nette entre d'un côté, les sous-classes I1 et I2, de l'autre côté les sous-classes I3 et I4, sur des variables concernant différentes ressources indiquant leur position sociale : niveau de diplôme, origine sociale.
- Une hiérarchie, quoique moins nette, à l'aune de ces variables, entre I1 et I2 et entre I3 et I4.

Dimension 2 : stabilité

- Une opposition entre I1 et I3 qui relèvent de segments plus stables de l'emploi d'un côté et I2 et I4, moins stable, de l'autre côté. Cette opposition s'observe par les variables « ancienneté », « part d'auto-entrepreneurs », souhait de trouver un emploi plus stable ou plus rémunérateur, proportion de travailleurs pauvres.

	Hiérarchie sociale +	Hiérarchie sociale -
stabilité +	I1	I3
Stabilité -	I2	I4

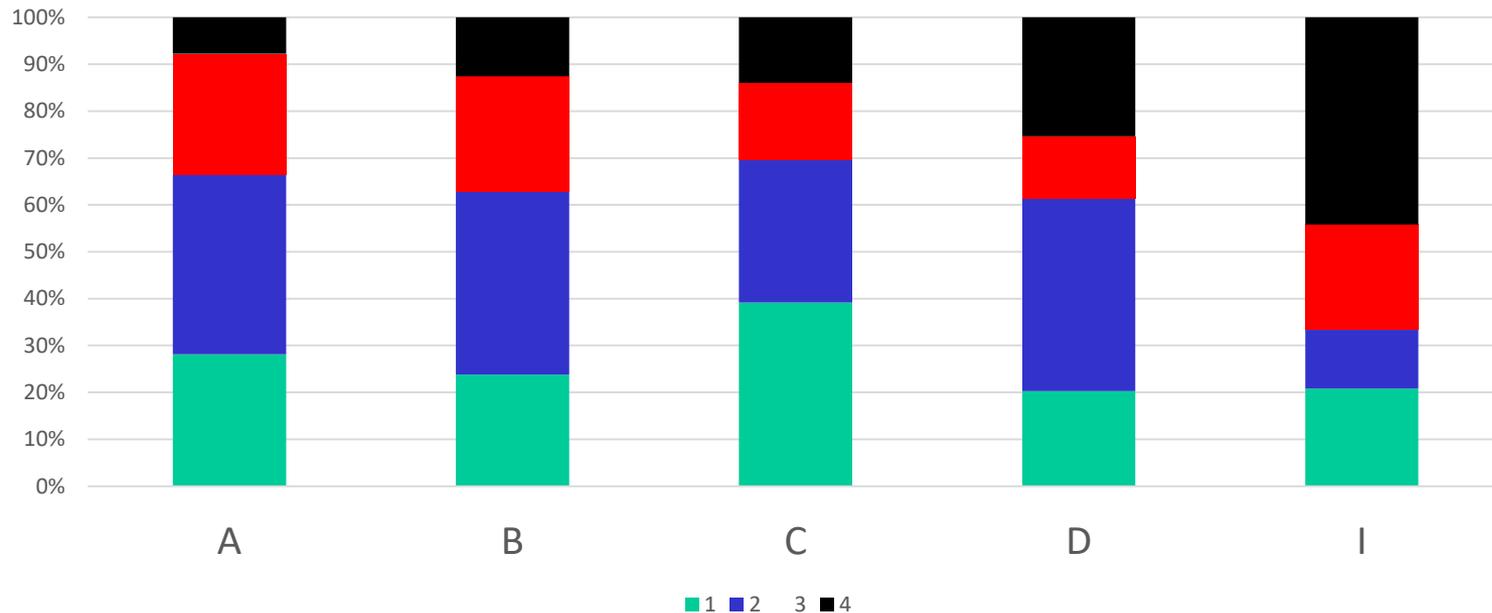
II.A Un agrégat « complémentaire »

5. Validations (principes de segmentation)

La précarité

- Le degré de précarité décroît avec le niveau de qualification.

Part de la précarité par classe d'emploi



- Le caractère contraint des contrats à durée limitée décroît avec le niveau de qualification : il est davantage un choix pour les plus qualifiés.

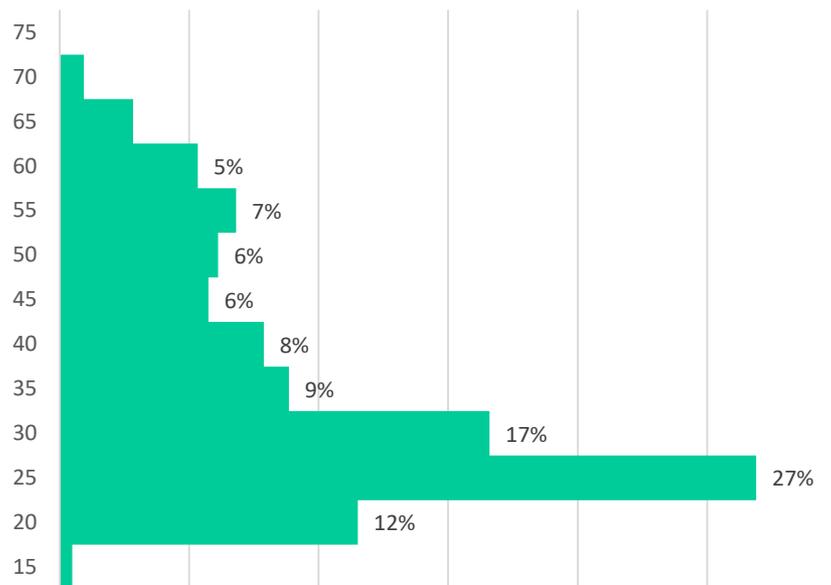
II.A Un agrégat « complémentaire »

5. Validations (principes de segmentation)

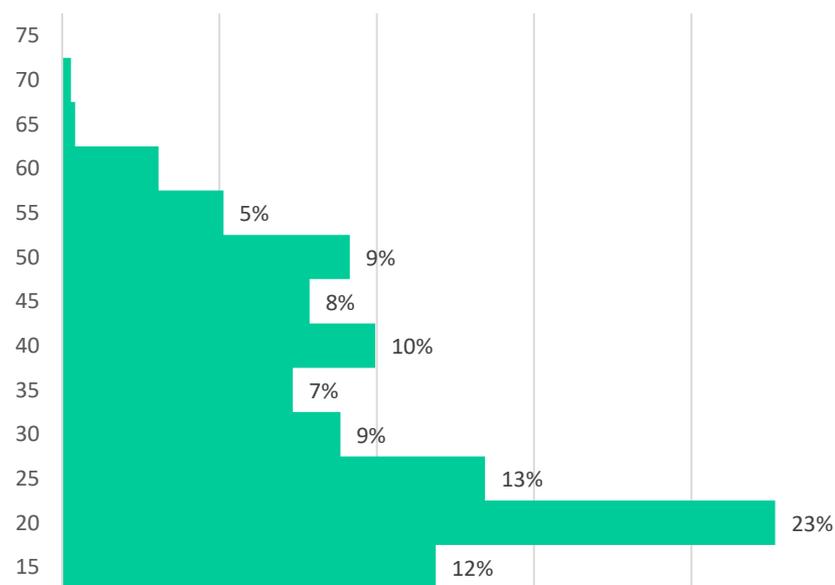
La précarité

Contre-argument : n'est-ce pas qu'une situation concernant les plus jeunes ?

A4



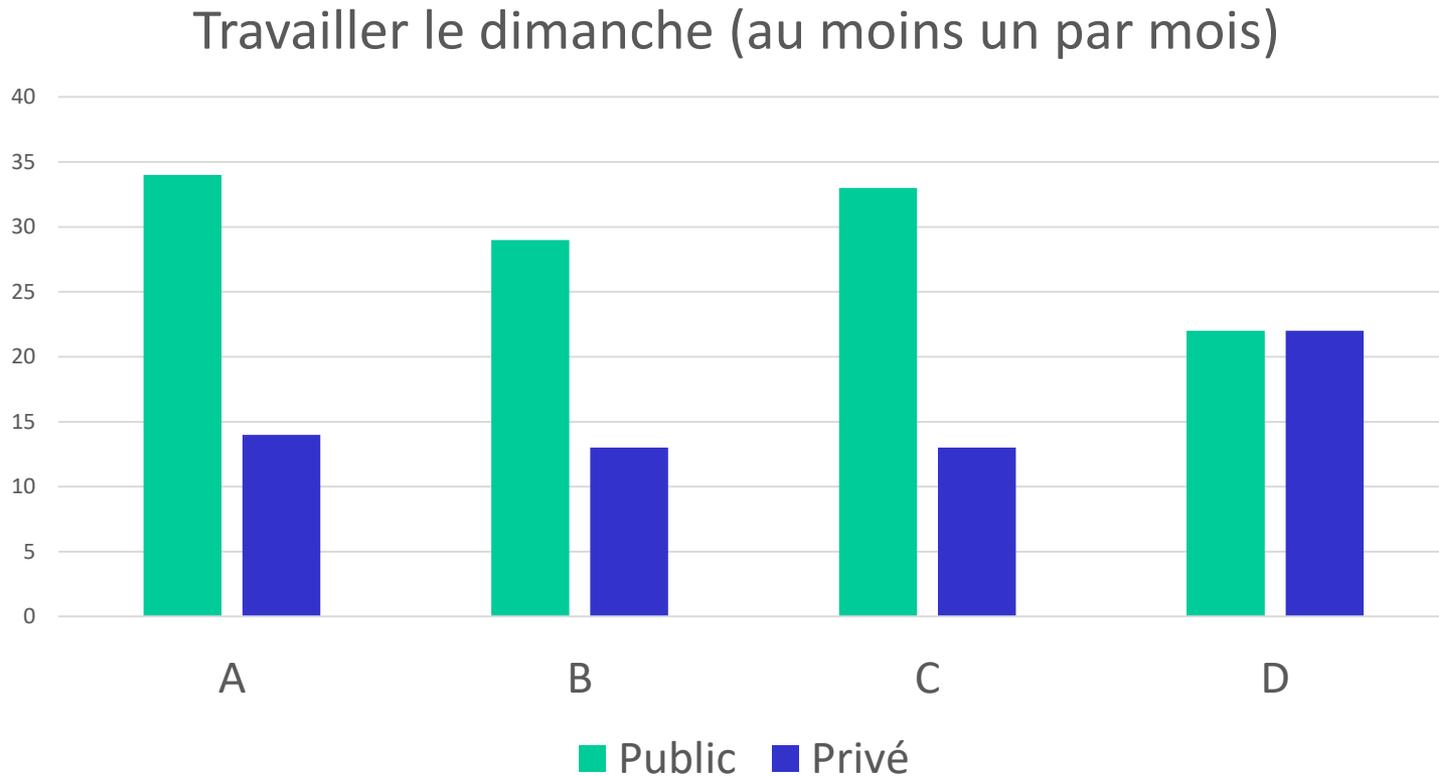
D4



II.A Un agrégat « complémentaire »

5. Validations (principes de segmentation)

Le clivage public / privé

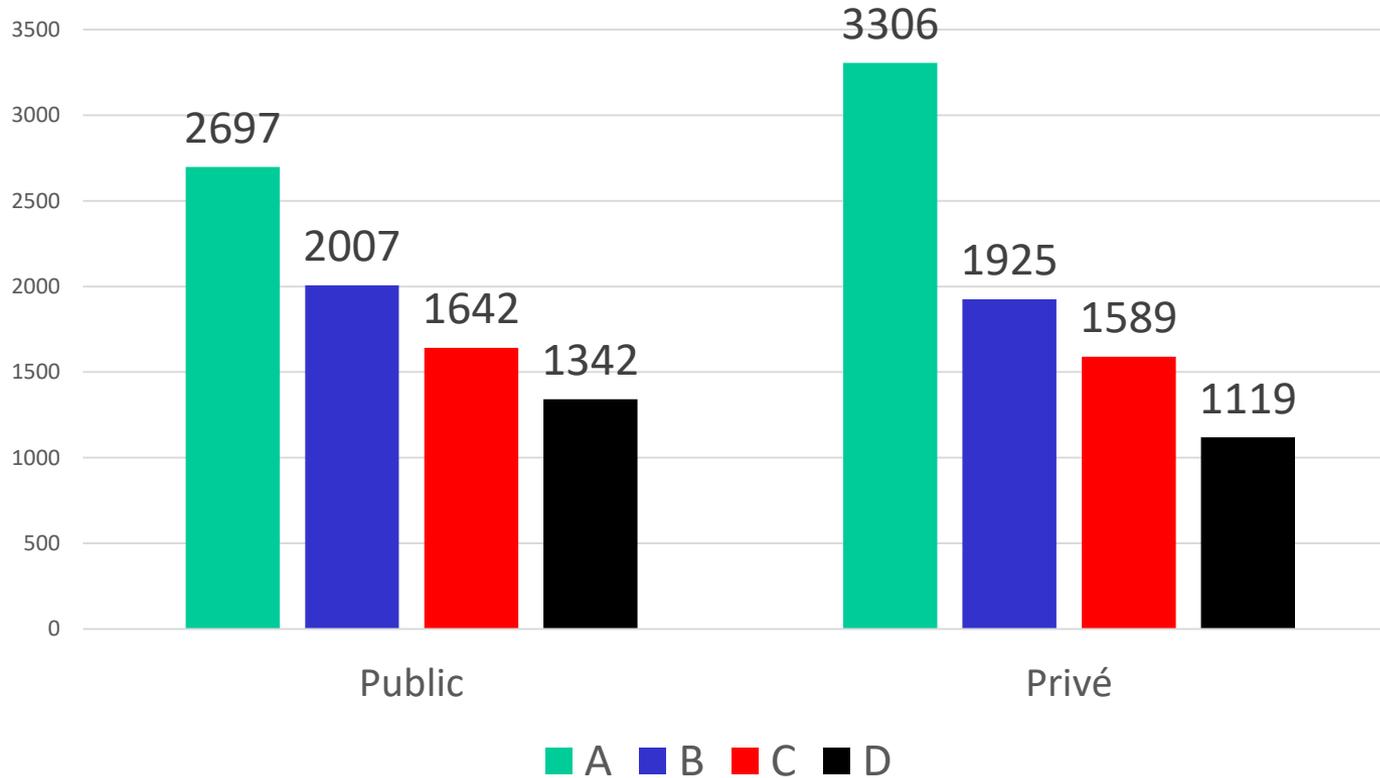


II.A Un agrégat « complémentaire »

5. Validations (principes de segmentation)

Le clivage public / privé

Salaire moyen par secteur (toutes durées de travail confondues, hors contrats courts)



II.A Un agrégat « complémentaire »

5. Validations (principes de segmentation)

Les découpages sectoriels : technique versus administratif, commercial, service

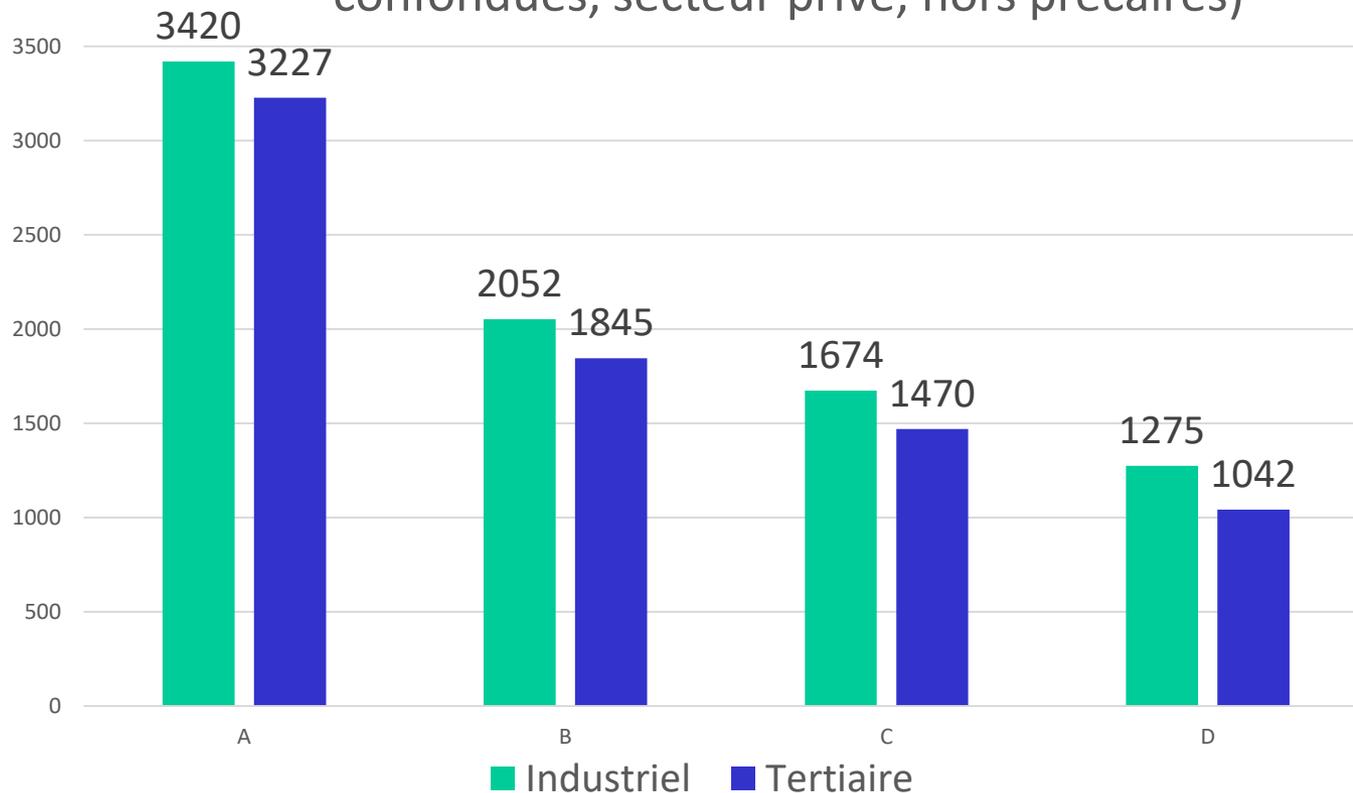
	A1	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2
Licence (L3), Maitrise (M1), Master (recherche ou professionnel), DEA, DESS, Doctorat	28	43	9	16	1	8	1	4
École de niveau licence ou au-delà	34	15	1	4	0	2	0	0
DEUG	0	1	0	2	0	1	1	1
BTS, DUT	18	16	26	24	4	19	4	6
Paramédical et social (bac+2)	0	2	0	11	0	0	0	0
Bac général	3	6	3	7	3	8	4	6
Bac techno ou pro	7	7	21	18	15	23	10	15
CAP BEP	7	5	28	12	49	27	34	34
Brevet	1	2	5	3	6	6	7	8
CEP	0	0	1	0	3	1	3	5
Sans diplôme	2	1	6	2	19	5	36	22

II.A Un agrégat « complémentaire »

5. Validations (principes de segmentation)

Les découpages sectoriels : technique versus administratif, commercial, service

Salaire moyen (toutes durées de travail confondues, secteur privé, hors précaires)



II.A Un agrégat « complémentaire »

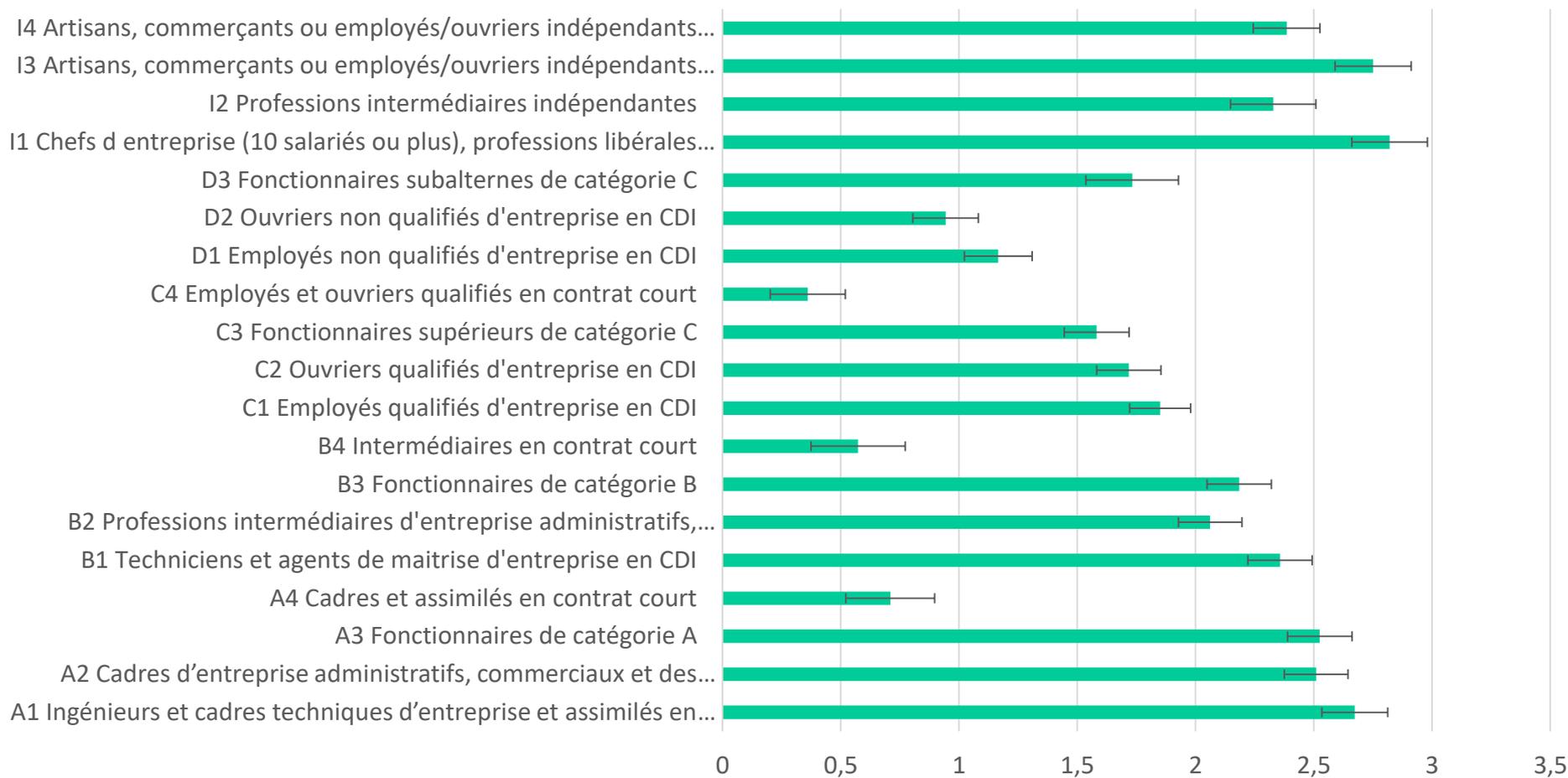
5. Validations (domaines spécifiques)

Le logement (version dégradée)

Être propriétaire, plutôt que tout autre statut

Référence : D4 Employés et ouvriers non qualifiés en contrat court

AIC = 23268 (DDL=19)



II.A Un agrégat « complémentaire »

5. Validations (domaines spécifiques)

Le logement (version dégradée)

Synthèse des comparaisons de pouvoir explicatif

➤ Propriétaire (accédant et non accédant)

- **Prototype détaillé** : AIC = 23268 (DDL=19) < CS : AIC = 23678 (DDL=30)
- **Prototype agrégé** : AIC = 23913 (DDL=4) < CS : AIC = 24079 (DDL=5)

➤ Locataire du secteur libre :

- **Prototype détaillé** : AIC = 20061 (DDL=19) < CS : AIC = 20295 (DDL=30)
- Prototype agrégé : AIC = 20463 (DDL=4) > **CS** : AIC = 20447 (DDL=5)

➤ Locataire du secteur réglementé :

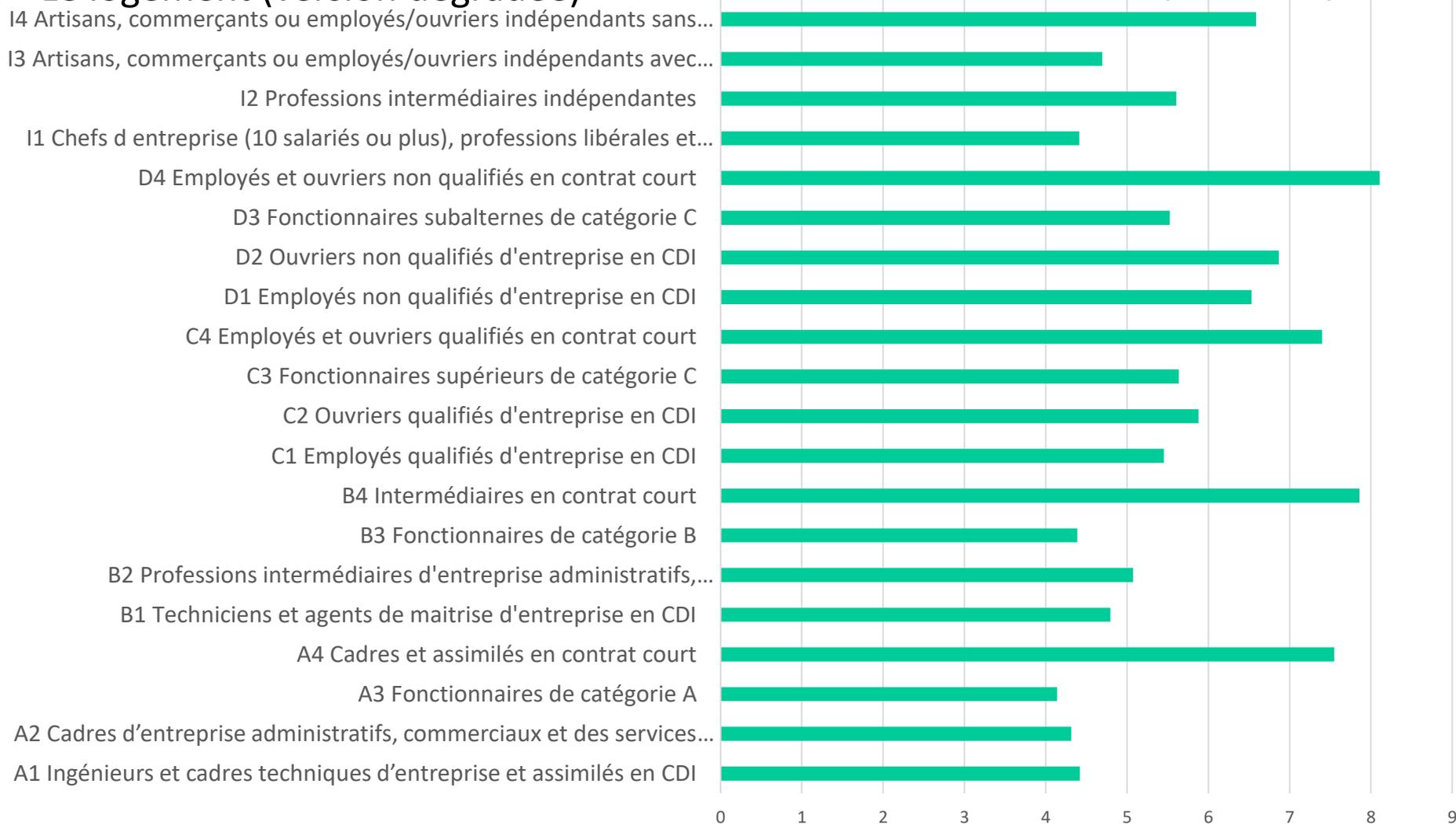
- **Prototype détaillé** : AIC = 14865 (DDL=19) < CS : AIC = 14904 (DDL=30)
- **Prototype agrégé** : AIC = 15063 (DDL=4) < CS : AIC = 15077 (DDL=5)

II.A Un agrégat « complémentaire »

5. Validations (domaines spécifiques)

Le logement (version dégradée)

Taux d'effort net pour 1 m² par u.c.



II.A Un agrégat « complémentaire »

5. Validations (domaines spécifiques)

Le logement (version dégradée).

Malgré l'utilisation de la version dégradée, la grille d'analyse testée présente certains avantages, tels ceux de :

- **rendre compte de ce qui rassemble ou distingue les différentes catégories d'indépendants** qui s'inscrivent mieux dans la hiérarchie sociale ainsi décrite ;
- préciser **ce qui caractérise les fonctionnaires** selon la place qu'ils occupent dans la hiérarchie ;
- et de **comparer selon leurs niveaux de qualification, les employés aux ouvriers.**

Positionner les précaires permet de plus de souligner à quel point ils sont, à tous les niveaux de la hiérarchie sociale, non seulement exclus de la propriété mais encore contraints par le coût du logement.

Le prototype constitue donc un apport réel pour étudier la question du logement

II.A Un agrégat « complémentaire »

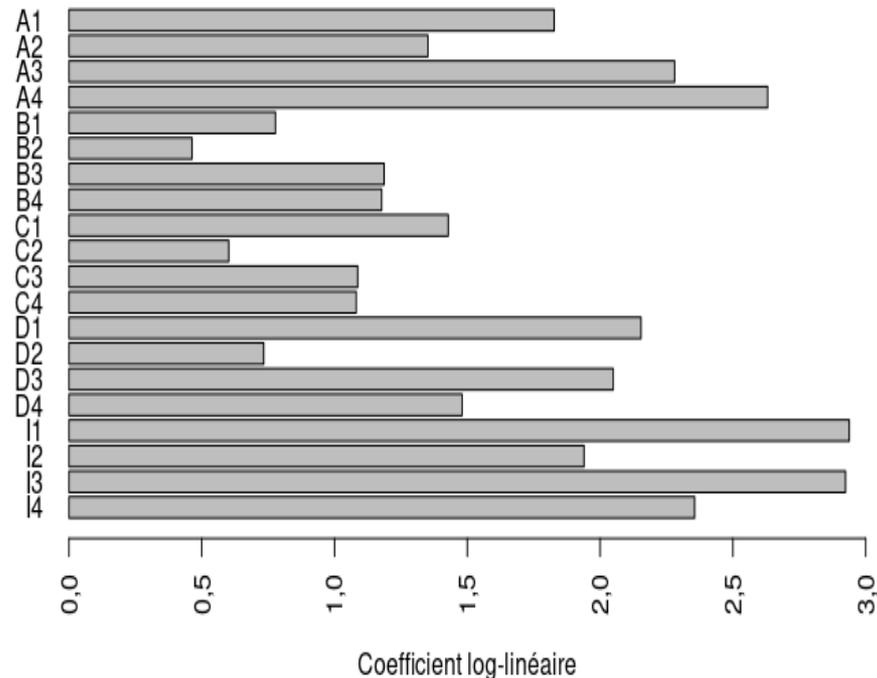
5. Validations (domaines spécifiques)

L'homogamie (version détaillée)

Les classes les plus homogames : A et I. Les moins homogames sont les sous-classes 2 (emplois « tertiaires »).

Homogamie des « salariés en contrat court », qui résiste en partie au contrôle de l'âge, surtout pour A et D.

Intensité de l'homogamie des différentes sous-classes



II.A Un agrégat « complémentaire »

5. Validations (domaines spécifiques)

Indicateurs socio-démographiques usuels (version détaillée)

- Effectifs : une **moindre dispersion des volumes des classes et sous-classes de l'agrégat proposé** par rapport aux groupes et catégories socio-professionnelles (en raison notamment du monde agricole, des chefs d'entreprise et des professions libérales, toutes de petits effectifs) ainsi qu'aux rubriques d'Isco et d'EseG.
- Féminisation : **l'agrégat proposé est moins sexué** (moins de sous-classes très masculines / féminines), fortement au niveau agrégé (préférence donnée à la qualification par rapport à l'orientation de l'activité).
- Age : **un peu plus de dispersion avec les classes et sous-classes au niveau agrégé** (l'effet de qualification l'emporte sur la distinction des agriculteurs et artisans commerçants et chefs d'entreprise), **et nettement plus au niveau détaillé** (du fait notamment des sous-classes de précaires). La grille proposée rendra sans doute mieux compte des changements de situation en cours de carrière ou de vie, et/mais sera moins stable dans le temps long.

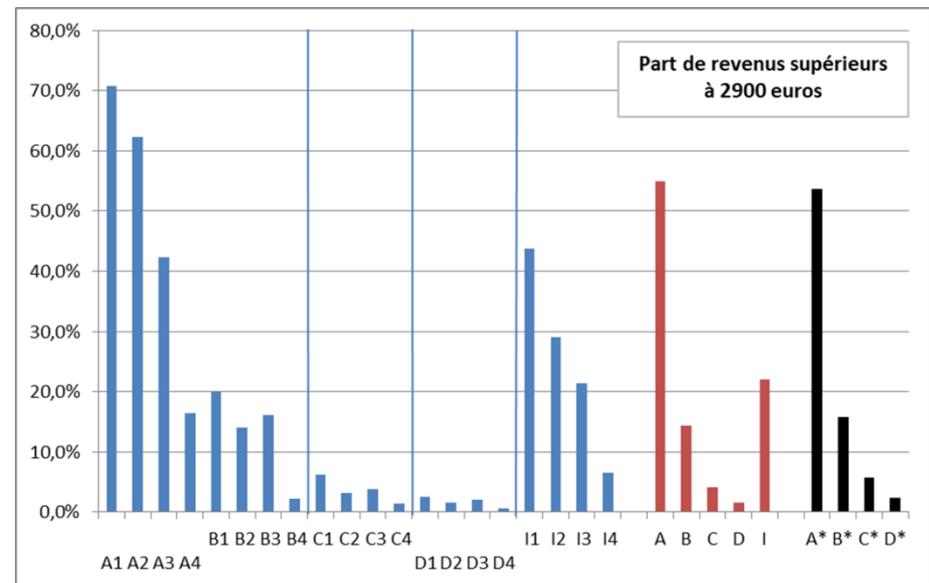
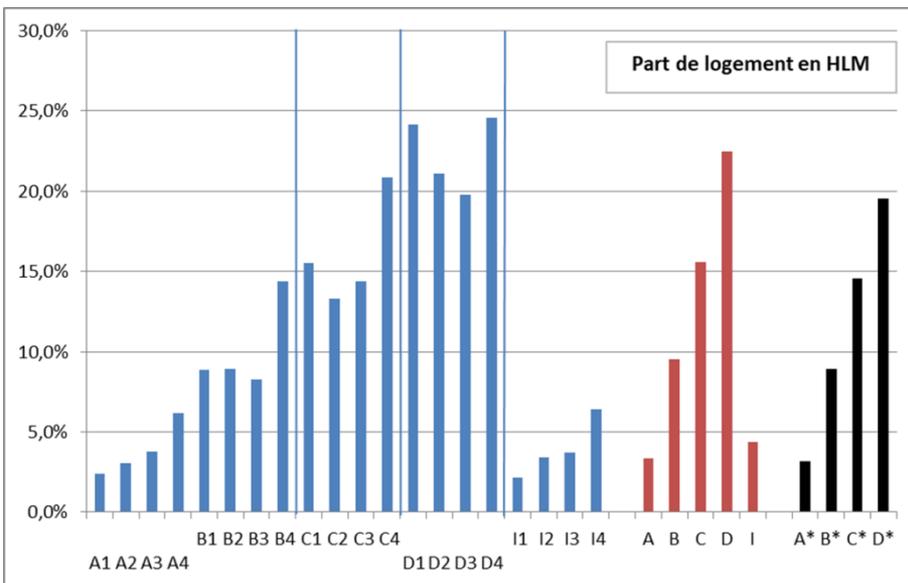
II.A Un agrégat « complémentaire »

5. Validations (domaines spécifiques)

Indicateurs socio-démographiques usuels (version détaillée)

La nomenclature proposée rend compte :

- **mieux** de la diversité des variables de **vie en couple**, de **statut d'occupation du logement**, de **revenu** ;
- de façon équivalente de la variation des diplômes ;
- **moins bien** des différences **d'origine sociale** (telle que mesurée avec le groupe socio-professionnel du père) et de **situation géographique**.



II.A Un agrégat « complémentaire »

5. Validations (domaines spécifiques)

Indicateurs socio-démographiques usuels (version détaillée)

- La **nomenclature proposée est plus équilibrée** : en terme de **présence des femmes et sur l'ensemble du spectre social** (gradation plus régulière selon le niveau de qualification). Elle donne en outre à **voir des pans jusqu'à présent peu représentés, avec les fractions précaires de chaque classe d'emploi**.
- En contrepartie, **on n'a plus (dans cette grille) l'influence marquée d'agrégats symboliques, historiques et sociologiquement typés, en haut comme en bas du spectre social (agriculteurs et ouvriers ; professions libérales et chefs d'entreprise)**.

Ces résultats devraient être renforcés avec la meilleure précision des frontières entre niveaux de qualification.

Ils confirment d'ores et déjà **l'intérêt de la proposition** (qui sera implémentable en PCS 2020), comme **grille d'analyse complémentaire aux groupes et catégories historiques** .

II.A Un agrégat « complémentaire »

6. Quelques points de discussion

- Doit-on (re)classer comme « précaires » les CDI auprès de particuliers (dont 99% sont dans les professions du 563.) ?
- La grille d'imbrication des indépendants dans la structure sociale doit elle associer, comme c'est pour l'instant proposé, le sous-classe I3 à C et la sous-classe I4 à D ?
- Faut-il / comment peut-on améliorer les intitulés des classes et sous-classes ?

II.B L'agrégat ménage : les usages attendus

1. Mieux caractériser **la situation sociale des enfants et l'origine sociale des adultes**, pour lesquelles on ne peut plus se satisfaire de la profession d'un seul parent ;
2. Définir plus précisément **la composition sociale des territoires**, en prenant en compte pour chaque logement la PCS des adultes qui l'habitent.
3. Mieux **cerner les comportements qui s'observent au niveau des ménages** (analyse de la consommation, du patrimoine, des pratiques culturelles, de la santé) ;
4. Décrire **plus finement la position sociale d'un individu, en l'enrichissant de la position sociale de son ménage.**

II.B L'agrégat ménage : les usages actuels

1. Des usages hétérogènes, non satisfaisants et qui empêchent comparabilité et cumulativité

Statistique publique :

- l'usage de la « personne de référence », déterminée selon trois définitions différentes (l'homme, le plus âgé, le principal apporteur de ressources) ;
- l'utilisation d'un indice de synergie socio-scolaire dans le domaine de l'éducation, de la catégorie du père et du diplôme de la mère parfois.

Entreprises de sondage : l'usage de la « personne de référence » (définitions variables, auto-déclaration).

Recherche : *dominance approach* ; *modified dominance approach* ; nomenclatures croisées. Des solutions qui soit appliquent une logique ordonnée à des nomenclatures qui ne le sont pas, soit sont trop complexes et ne peuvent donc être utilisées que dans des modèles économétriques (comme contrôles).

2. L'absence de catégorisation qui rende compte de façon synthétique, donc utilisable, de la situation des différents membres du ménage (la position sociale d'un ménage est ainsi essentiellement réduite à celle d'un de ses occupants).

II. B L'agrégat ménage : les principes retenus

Le sous-groupe a adopté les principes suivants. Un agrégat ménage de la nomenclature PCS doit être défini :

- à partir des **catégories socio-professionnelles des adultes** qui composent le ménage de manière à pouvoir être utilisé pour des analyses rétrospectives jusqu'en 1982 ;
- de façon **catégorielle** et non continue, en cohérence avec l'esprit de la nomenclature ;
- avec des modalités de sélection ou d'agrégation des positions sociales des adultes du ménage qui s'appuient sur des **données empiriques** et non des présupposés normatifs, qui seraient une préférence donnée *a priori* à une position au regard du sexe (l'homme), de l'âge (le plus vieux), etc. ;
- de manière à ce que les catégories obtenues puissent se référer simplement et **lisiblement** (intitulés) à une ou plusieurs catégories des adultes du ménage ;
- afin que les différentes configurations de ménages puissent y être **classées quels que soient le nombre, le genre et le statut d'activité des adultes** qui les composent (ménages mono-parentaux, retraités, etc.).

II. B Deux groupes de proposition examinés

1. Le principal apporteur de ressources du ménage

- Cette proposition a pour avantage de ne pas nécessiter la création de nouvelles catégories (et donc de nouveaux intitulés) ; elle a pour inconvénient de ne rendre compte que de la position d'un des membres du ménage.
- Deux versions, directes et indirectes, ont été utilisées selon que l'on dispose, ou non, de l'information sur le principal apporteur de ressources au niveau du ménage ou de façon agrégée.

2. Nomenclatures croisant les positions des adultes du ménage

- Réalisé à partir d'une analyse de ressources, ce type de catégorisation permet de rendre compte de la configuration familiale du ménage, de la participation de ses membres au marché du travail et de son degré d'hétéro-/homo-gamie. Elle est a priori plus complexe et suppose davantage de travail sur les intitulés.
- Deux prototypes ont été élaborés et testés.

II. B Le principal apporteur de ressources indirect : mode de calcul

Situation socio-professionnelle de la conjointe (femme)

		1	2	3	4	5	6	0-8
Situation socio-professionnelle de la personne de référence (homme)	1	1	1	3	4	5	1	1
	2	1	2	3	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	3	4	4	4	4
	5	5	5	3	4	5	5	5
	6	6	6	3	6	6	6	6
	0-8	1	2	3	4	5	6	0-8

Note : Les numéros renvoient aux groupes socio-professionnels (0-8 indiquant le fait de n'avoir jamais travaillé, ou l'absence de conjoint ; champ : ménages sans retraités ; source : ERFS 2013.

II. B Le principal apporteur de ressources : une première estimation

Ménages dont le principal apporteur de ressources est...

	(mesure directe)	(mesure indirecte)
1. Agriculteurs	1,5	1,2
2. Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	5,5	6,3
3. Cadres et professions intellectuelles supérieures	19,3	21,5
4. Professions intermédiaires	25,1	23,8
5. Employés	22,0	17,8
6. Ouvriers	21,9	25,1
0-8 Inactifs n'ayant jamais travaillé	4,8	4,2

Champ : ménages sans retraités ; source : ERFS 2013.

II. B Le principal apporteur de ressources

Approches	Avantages	Inconvénients
Principal apporteur de ressource	<ul style="list-style-type: none"> • Simplicité ; • Lisibilité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité au critère économique dans la définition des positions sociales ; • Référence à la situation d'un seul membre du ménage : absence de prise en compte des différences entre mono- et bi-activité et de l'homo-/hétéro-gamie ; • Une représentation asymétrique, vers le haut, de la structure sociale.
Version directe	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte de la situation spécifique de chaque ménage 	<ul style="list-style-type: none"> • N'est disponible que dans certaines enquêtes (hors EAR, EEC ; hors enquêtes d'entreprises de sondage)
Version indirecte	<ul style="list-style-type: none"> • Construction possible à partir des seules catégories socio-professionnelles des membres du ménage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grille d'articulation des catégories qui a été fixée à un moment donné et sur un champ donné

II. B Nomenclatures croisées synthétiques : construction

Champ : tension entre,

- un champ large (ménages non complexes, avec et sans retraités), pour lequel seule l'information sur les groupes est disponible,
- Et des champs plus réduits (ménages sans retraités, parents), où la catégorie socio-professionnelle peut être utilisée.

Principes de construction :

- Étape 1 : identifier un ensemble de variables de ressources pertinentes ;
- Étape 2 (prototype I seulement) : regrouper les catégories socio-professionnelles, grâce à une CAH sur les ressources.
- Étape 3 : regrouper les configurations croisées de catégories des membres du ménage, grâce à une CAH sur les ressources et à quelques adaptations.

Résultat : une nomenclature déclinée en 10 à 15 modalités, avec un premier niveau davantage regroupé.

Deux bases de données utilisées (en fonction des usages attendus) :

- Sur les champs réduits, avec la catégorie socio-professionnelle : Panels 2007 de l'Éducation Nationale (sociologie de l'éducation, origine sociale)
- Sur les champs larges, avec seulement le groupe socioprofessionnel : Revenus fiscaux et sociaux 2013 (morphologie sociale, analyse spatiale)

II. B Nomenclatures croisées synthétiques : prototype I

Source : données du panel de la DEPP (n = 30 228)

Le prototype permet le classement de tous les « parents d'élèves » sur la base de leur CS en **13 catégories et 3 grands groupes**.

L'analyse porte sur les ressources suivantes :

Ressources économiques : revenus par unité de consommation ;

Ressources culturelles : plus haut diplôme au sein du couple ;

Aisance matérielle : nombre de pièces dans le logement ;

Type d'emploi : description sectorielle (public –privé) au niveau ménage ;

Ressources géographiques : taille de la ville de résidence ;

Ressources géographiques : appartenance à un quartier sensible ;

Ancrage et mobilité géographique : le fait d'avoir connu une mobilité internationale ou nationale ;

Structure familiale : le fait d'être en couple ou non ;

Structure familiale : nombre d'enfants.

II. B Schéma d'affectation du prototype I

	Petit indépendant	Cadre sup. indépendant	Cadre sup. du privé	Cadre sup. du public et enseignant	Profession intermédiaire du public	Profession intermédiaire du privé	Employé du public	Employé du privé	OQ et employé de service	ONQ	Inactif	Femme seule
Petite indépendante	2d	1b	1c	1d	2d	2d	2d	2d	3a	3b	3c	2e
Cadre sup. indépendant	1b	1b	1a	1a	1b	1b	1b	1b	1b	1b	1b	1b
Cadre sup. du privé	1c	1a	1a	1a	1c	1c	1c	1c	1c	1c	1c	1c
Cadre sup. du public et enseignante	1d	1a	1a	1a	1d	1d	1d	1d	1d	1d	1d	1d
Profession intermédiaire du public	2d	1b	1c	1d	2a	2a	2a	2a	2a	2a	3c	2e
Profession intermédiaire du privé	2d	1b	1c	1d	2a	2b	2c	2c	2c	3a	3c	2e
Employée du public	2d	1b	1c	1d	2a	2c	2c	2c	3a	3b	3c	3d
Employée du privé	2d	1b	1c	1d	2a	2c	2c	2c	3a	3a	3c	3d
OQ et employé de service	3a	1b	1c	1d	2a	2c	3a	3a	3b	3b	3c	3d
ONQ	3b	1b	1c	1d	2a	3a	3b	3a	3b	3b	3c	3d
Inactive	3c	1b	1c	1d	3c	3c	3c	3c	3c	3c	3c	3d
Homme seul	2e	1b	1c	1d	2e	2e	3d	3d	3d	3d	3d	

II. B Nomenclatures croisées synthétiques : prototype I (parents d'élèves de collège)

1. Ménages à dominante cadres (27 %)

- a. Cadres homogames (8 %)
- b. Ménages composés d'au moins un chef d'entreprise ou d'une profession libérale (3 %)
- c. Cadres du privé hétérogames ou seuls (10 %)
- d. Cadres du public hétérogames ou seuls (6 %)

2. Ménages à dominante professions intermédiaires, employés et petits indépendants (29 %)

- a. Ménages composés d'une profession intermédiaire du public et d'un autre actif (6 %)
- b. Professions intermédiaires du privé homogames (2 %)
- c. Ménages d'employés et de professions intermédiaires (13 %)
- d. Ménages de petits indépendants (9 %)
- e. Professions intermédiaires seuls (2 %)

3. Ménages à dominante ouvrière (36 %)

- a. Ménages composés d'un ouvrier et d'un autre actif (15 %)
- b. Ouvriers homogames (15 %)
- c. Employés, ouvriers ou petits indépendants avec un.e inactif.ve (6 %)
- d. Employés, ouvriers ou inactifs seuls (7 %)

II. B Nomenclatures croisées synthétiques : prototype II

Source : Revenus Fiscaux et sociaux (n = 49 875 ménages)

Le prototype permet le classement de tous les ménages non complexes sur la base de leur CS en **14 catégories et 7 grands groupes**.

L'analyse porte sur les ressources suivantes :

Ressources économiques : revenus par unité de consommation ;

Ressources scolaires : plus haut niveau de diplôme dans le ménage ;

Origines sociales : position sociale la plus élevée des parents ou beaux-parents ;

Ressources professionnelles : type de contrat et d'employeur ;

Ressources géographiques : tranches d'unité urbaine ;

Ressources résidentielles : statut d'occupation et taille du logement, en six situations ;

II.B Schéma d'affectation du prototype II

	Chef d'entreprise, cadre et profession intellectuelle (1)	Profession intermédiaire (2)	Petit indépendant (3)	Employé (4)	Ouvrier (5)	Inactif ou inconnu (6)	Femme seule (7)
Cheffe d'entreprise, cadre et profession intellectuelle (1)	IA	IB	IIA	IIA	IIA	IIC	IIC
Profession intermédiaire (2)	IB	IIB	IIB	IIIA	IIIA	IIIC	IIIC
Petite indépendante (3)	IIA	IIB	IVA	IVA	IVA	IVB	IVB
Employée (4)	IIA	IIIA	IVA	IIIB	VA	VIA	VIA
Ouvrière (5)	IIA	IIIA	IVA	VA	VB	VIB	VIB
Inactive ou inconnue (6)	IIC	IIIC	IVB	VIA	VIB	VII	VII
Homme seul (7)	IIC	IIIC	IVB	VIA	VIB	VII	

II. B Nomenclatures croisées synthétiques :

I. Ménages à dominante cadre (8,7 %) prototype II (ménages simples)

IA. Cadres homogames (3,5 %)

IB. Cadres avec intermédiaires (5,2 %)

II. Ménages à dominante intermédiaire et cadre (16,7 %)

IIA. Cadres avec petits indépendants, employés, ouvriers (5,2 %)

IIB. Intermédiaires homogames et avec petits indépendants (5,5 %)

IIC. Cadres avec inactifs ou vivant seuls (6,0 %)

III. Ménages à dominante employée et intermédiaire (22,6 %)

IIIA. Intermédiaires avec employés, ouvriers (9,8 %)

IIIB. Employés homogames (3,0 %)

IIIC. Intermédiaires avec inactifs ou vivant seuls (9,8 %)

IV. Ménages à dominante indépendante (10,1 %)

IVA. Petits indépendants homogames, avec employés, ouvriers (5,8 %)

IVB. Petits indépendants avec inactifs ou vivant seuls (4,2%)

V. Ménages à dominante ouvrière (13,1%)

VA. Ouvriers avec employés (9,6 %)

VB. Ouvriers homogames (3,5 %)

VI. Ménages d'employés ou ouvriers avec inactifs ou vivant seuls (26,4 %)

VIA. Employés avec inactifs ou vivant seuls (14,7 %)

VIB. Ouvriers avec inactifs ou vivant seuls (11,7 %)

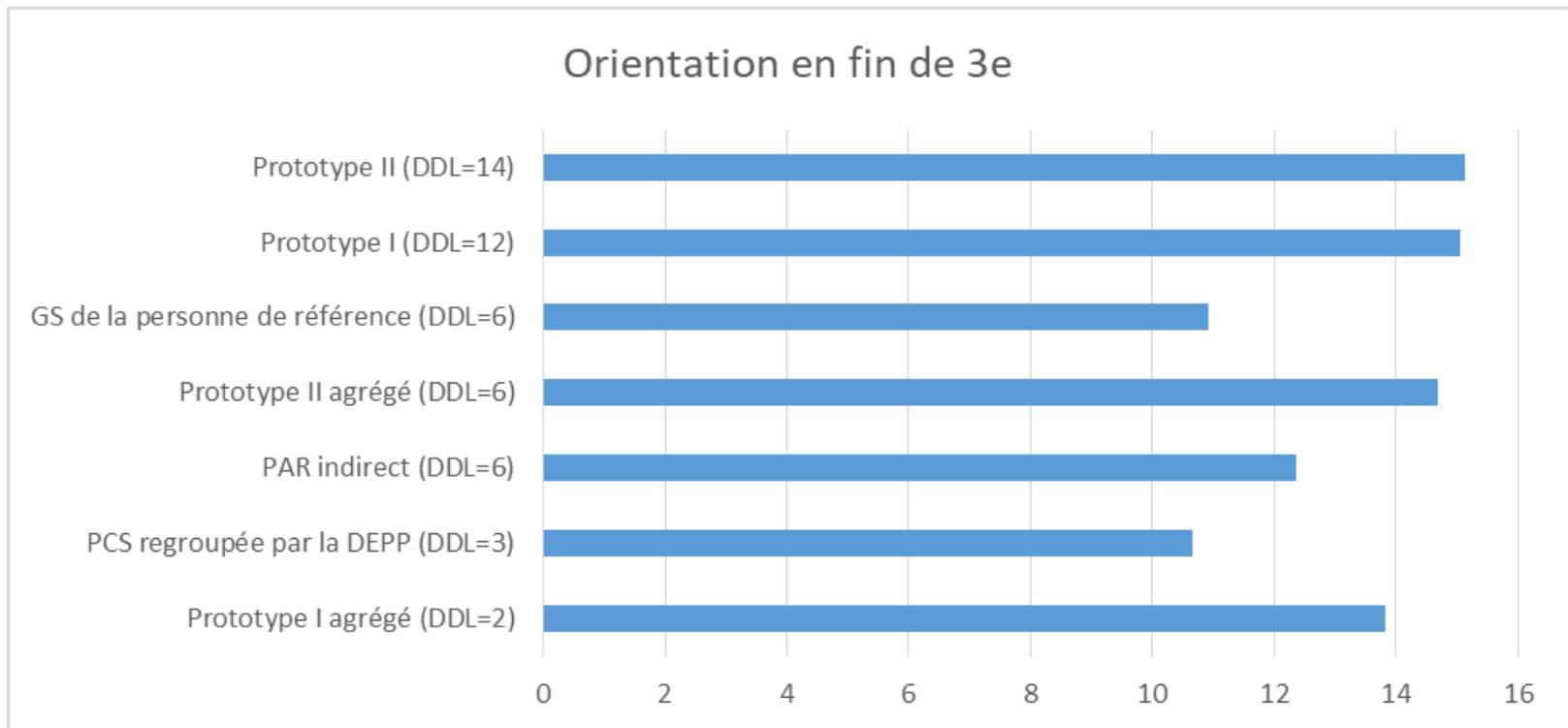
VII. Ménages avec uniquement des inactifs (non retraités) (2,4 %)

II.B Validations

- **Trois prototypes** sont testés :
 - Principal apporteur de ressources (direct ou indirect, selon les sources)
 - Le prototype I de nomenclature croisée synthétique (issu d'une analyse du champ des parents de collégiens)
 - Le prototype II de nomenclature croisée synthétique (issu d'une analyse en population générale, incluant les retraités)
- **Les domaines couverts par les tests** : trajectoires scolaires ; patrimoine ; pratiques culturelles des enfants ; pratiques culturelles des adultes ; santé ; logement, etc.
- **Les approches sont évaluées** en fonction de leur pouvoir explicatif au sens statistique (mis en regard avec leur parcimonie) ainsi que des différences qu'ils mettent (ou non) en évidence.

II.B Validations sur les parcours scolaires

1. Les prototypes I et II sont plus explicatifs que tous les autres approches.



II.B Validations sur les parcours scolaires

2. Les prototypes I et II mettent en évidence des différences internes aux groupes des cadres, des professions intermédiaires ou des classes populaires.

- Les prototypes mettent en évidence un effet beaucoup plus important de l'origine sociale qu'une approche par une seule profession, comme l'est le principal apporteur de ressources (mesure indirecte).
- Les deux prototypes présentent un intérêt descriptif, mais ils sont également plus puissants dans les modèles économétriques. Lorsqu'il s'agit de neutraliser l'effet de l'origine sociale, on ne capte pas tout en incluant dans le modèle une variable comme la profession du principal apporteur de ressources, alors qu'on capte davantage avec les deux prototypes.

II.B Validations sur les parcours scolaires

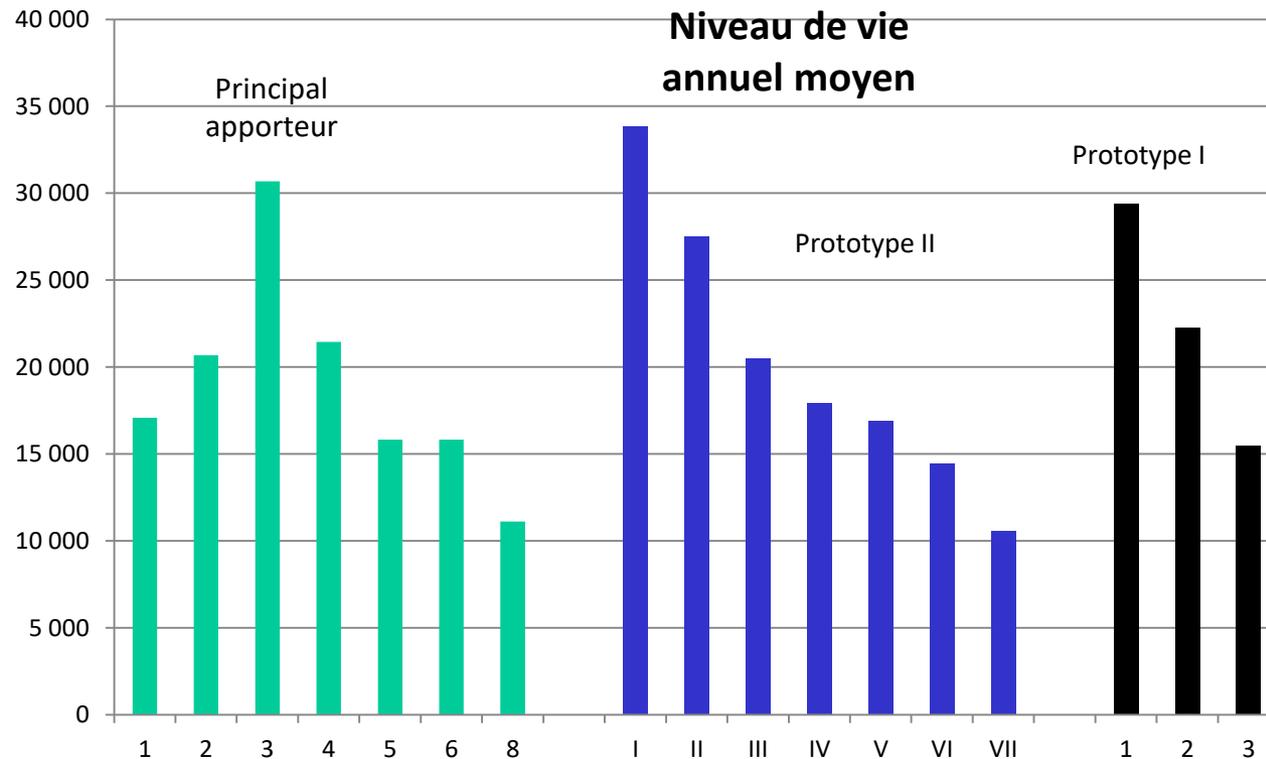
2. Les prototypes I et II mettent en évidence des différences internes aux groupes des cadres, des professions intermédiaires ou des classes populaires.

Exemple 1 : Selon PAR, 86 % des enfants dont le principal apporteur de ressource est cadre sont orientés en 2^{nde} GT. Or, les enfants de cadres vivant avec un inactif ou seul ne sont que 77 % à être orientés en 2^{nde} GT alors que c'est le cas de 91 % des enfants dont les parents sont tous les deux cadres (prototype II).

Exemple 2 : Les enfants dont au moins un parent est ouvrier n'ont pas le même destin scolaire selon la profession de leur autre parent, y compris si on se restreint au sein des classes populaires. Les enfants dont un parent est ouvrier et l'autre employé sont 44 % à être orientés en 2^{nde} GT, contre seulement 35 % lorsque les deux parents sont ouvriers, et 29 % si l'autre parent est inactif (prototype II).

II.B Validations sur les niveaux de vie et le patrimoine

1. Le prototype II rend mieux compte de la diversité des niveaux de vie que le principal apporteur de ressource et le prototype I (qui ne comporte que 3 groupes, toutefois).



II.B Validations sur les niveaux de vie et le patrimoine

2. Le patrimoine et ses différentes facettes : des configurations variables en fonction des champs.

Patrimoine total (brut) :

- Le prototype II décrit mieux la diversité des patrimoines bruts que le principal apporteur de ressource sur l'ensemble du champ des ménages non complexes,
- mais moins sur les ménages sans retraités au niveau des groupes, en raison du patrimoine professionnel (notamment foncier), des agriculteurs,
- et que le prototype I au niveau des sous-groupes (les chefs d'entreprise et professions libérales, au fort patrimoine professionnel, y étant mieux distingués).

Patrimoine financier :

- Sur le champ des ménages sans retraités, on retrouve la supériorité du prototype I pour cette même raison au niveau des sous-groupes,
- mais le prototype II est celui qui rend le mieux compte de l'échelle de ce type de patrimoine au niveau des groupes.

Patrimoine immobilier : une supériorité des prototypes I et, surtout, II, qui isolent mieux les hauts et bas niveaux de patrimoine, par rapport au principal apporteur de ressources.

II.B Validations sur les niveaux de vie et le patrimoine

En prenant en compte la situation de plusieurs membres du ménage, les prototypes I et II permettent de mieux repérer les ménages aux niveaux de vie et de patrimoine...

- ... **les plus élevés** (cadres homogames I.A dans le prototype II ; Ménages de cadres homogames 1.a ou composés d'au moins un chef d'entreprise ou d'une profession libérale 1.b dans le prototype I) ;
- ... **les plus faibles** (ouvriers et employés mono-actifs ou vivant seuls, VI, dans le prototype II ; ouvriers, employés, inactifs vivant seuls, 3d, dans le prototype I).

II. B Les nomenclatures croisées synthétiques

Approches	Avantages	Inconvénients
Nomenclatures croisées synthétiques	<ul style="list-style-type: none"> • Objectivent des positions sociales définies par un large ensemble de ressources • Rendent compte de la singularité des ménages mono-adultes ; • Donnent à voir la situation particulière des ménages homo- / hétéro-games. • Sont implémentables de façon homogène dans toutes les sources, y compris EAR, EEC et enquêtes d'entreprise de sondage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Malgré le caractère synthétique : Complexité/lisibilité des intitulés
Prototype I	<ul style="list-style-type: none"> • Rend compte de la situation particulière de certaines catégories, comme les professions libérales et les employés des services aux particuliers 	<ul style="list-style-type: none"> • Construction plus complexe, dont les intitulés ne peuvent que partiellement rendre compte. • Ne peut être implémenté sur les ménages comportant des retraités (usages limités).
Prototype II	<ul style="list-style-type: none"> • Peut être utilisé sur l'ensemble des ménages, donc pour les usages visant à catégoriser des logements. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne peut rendre compte de distinctions entre catégories et non groupes.

II.B L'agrégat ménage

Les travaux à venir :

- Poursuivre les travaux de **validation sur d'autres thématiques** (logement, pratiques culturelles des enfants, pratiques culturelles des adultes, santé) [en cours] ;
- Compte tenu du maintien (anticipé) de l'usage de la personne de référence pour des raisons techniques, **la proposition s'oriente vers un choix entre les prototypes I et II** (ou éventuellement vers une synthèse des deux).
- Conduire un travail spécifique sur **l'écriture des intitulés de rubriques** et, plus largement, sur **la manière de nommer la nomenclature** : Ménage ? / Couple ? ;
- Prévoir les **règles d'extension des prototypes aux ménages complexes**, par exemple en utilisant les catégories / groupes des deux actifs les plus engagés sur le marché du travail ; pour le prototype I, voir comment il pourrait être étendu à des ménages comportant des retraités.

II.C Agrégats ad-hoc : objectifs

- Permettre l'analyse fine de domaines ou activités professionnelles pas ou plus identifiés au niveau détaillé de la PCS 2020.
- Il s'agit de délimiter, à partir d'une liste de professions ou libellés, un périmètre permettant l'étude du domaine concerné et prévoir éventuellement ses distinctions internes.
- Des domaines ont été identifiés, où des exemples de tels agrégats ont commencé à être élaborés.

II.C Agrégats ad-hoc : ce qui a été fait

Des réflexions ont donc été conduites concernant quatre domaines :

- Les professions d'enseignant (Olivier Monso ; Depp) ;
- Les professions numériques (Jean Flamand, France Stratégie ; Christophe Michel, Dares) ;
- Les professions « vertes » (Benoit Bourges, SDES et Onemev ; Félicie Drouilleau et Anne Delanoé, Cereq) ;
- Les professions de l'élite socio-professionnelle (Thomas Amossé, Cnam ; Milan Bouchet-Valat, Ined ; Cédric Huguée, CNRS).

Entre octobre et janvier, les acteurs concernés ont travaillé en vue d'établir une première liste de libellés correspondant au périmètre qu'ils souhaitent délimiter à partir de leurs référentiels professionnels et de l'ensemble des libellés déclarés dans l'enquête *Emploi* et l'enquête *Annuelle de recensement*.

Ces listes doivent être prochainement finalisées, afin de voir au cours du printemps comment elles peuvent être intégrées à la liste fermée des libellés utilisés pour la collecte de la PCS 2020.

II.C Agrégats ad-hoc (1) : les enseignants

L'enjeu : labelliser les contours d'un ensemble de professions éclatées dans deux groupes et catégories socio-professionnels, afin de permettre la production de connaissances comparables et cumulatives sur cet ensemble de quelques 800 000 salariés.

Le périmètre : l'ensemble des 5 P 2020 d'enseignants amenées à remplacer les 7 P 2003 existantes précédemment : les enseignants du supérieur ; les enseignants titulaires du secondaire général et technologique ; les enseignants titulaires du primaire ; les enseignants titulaires du secondaire professionnel ; les enseignants non-titulaires du primaire et du secondaire.

Ce qui est attendu : la fourniture d'une liste de libellés permettant (1) de coder ces professions et (2) des analyses selon le corps, le type d'établissement et (éventuellement) son secteur, avec une déclinaison du libellé type « professeur certifié de collège public ».

II.C Agrégats ad-hoc (2) : le numérique

L'enjeu : préciser les domaines professionnels principalement concernés par la diffusion des outils et compétences numériques, qui transforment, à des degrés divers, de nombreux métiers et activités.

Le périmètre envisagé : en croisant trois référentiels, après consultation d'acteurs professionnels et validation statistique, six familles correspondant au « cœur » du numérique sont identifiées (avec autant de listes de libellés, cf. fichier excel joint), à savoir les métiers : de l'informatique, des systèmes d'information ; des infrastructures réseaux, télécommunications ; de l'analyse de données et de l'intelligence artificielle ; de la communication, de l'interface utilisateur et de la création numérique ; du management et de la stratégie ; de l'expertise et du conseil.

Ce qu'il reste à faire : affiner la liste des libellés en retenant les appellations proches des déclarations spontanées des enquêtés ; et obtenir ainsi une première estimation quantitative de l'agrégat proposé.

II.C Agrégats ad-hoc (3) : les métiers

« verts »

L'enjeu : préciser le périmètre des métiers ou professions, dont « la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement », afin de pouvoir analyser leurs caractéristiques et leur développement.

Le périmètre envisagé : prenant acte des limites des professions créées en 2003, le SDES, l'Onemev et le Céreq travaillent à l'élaboration d'une liste de mots-clés, puis de libellés d'emploi, correspondant à la notion de « métiers verts ».

Des premiers registres sont ainsi proposés tels que

- la protection de l'environnement (« pollution », « assainissement », « agriculture biologique », etc.),
- les ressources naturelles (« biodiversité », « faune », « flore », « protection de la nature », etc.),
- l'économie circulaire (« décontamination », « recyclage », « traitement des déchets », etc.),

II.C Agrégats ad-hoc (3) : les métiers « verts »

- la transition écologique (« éolien », « photovoltaïque », « renouvelable », « isolation », etc.),
- la responsabilité sociétale des entreprises (« HSE », « management environnemental », etc.).

Ce qu'il reste à faire : affiner la liste des mots-clés et des libellés d'emploi, en supprimant tous ceux qui ne correspondent pas de façon univoque à la définition des métiers « verts » et réfléchir à la manière de les organiser (les lexiques ci-dessus n'étant que des propositions provisoires).

La terminologie de « métiers verts » peut faire l'objet d'une interrogation tant il peut y avoir un décalage entre l'intention, la présence du mot dans le libellé d'emploi et l'effet réel sur l'environnement.

II.C Agrégats ad-hoc (4) : une « élite » socio-professionnelle

L'enjeu : identifier les positions les plus élevées dans les organisations de travail, qu'elles soient occupées comme salariés ou indépendants, comme pendant socio-professionnel des « 1 % » des distributions de revenu et des diplômés des grandes écoles (ou des cursus universitaires les plus prestigieux).

Le périmètre envisagé : un ensemble de professions ou libellés correspondant

- (1) aux chefs des moyennes et grandes entreprises(50 000),
- (2) aux professions libérales de la santé et du droit (260 000),
- (3) aux catégories A+ de la haute administration (direction et commandement, magistrature, armée) (35 000),
- (4) aux professions de rang A de l'enseignement supérieur et la recherche (y compris en santé) (35 000),

II.C Agrégats ad-hoc (4) : une « élite » socio-professionnelle

- (5) à certaines professions de l'information et des arts (10 000),
- (6) aux directeurs administratifs et commerciaux des grandes entreprises, aux directeurs de grands magasins et cadres de la finance (50 000),
- (7) aux directeurs de la production, de l'informatique ou de la recherche des grandes entreprises ainsi qu'aux pilotes d'avion (30 000).

L'« élite » socio-professionnelle ainsi identifiée rassemblerait entre 450 000 et 500 000 personnes, soit un peu moins de 2 % des actifs en emploi.

Ce qu'il reste à faire : affiner la liste des libellés, en précisant certaines frontières.