

Un agrégat « complémentaire » : les classes et sous-classes d'emploi

Thomas Amossé (Cnam, Lise, CEET), Joanie Cayouette Remblière (Ined)

Table des matières

I.	Les préconisations du rapport état des lieux	2
1.	Les travailleurs indépendants.....	2
2.	Les transformations du groupe des cadres	3
3.	Les enseignants	3
4.	La distinction qualifiés / non qualifiés, précaires / non précaires.....	3
5.	L'articulation avec les nomenclatures existantes	3
II.	Les principes retenus par le sous-groupe.....	4
III.	La grille d'analyse proposée	6
IV.	Mode de construction de l'ensemble des classes et sous-classes d'emploi.....	7
1.	Une redéfinition des frontières de la qualification	7
2.	Les divisions des indépendants et leur insertion à la structure sociale	10
3.	Articulation des différents clivages que retient l'agrégation proposée.....	12
V.	Les validations	13
1.	Mise à l'épreuve des segmentations au principe de l'agrégat.....	13
	L'indépendance	13
	La précarité.....	14
	Le clivage public – privé et l'orientation technique / administratif, commercial, service	16
2.	Analyse sur des domaines spécifiques	17
	Le logement.....	17
	L'homogamie.....	19
	L'éducation	23
	Caractéristiques socio-démographiques.....	24
VI.	Les points de discussion	26
1.	Les intitulés des différentes classes et sous-classes.....	27
2.	Règles d'affectation des sous-classes d'indépendants dans les autres classes : I4 en D, ou en C ?	27
3.	Le reclassement des salariés de particuliers au sein de la sous-classe D4 ?	27

Dans le cadre de la rénovation des PCS, le choix a été fait de ne pas modifier les niveaux agrégés de la nomenclature – les groupes et catégories socio-professionnels – de manière à assurer une continuité des séries. Dans le même temps, le rapport de la mission d'état des lieux a souligné la nécessité de prendre en compte certaines transformations des structures d'emploi depuis la refonte de 1982, qui avait délimité les groupes et catégories : par exemple, la requalification professionnelle des enseignants du primaire avec la création du corps des professeurs des écoles, qui cependant demeurent classés au sein des professions intermédiaires par la statistique publique ; ou encore le développement de nouveaux emplois exercés en tant qu'indépendants avec la création du statut d'auto-entrepreneur. Le rapport a également mis en avant l'intérêt qu'il pouvait y avoir à mieux prendre en compte des dimensions jusque-là marginalement, ou secondairement, présentes dans la nomenclature : la nature (publique *versus* privée) de l'employeur et le type de contrat de travail (selon qu'il est à durée limitée ou non). Afin de tenir ensemble ces différentes exigences, le sous-groupe avait pour mission d'**examiner la possibilité de créer un agrégat complémentaire aux groupes et catégories historiques de la nomenclature.**

A l'issue des travaux réalisés, **nous proposons de définir des « classes et sous-classes d'emploi »**. Cette grille, définie à partir des professions et variables permettant de coder la nomenclature, permettra d'**analyser la situation professionnelle des actifs occupés.**

I. Les préconisations du rapport état des lieux

Le rapport d'état des lieux indique un certain nombre de souhaits, qui pour certains font d'ores et déjà l'objet de mises en œuvre pratiques par les acteurs interrogés. Il est donc attendu que le nouveau niveau d'agrégation soit labellisé par l'Insee et mis largement à disposition. Par ailleurs, si certaines propositions formulées par les personnes rencontrées s'écartent des principes qui structurent historiquement la nomenclature, pour par exemple s'approcher d'échelles unidimensionnelles ordonnées, la plupart consistent à agréger différemment les professions et catégories de façon à avoir des regroupements davantage en phase avec la société actuelle. Nous listons ces attentes ci-dessous.

1. Les travailleurs indépendants

Pour plusieurs acteurs questionnés, les travailleurs indépendants forment désormais un ensemble hétérogène et aux contours flous. De ce fait, différentes propositions d'aménagement les concernent :

- regrouper les agriculteurs avec les artisans et commerçants dans un ensemble de « petits indépendants » ;
- en sens inverse, ou de façon complémentaire, segmenter le groupe des travailleurs indépendants selon la taille de leur entreprise ;
- dégager un ensemble spécifique constitué des « auto-entrepreneurs » ou « indépendants économiquement dépendants » ;
- isoler, pour chacun des groupes de la nomenclature, voire pour chaque catégorie, une catégorie (une profession) regroupant les travailleurs indépendants, ou assimilés comme tels.

2. Les transformations du groupe des cadres

Compte tenu de la forte augmentation numérique du groupe de cadres, de l'écart perçu comme croissant entre cadres dirigeants et subalternes, et des modalités spécifiques de temps de travail qui leur ont été (respectivement) associés à l'occasion de la RTT, il a été demandé que :

- le groupe des cadres soit scindé selon la position hiérarchique occupée ;
- les professions de l'information, de l'art et des spectacles soient isolées, au moins pour partie ;
- en sens inverse, (que) l'ensemble des cadres d'entreprise (au sens des conventions collectives) et des agents de catégorie A (au sens des statuts de la fonction publique), y compris ceux actuellement classés en profession intermédiaire, soit mis avec les cadres.

3. Les enseignants

En ce qui concerne les enseignants, le changement statutaire concernant les instituteurs devenus professeurs des écoles (de la catégorie B à la catégorie A de la fonction publique) invite plusieurs acteurs à demander :

- leur intégration à un agrégat constitué de l'ensemble des enseignants ;
- éventuellement avec les enseignants des professions artistiques, professionnels de la formation continue et moniteurs de conduite.

4. La distinction qualifiés / non qualifiés, précaires / non précaires

Un large consensus se dégage concernant la nécessité de distinguer à un niveau assez agrégé les employés qualifiés des employés non qualifiés, à l'image de la distinction proposée au sein du groupe ouvrier, sans que cela ne signifie toutefois qu'une fusion des groupes employés / ouvriers ne soit demandée, notamment en raison des clivages de sexe qu'ils recourent.

D'autres acteurs évoquent l'intérêt de séparer les travailleurs au statut d'emploi les plus précaires.

5. L'articulation avec les nomenclatures existantes

Certains regroupements adoptés au niveau européen avec l'EseG l'ont été dans un souci de compromis entre pays mais n'étaient pas nécessairement les plus adaptés à la situation française. C'est notamment le cas de l'opposition entre managers et professionnels, qui correspondent en premier lieu aux catégories britanniques et dont la mesure semble assez peu robuste dans le temps¹. D'autres configurations, qui auraient pu être envisagées (selon l'orientation ou le statut, public ou privé, de l'activité), sont à l'inverse absentes du fait de périmètres variables de la fonction publique et du secteur privé dans les différents pays et, de façon pratique de l'absence d'une telle variable dans de nombreuses enquêtes européennes. De telles contraintes ne s'imposent pas pour la création d'une grille d'analyse complémentaire aux groupes et catégories socio-professionnelles.

¹ Dans les études préalables au projet EseG, la rubrique des « managers salariés », qui est définie par la variable de supervision, est apparue particulièrement instable.

II. Les principes retenus par le sous-groupe

Pour pallier certaines limites d'EseG (son implémentation au plan européen empêche la possibilité d'utiliser les niveaux les plus détaillés d'Isco) et afin d'éviter une redondance des nomenclatures (compte tenu de l'implémentation directe d'Isco et EseG dans les sources françaises que vise le projet de rénovation), nous suggérons que :

La grille d'analyse proposée se distingue clairement, tant au plan des principes que des regroupements proposés, non seulement des groupes et catégories historiques de la PCS, mais aussi d'EseG et d'Isco (Principe 1).

Par ailleurs, l'objectif d'actualisation auquel entend répondre cet agrégat suppose qu'il puisse s'appuyer sur des distinctions fines (par exemple pour délimiter un ensemble d'enseignants ou d'employés non qualifiés) et ne soit pas contraint par la nécessité d'être rétopolable. Le souhait de pouvoir se distinguer des catégories et groupes historiques de la nomenclature suppose par ailleurs de pouvoir, lorsque c'est nécessaire, implémenter l'agrégat à partir des variables déclaratives utilisées pour produire la PCS. Nous proposons donc que :

La nouvelle grille d'analyse ne soit pas uniquement définie par une combinaison de catégories socio-professionnelles, mais puisse également s'appuyer sur des professions détaillées et les variables utilisées pour les coder (Principe 2).

Ce principe exclut qu'une version simplifiée soit implémentable à partir des seules catégories socio-professionnelles à des fins d'analyses rétrospectives ou sur des sources où la profession ne serait pas codée. Nous avons initialement laissé ouverte cette option, qui a été testée empiriquement. Mais les résultats ont montré que l'intérêt de disposer d'une nouvelle grille d'analyse reposait sur le déplacement de certaines professions précises, et non de catégories entières (les nouveaux découpages perdant alors une part importante de leur pertinence).

Ce principe n'est en soi pas un obstacle à la production et à la diffusion de la grille d'analyse envisagée dans la mesure où l'évolution des procédures de collecte et codification de la nomenclature rénovée entend permettre le codage de son niveau détaillé (des P 2020, à quatre positions) dans l'ensemble des enquêtes de la statistique publique et proposer des outils à destination des autres utilisateurs souhaitant coder à ce niveau.

Nous avons également réfléchi à un principe permettant de répondre aux attentes exprimées concernant l'évolution de la structure des qualifications professionnelles (en raison par exemple des diplômes requis pour exercer certaines professions) et le repositionnement des professions ayant connu une évolution de leur qualification conventionnelle (au niveau des branches ou entreprises pour les salariés du privé, dans les statuts de la fonction publique pour les agents des administrations, collectivités territoriales ou des hôpitaux). Aussi, nous posons que :

La grille d'analyse proposée actualise les clivages des emplois salariés selon leur niveau de qualification, en tenant compte de leurs positions juridiques mais aussi des rémunérations associées et niveaux de diplôme requis (Principe 3)

Dans un premier temps, une adéquation stricte des regroupements statistiques envisagés avec les compromis sociaux de classement, dans l'esprit de la refonte de 1982 (Desrosières, Thévenot, 1988 [2002]), a été examinée. Comme nous le verrons, cette approche a finalement été abandonnée, compte tenu de l'ampleur des reclassements catégoriels opérés dans la fonction publique, puisqu'ils concernent non seulement les professeurs des écoles, mais aussi les sages-femmes, les infirmiers, les officiers et agents de la police nationale, les gendarmes, etc. Il est apparu que dans un contexte de forts changements des niveaux de qualification dans le secteur public une structure des emplois strictement adossée au droit était déséquilibrée, entre les différents niveaux envisagés ainsi qu'entre la fonction publique et le monde de l'entreprise (les niveaux de qualification des professions y étant plus stables). Ce n'est qu'à l'issue de cette tentative, que nous avons formulé le principe 3 tel que ci-dessus, en adoptant une notion composite de la qualification, qui s'appuie certes sur la position juridique, mais comme un indicateur partiel, à côté des niveaux de rémunération et diplôme observés dans les professions.

Si le droit conventionnel ne suffit aujourd'hui plus à définir de façon stable et homogène les grands niveaux de qualification du monde du travail, il n'a pas été absent de nos réflexions. Compte tenu du souhait de clarification concernant les délimitations externes et internes des travailleurs indépendants (cf. *supra*), de la pertinence encore aujourd'hui spécifiquement marquée en France du clivage public – privé², des attentes concernant la possibilité et du souhait de s'écarter des distinctions retenues dans l'EseG et la PCS (principe 1)³, nous suggérons en effet que :

La grille proposée distingue les indépendants et en donne une vision hiérarchisée qui permette de les intégrer dans la structure d'emplois d'ensemble (principe 4)

La grille complémentaire rend compte, aux différents niveaux de qualification des emplois salariés, des clivages entre stables et précaires, et entre agents du public et salariés du privé (Principe 5)

Ainsi, à l'issue de la rénovation, trois grilles de lecture complémentaires de l'espace social existeraient à l'image des différents schémas d'agrégation proposés en 1954 : les catégories et groupes socio-professionnels historiques ; les groupes socio-économiques européens ; les classes et sous-classes d'emploi, qui donneraient plus systématiquement à voir les clivages du monde du travail que sont la qualification, le statut et la nature de l'employeur.

² Cf. par exemple Huguée, de Verdalle, 2015 ; Huguée, Pénissat, Spire, 2015.

³ Les indépendants demeurent par ailleurs nettement spécifiques du point de vue de leurs revenu et patrimoine, ce qui s'observe en France comme au niveau européen. Malheureusement, ce clivage n'a pu être strictement pris en compte dans EseG et n'est que partiellement suivi dans la définition des groupes de la PCS, la priorité étant donnée aux professions comme en témoigne par exemple la situation des professions libérales au sein du groupe des cadres. S'agissant du clivage public – privé, la PCS et EseG opèrent des délimitations sectorielles selon le type l'activité, comme la santé ou l'enseignement, plus que selon la nature de l'employeur.

III. La grille d'analyse proposée

Cette grille doit permettre d'analyser plus précisément la réalité de l'érosion et de la transformation de la société salariale en cours depuis plusieurs décennies, avec l'élévation du niveau de qualification des emplois, le développement d'activités exercées comme indépendants, la montée des formes précaires d'emploi, le déplacement de la frontière entre public et privé, le resserrement des activités liées à la production de biens et non de services.

Tableau 1 – Les classes et sous-classes d'emplois

	En %
I. Emplois 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. Emplois 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. Emplois 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. Emplois 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. Emplois 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

Note de présentation : la classe I a été conçue de façon symétrique aux quatre classes suivantes (A, B, C, D), qui ne comportent que des salariés et des fonctionnaires. Aussi, pour mener des analyses prenant comme premier principe de classement la position sur l'échelle sociale, il est possible de mettre I1 avec la classe A, I2 avec la classe B, I3 avec la classe C et I4 avec la classe D.

Note de lecture : Les emplois indépendants de niveau supérieur concernent 2,5 % des actifs occupés. La répartition des effectifs est basée sur une version non définitive.

Champ : actifs occupés.

Source : Enquête *Emploi*, 2014.

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

La grille d'analyse proposée résulte d'une application itérative des principes présentés. Deux premières versions ont été élaborées, puis testées. Les résultats des analyses (qui sont présentées dans la section V) ont conduit à opérer des changements, qu'intègre la version que nous présentons. Nous synthétisons ci-dessous les principaux choix qui ont été adoptés, concernant les frontières de la qualification.

1. Une redéfinition des frontières de la qualification⁴

Comme nous l'avons dit, nous avons dans un premier temps construit une première version d'agrégat qui renvoyait aux niveaux de qualification des conventions collectives et aux statuts de la fonction publique. De nombreuses professions ayant été (ou étant en passe d'être) reclassées des catégories B à A (les professeurs des écoles, les sages-femmes, les infirmiers, les travailleurs sociaux, les ingénieurs du contrôle aérien, les officiers de la police nationale) et de C à B (les agents de la police nationale et les gendarmes), la structure des emplois se trouvait fortement réévaluée par rapport à la représentation issue des groupes socio-professionnels historiques. Et elle perdait en pertinence, ce que nous avons empiriquement observé : en effet, le reclassement professionnel de nombre de professions du public en catégorie A correspond à la reconnaissance du niveau licence des diplômés d'État associés à leur exercice (à l'image des D.E. du soin infirmier) ; si ce niveau de formation était relativement élevé en 1982, et pouvait alors justifier qu'une profession soit classée au sein du groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures, ce n'est plus le cas aujourd'hui (la majorité des professions de ce groupe sont exercées par des diplômés de niveau master ou au-delà). Ce transfert aurait renforcé la croissance déjà forte du groupe des cadres, en élargissant sa base à des agents ayant des niveaux de diplôme et de rémunération éloignés de la moyenne du groupe⁵. Et il aurait parallèlement vidé la composante publique des professions intermédiaires, entraînant un déséquilibre de traitement avec le secteur privé⁶, où les niveaux de diplôme observés ont sensiblement progressé sans que des évolutions catégorielles ne soient actées dans les conventions de branche. L'idée d'adosser les catégories statistiques à celles du droit posait de plus un problème pratique. En effet, lors des changements de catégorie des professions, la possibilité était laissée aux agents de conserver la catégorie antérieure, en bénéficiant alors de conditions plus favorables en termes de droits à la retraite. Regrouper l'ensemble des agents de catégorie A (et les cadres), de catégorie B (et les intermédiaires) et, enfin, de catégorie C (et les ouvriers et employés) supposait donc d'utiliser une mesure individuelle de la qualification⁷, et donc de regrouper des individus et non des

⁴ Analyses conduites par Thomas Amossé (Cnam, Lise, CEET).

⁵ Et même de sa composante publique, certes moins bien payée mais en moyenne plus diplômée. La particularité des professions reclassées en catégorie A se traduit dans les expressions utilisées pour les désigner : certains acteurs syndicaux tels la CFDT ou l'Unsa évoquent ainsi le terme de catégorie A atypique.

⁶ Au moins pour les professions sans équivalents dans le public. Dans celles exercées à la fois dans le public et dans le privé, voire comme indépendant (par exemple celles du soin infirmier ou de la kinésithérapie), la décision d'affecter en catégorie A les agents du public supposait que leurs homologues salariés du privé ou indépendants soient classés de la même manière.

⁷ Une telle mesure existe, par le biais de la question sur la position professionnelle, qui demande aux enquêtés d'indiquer la position professionnelle de leur emploi. Cette question est centrale dans la codification des PCS, mais elle ne fait sens que pour une partie des emplois, et est donc utilisée de façon variable selon les libellés de profession déclarés.

professions. Comme l'ont montré des premiers travaux de validation⁸, un tel choix rendait peu lisible l'évolution envisagée de la nomenclature, puisque de nombreuses professions se trouvaient réparties entre plusieurs classes de niveaux de qualification différents. L'ensemble de ces éléments nous ont fait opter pour une redéfinition plus empirique des frontières de qualification entre les classes d'emploi salariés.

L'approche que nous avons finalement suivie s'est voulue tout aussi systématique que la première. Mais, au lieu de prendre comme seule référence la position conventionnelle de l'emploi, nous avons également pris en compte les deux autres principaux éléments usuellement associés à la notion de qualification : les niveaux de diplôme et de revenu associés dans les faits aux professions. Ce faisant, nous nous sommes rapprochés de nombre de travaux associant les positions sociales aux diplômes requis pour exercer une profession, ou du moins aux diplômes observés pour ceux l'exerçant : cf. le schéma de classe proposé par Daniel Oesch⁹ par exemple ; ou les travaux de Peter Elias et Kate Purcell¹⁰ et Francis Green and Golo Henseke¹¹ qui ont été utilisés pour faire évoluer la future nomenclature britannique (Soc 2020)¹². Le fait d'adosser la position sociale à la qualification de l'emploi est depuis longtemps ce qui a été retenu en France dans la construction des groupes socio-professionnels, bien que de façon variable¹³, en suivant l'esprit de compromis sociaux de classement. Certes, le diplôme individuel n'entre pas, sauf exception, dans la définition des rubriques de la nomenclature des PCS, mais comme caractéristique professionnelle, le niveau et la spécialité de formation contribuent à la répartition des professions entre les différentes catégories de la nomenclature, comme en atteste en particulier la distinction entre employés qualifiés et non qualifiés (Burnod, Chenu, 2001 ; Chardon, 2002)¹⁴, que nous proposons d'actualiser avec cette grille de lecture complémentaire. Précisément, nous avons examiné l'ensemble des professions P 2003 déclarées dans un très large échantillon constitué d'enquêtes *Emploi* empilées (de 2011 à 2017), pour lesquelles nous avons comparé les trois principales composantes, évidemment liées, de la qualification, que sont : le niveau de formation, la position conventionnelle et le montant de la rémunération.

Cet examen a permis de faire des **propositions d'évolution du classement de certaines professions entre les classes A, B et C** (l'actualisation de la délimitation qualifié – non qualifié restant à faire, pour les employés comme pour les ouvriers).

⁸ Ils ont été réalisés par Tiaray Razafindranavona (Insee) à partir des enquêtes *Conditions de travail* (2013) et *Formation et qualification professionnelle* (2014-2015).

⁹ Cf. « Coming to Grips with a Changing Class Structure », *International Sociology*, March 2006, Vol 21(2), p. 263-288.

¹⁰ « Classifying graduate occupations for the knowledge society », *Working paper*, n°5, 2013, Institute for Employment Research, University of Warwick.

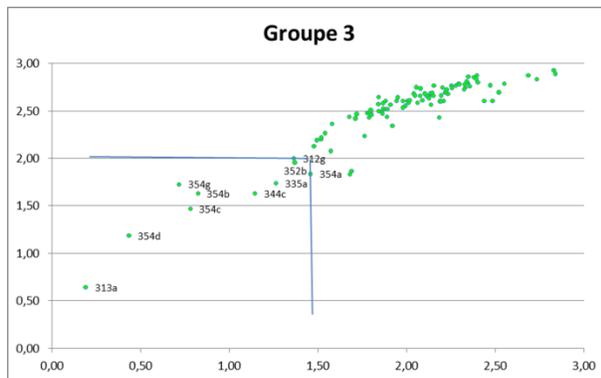
¹¹ « The Changing Graduate Labour Market: Analysis Using a New Indicator of Graduate Jobs », 2014, Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies (LLAKES), Institute of Education, University of London.

¹² https://gss.civilservice.gov.uk/wp-content/uploads/2016/08/Report_on_Professional_Occupations_final.docx

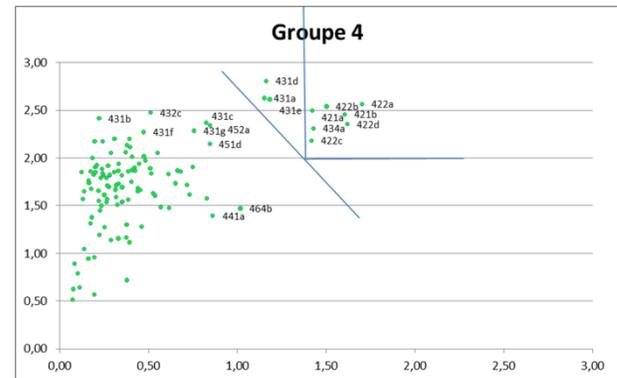
¹³ La nomenclature comprend nombre d'exceptions à ce principe, pour des raisons qui ne sont pas toujours explicitées : les directeurs de centres sociaux, même lorsqu'ils sont classés cadres ou agents de catégorie A, sont des professions intermédiaires ; il n'existe par exemple pas de jardiniers non qualifiés ; etc.

¹⁴ Guillaume Burnod, Alain Chenu, « Les employés qualifiés et non-qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et emploi*, n°86, 2001, p. 87-105 ; Olivier Chardon, « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis 20 ans », *Insee Première* n°796, juillet 2001.

Figure 1 : Parts cumulées de caractéristiques de diplômes, revenus et positions professionnelles des professions des groupes des cadres et professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires



Champ : professions du groupe 3 de la PCS, des cadres et professions intellectuelles supérieures.



Champ : professions du groupe 4 de la PCS, des professions intermédiaires.

Les deux graphiques ci-dessus montrent la position des professions selon deux scores : en abscisse, les parts cumulées¹⁵ d'individus ayant un diplôme de niveau I, un poste de niveau cadre (ou catégorie A de la fonction publique, tel que déclaré dans l'enquête) et un niveau de rémunération supérieur à 3 000 euros nets mensuels (parmi les actifs occupés à temps plein) ; en ordonnée, les parts cumulées d'individus ayant un diplôme de niveau I ou III, un poste de niveau technicien-maitrise ou cadre (ou catégorie B de la fonction publique, tel que déclaré dans l'enquête) et un niveau de rémunération supérieur à 2 000 euros nets mensuels (toujours parmi les actifs occupés à temps plein). Leur comparaison montre bien deux résultats majeurs concernant la nomenclature socio-professionnelle :

- D'une part, la très grande majorité des professions des groupes cadres et professions intermédiaires sont bien classées, dans le sens où elles délimitent deux espaces distincts de qualification (selon la signification que nous avons donnée à la notion).
- D'autre part, un ensemble limité de professions se distinguent clairement de l'ensemble, à la fois dans le groupe des cadres, elles y apparaissent « sous-qualifiées », et dans le groupe des professions intermédiaires, elles sont à l'inverse « sur-qualifiées ».

Si l'on intègre la contrainte d'implémentation possible en P 2020, l'examen systématique des professions situées dans la zone frontière a permis de proposer les re-/dé-classements suivants :

- des professions intermédiaire vers les cadres, donc **de la classe B vers la classe A** : les enseignants contractuels (hors enseignement supérieur), les enseignants du primaire et du secondaire professionnel, les cadres de santé et sage-femme, les cadres du travail social, les officiers de police et ingénieur du contrôle aérien ; soit environ 715 000 personnes.

¹⁵ Puisque trois parts sont cumulées, les professions se situent sur une échelle allant de 0 à 3.

- Des cadres vers les professions intermédiaires, donc **de la classe A vers la classe B** : les artistes du spectacle vivant et professeurs d'art (hors éducation nationale), soit environ 110 000 personnes.

Un examen analogue a été réalisé entre les groupes des professions intermédiaires, d'une part, et celui des employés et ouvriers d'autre part. Ses résultats sont similaires, quant à la robustesse de la frontière séparant ces groupes, Les évolutions suivantes en découlent :

- Des employés et ouvriers vers les professions intermédiaires, donc **des classes C-D vers la classe B** : les professions de la sécurité publique, hors militaires du rang et agents de l'administration pénitentiaire, les employés techniques et commerciaux de la banque, de l'assurance et de la sécurité sociale, les employés de la bureautique et de l'informatique, les agents de l'accompagnement des avions et des trains, les conducteurs de train et les ouvriers d'art et des spectacles ; soit environ 570 000 personnes.
- Des professions intermédiaires vers les employés ou ouvriers, donc **de la classe B vers les classes C-D** : les surveillants de l'enseignement, moniteurs éducateurs et d'atelier du travail social, moniteurs d'auto-école, animateurs socio-culturels, préparateurs en pharmacie et de l'appareillage médical, les maîtrise de la restauration (salle : cuisine et gestion) ; soit 510 000 personnes.

2. Les divisions des indépendants et leur insertion à la structure sociale¹⁶

L'idée suivie a été de proposer un complément aux groupes et catégories socio-professionnelles qui, sur les indépendants, ont un regard très sectoriel (séparant le secteur agricole, l'artisanat, le commerce) et hybride, au sens où les indépendants des catégories les plus diplômées sont rapprochés de leurs homologues salariés alors que les autres en sont séparés, en raison de leur statut d'indépendant. Avec un tel mode de construction, on offre la possibilité d'un regard qui est, sur certains points, mieux adapté à la description des transformations récentes de l'indépendance.

Initialement, deux choix ont ainsi été faits :

- Assumer une distinction d'emblée, dès le niveau des classes d'emploi, entre les salariés et les indépendants, sans exception et d'après le statut déclaré (aucune correction du statut déclaré en fonction du libellé de profession n'est effectuée, comme cela était le cas en P 2003 ; cette perspective devrait de toutes façons être exclue en P 2020).
- Distinguer entre eux les indépendants à partir des seules variables de PCS (groupes, catégories ou professions) et de nombre de salariés, en posant comme principe le fait qu'une profession exercée comme indépendant soit classée au même niveau de la hiérarchie que lorsqu'elle est exercée comme salarié (A / I1, B / I2, C / I3, D / I4).

D'où l'élaboration d'une classe d'emploi I divisée en quatre sous classes :

- **I1** : les emplois indépendants de niveau supérieur, qui sont composés des chefs d'entreprises (toutes activités confondues) de plus de 10 salariés, des professions libérales et des professions de cadres exercées en tant qu'indépendants. C'est la fraction haute de l'indépendance, qui a vocation à être rapprochée des niveaux supérieurs de qualification salariée (qui composent le cœur de la classe A). Cette construction repose sur une double

¹⁶ Les décisions proposées ici ont résulté plus particulièrement des analyses et réflexions de Julien Gros (CNRS, Lest).

hypothèse : l'appartenance au haut de la hiérarchie des emplois est liée au type de profession qu'on exerce ; la position d'employeur de plus de 10 salariés fait partie de ces professions.

- **I2** : les emplois indépendants de niveau intermédiaire, qui correspondent essentiellement aux professions intermédiaires exercées avec le statut d'indépendant (qu'ils aient ou non des salariés, à condition toutefois qu'ils n'en aient pas au moins 10). Par construction, cette classe est de taille plus limitée. Elle a toutefois été légèrement renforcée par l'intégration de certaines professions d'artisans commerçants (*cf. infra*), et le sera encore plus une fois effectués les reclassements liés à la redéfinition des niveaux de qualification salariés.
- **I3 et I4** : Les emplois indépendants de niveau subalterne, qui correspondent aux exploitants agricoles, artisans et commerçants, selon qu'ils ont des salariés (**I3**) ou non (**I4**).

Parce qu'elles sont construites selon un découpage sectoriel et non hiérarchique, les catégories d'artisans et commerçants regroupent des professions variées, dont certaines s'apparentent plus aux professions intermédiaires qu'aux ouvriers et employés. Une analyse a donc été conduite afin d'examiner la pertinence d'un reclassement de certaines professions faisant partie de ces deux catégories. Les reclassements proposés, encore provisoires (**ils ne tiennent à ce stade pas compte de la redéfinition des niveaux de qualification salariés présentée plus haut, qui devra être prise en compte**), se justifient par la nature de l'activité exercée et par les propriétés sociales (niveau de diplôme, origine sociale) des individus (*cf. les travaux de Lise Bernard, principalement, mais aussi d'Anne Jourdain et de Flora Bajard*).

Les professions suivantes ont été reclassées en **I2** :

- Artisans d'art : 214e
- Artisans du papier, de l'imprimerie et de la reproduction: 214c
- Détaillants en produits de beauté, de luxe (hors biens culturels), de 0 à 9 salariés : 223e
- Détaillants en biens culturels : 223f
- Intermédiaires indépendants du commerce, de 0 à 9 salariés, 225a
- Agents généraux et courtiers d'assurance indépendants, de 0 à 9 salariés 226
- Agents de voyage et auxiliaires de transports indépendants, de 0 à 9 salariés 226b
- Agents immobiliers indépendants, de 0 à 9 salariés 226c
- Indépendants gestionnaires d'établissements privés (enseignement, santé, social), de 0 à 9 salariés : 227b
- Astrologues, professionnels de la parapsychologie, guérisseurs, de 0 à 9 salariés : 227c

Parce qu'elle isole tous les indépendants des autres salariés, cette construction permet de conserver l'idée d'une **spécificité** des indépendants par rapport aux salariés. Mais, en rompant avec un découpage sectoriel au profit d'un découpage **hiérarchique**, elle rend beaucoup plus visible **l'hétérogénéité** du monde des indépendants, qu'il devient plus difficile d'oublier lors d'analyses de la stratification sociale. On peut ainsi, si l'on souhaite comparer les salariés aux indépendants, considérer les I dans leur ensemble ou, si l'on souhaite adopter un raisonnement en termes de stratification, imbriquer les 4 sous-classes d'indépendants dans les classes A, B, C, D.

En cela, pour l'analyse des indépendants, la grille proposée est tout à fait complémentaire aux catégories et groupes socio-professionnels, qui donnent à voir par exemple la spécificité toujours actuelle des exploitants agricoles, des professions libérales et, dans une moindre mesure, des artisans et commerçants (compte tenu du développement des artisans des services et des travailleurs indépendants du commerce, ces catégories sont aujourd'hui sensiblement éloignées des images de la fabrication artisanale et du petit commerce qui continuent de leur être fréquemment associées).

3. Articulation des différents clivages que retient l'agrégation proposée

Outre la prise en compte du type de contrat (court ou à durée indéterminée) et de la nature de l'employeur (public ou privé), nous distinguons au sein des emplois salariés de niveaux supérieur et intermédiaire selon l'orientation de l'activité (technique *versus* administrative, commerciale, des services), à l'image de la frontière que retient la nomenclature socio-professionnelle entre ouvriers et employés. Nous avons opté pour un clivage symétrique à celui existant pour les emplois de niveau subalterne, de façon à permettre des analyses de la stratification des emplois en filières. Cette option, qui nous a semblé pertinente, répondait par ailleurs à la volonté de préciser l'ensemble des salariés en CDI qui, aux différents niveaux de qualification, constituent un bloc central massif, en comparaison des sous-classes publiques d'une part et précaires d'autre part. Cette distinction selon l'orientation de l'emploi s'appuie pour l'heure sur les catégories socio-professionnelles, mais pourrait être *in fine* redessinée au niveau des professions, de façon à actualiser l'opposition entre ces types d'emploi, y compris pour les ouvriers et employés¹⁷.

En pratique, l'agrégat complémentaire que nous proposons s'appuie sur une construction séquentielle, qui mêle les professions, catégories et groupes socio-professionnels (informations utilisées pour déterminer le niveau de qualification et l'orientation de l'activité) et les variables déclaratives pour le statut indépendant – salarié, le type de contrat de travail (stable – précaire) et la nature de l'employeur (public – privé). La première distinction effectuée sépare les emplois salariés (A-D) des emplois indépendants (I). Pour cet ensemble de classes et cette classe, la hiérarchisation des emplois suit les principes que nous venons d'exposer. Au sein enfin de chaque classe salariée, les sous-classes distinguent en premier lieu les salariés en contrat court, puis les fonctionnaires (et assimilés, tels les contrats à durée indéterminée de la fonction publique), et parmi les emplois en CDI ceux dont l'orientation est technique de ceux qui relèvent d'activités administratives, commerciales ou des services.

¹⁷ La situation de certaines professions, qui se sont fortement développées au cours des dernières décennies pourraient être revues, telles celles des nettoyeurs, qui sont ouvriers s'ils travaillent dans des entreprises, des trains ou des usines, et employés quand ils réalisent leur mission dans des établissements du public ou auprès de particuliers. Toutefois, après examen dans le cadre de la rénovation du niveau fin, les frontières entre groupes apparaissent relativement robustes.

V. Les validations

Les travaux de validation ont été conduits sur le prototype qui a été présenté jusqu'à présent. Toutefois, l'ensemble des reclassements de profession selon leur niveau de qualification n'a pu être intégré aux analyses, qui seront donc à actualiser. Les validations ont plus précisément pris deux formes. D'abord, des analyses spécifiques ont été conduites afin de mettre à l'épreuve les segmentations au principe de l'agrégat : que nous dit l'introduction l'analyse spécifique et stratifiée des indépendants ? L'introduction du critère de précarité ? Le clivage entre emplois publics et privés ? La distinction entre activités techniques et administratives, commerciales ou des services ? Ensuite, des travaux ont été conduits sur plusieurs thématiques (l'homogamie, logement, éducation, conditions de travail, etc.) sur l'ensemble de l'agrégat, en comparaison aux autres nomenclatures.

1. Mise à l'épreuve des segmentations au principe de l'agrégat

L'indépendance¹⁸

Les traitements de validation réalisés montrent :

- 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 : le niveau de diplôme, l'origine sociale, la propriété immobilière (à confirmer). Une hiérarchie, quoique moins nette, à l'aune de ces variables, entre I1 et I2¹⁹ et entre I3 et I4.
- Une seconde dimension qui oppose ces sous-classes selon leur **situation dans l'emploi**. I1 et I3 relèvent de segments plus stables de l'emploi que I2 et I4 (constaté à l'aide des variables d'ancienneté dans l'emploi, de part d'auto-entrepreneurs, du souhait de trouver un emploi plus stable ou plus rémunérateur, à l'aide de la proportion de travailleurs pauvres).

Ainsi, les sous-classes telles qu'elles sont découpées rendent compte de deux principes de structuration qui n'étaient pas visibles avec les catégories et groupes socio-professionnels historiques :

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

¹⁸ Julien Gros (CNRS, Lest).

¹⁹ Les reclassements faisant suite à la redéfinition des niveaux de qualification salariés (du fait notamment de l'évolution de la position des artistes du spectacle vivant) pourraient toutefois renforcer la distinction entre I1 et I2.

En particulier, la catégorie I2 des emplois indépendants de niveau intermédiaire apparaît spécifiquement touchée par une certaine forme de précarité de l'emploi et ainsi à même de capter des transformations méconnues de l'emploi indépendant.

Au rang des limites de la grille proposée, on relève **la position des agriculteurs**, qui sont surtout présents dans I4, et un peu moins dans I3. Leur situation semble assez particulière au regard des autres emplois indépendants de niveau subalterne (selon la désignation que nous avons retenue) : en particulier, l'absence de salariés est peut-être moins un signe de fragilité économique dans l'agriculture que dans l'artisanat ou le commerce. Leur situation patrimoniale, avec un important patrimoine professionnel (foncier) est également singulière. Les mettre dans une autre sous-classe semble difficile à justifier dès lors que l'on défend le fait de s'écarter d'une vision sectorielle, mais les laisser en I4 aura des effets et, en particulier, probablement celui d'accroître la similitude entre I3 et I4. Une alternative serait d'opérer des distinctions entre les types d'exploitations selon l'orientation agricole, en classant par exemple différemment les viticulteurs et céréaliers des éleveurs (**investigation à envisager**).

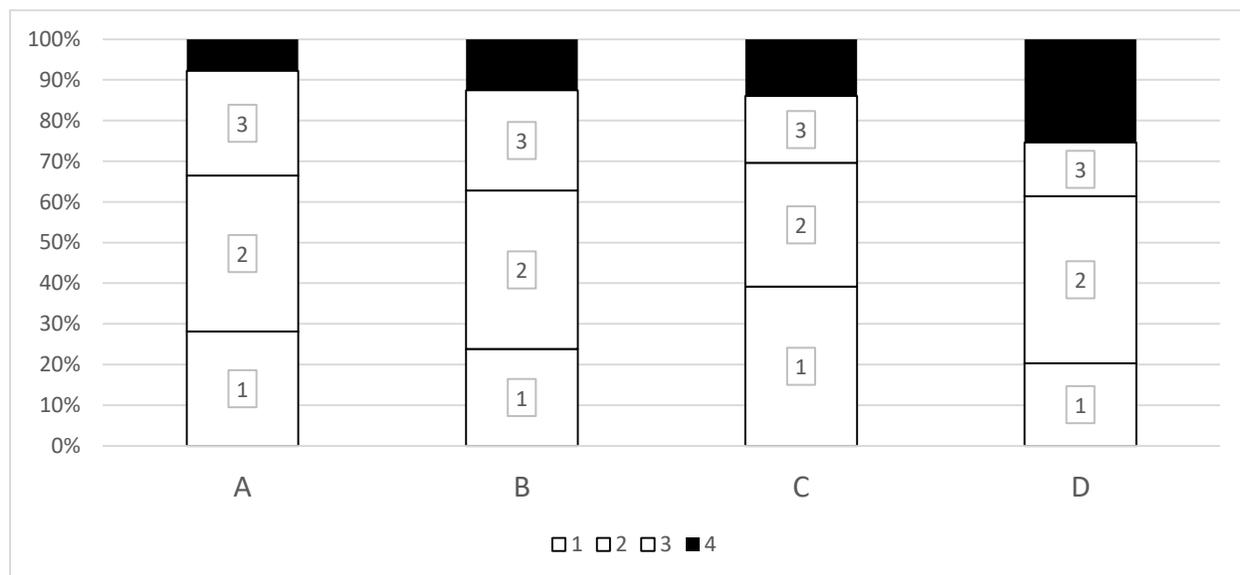
La précarité²⁰

Les analyses montrent, comme attendu, que **le niveau de qualification est un marqueur des statuts d'emploi, et vice versa**. Plus on descend dans l'échelle sociale, plus la précarité concerne une part importante des emplois. En particulier, l'intérim reste très concentré, il concerne quasi exclusivement les métiers d'ouvriers qui sont deux à trois fois plus concernés que les autres catégories. Et la durée des missions d'intérim est plus courte chez les ouvriers non qualifiés (dans 56 % des cas, elle est inférieure à un mois). On retrouve pour l'essentiel dans l'intérim, et quelle que soit la durée de la mission, des manutentionnaires, magasiniers et des ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires. Du côté des employés, on retrouve dans l'intérim les employés des hôtels, cafés, restaurants. À l'autre bout du spectre des qualifications, les contrats courts sont moins fréquents, bien qu'ils concernent au minimum 8 % des emplois des classes.

Le caractère contraint des contrats courts décroît également avec le niveau de qualification : il est davantage un choix pour les plus qualifiés. Cette contrainte est plus prononcée chez les contractuels en CDD de la fonction publique et les salariés en CDD que chez les intérimaires. Niveau de qualification et statut d'emploi sont deux dimensions liées, révélant des modes différents de gestion de la main d'œuvre, que le législateur a pu accompagner (en autorisant par exemple des contrats dérogatoires au CDI comme l'intérim, le CDDU, etc.).

²⁰ Jean Flamand (France Stratégie) et Joanie Cayouette-Remblière (Ined).

Figure 2 : Part de la précarité par classe d'emploi

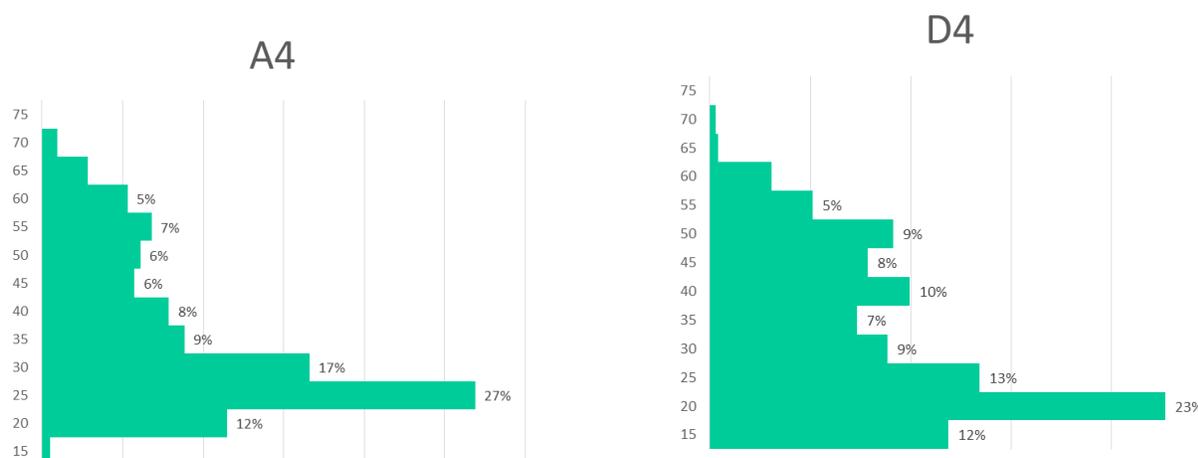


Mais, et c'est un des intérêts nous semble-t-il de la grille proposée, **les emplois en contrat court existent à tous les niveaux de qualification**, révélant certaines situations spécifiques telles celles (dans les sous-classes A4 et B4) de certains ingénieurs (informatique, mécanique, électricité), qui peuvent bénéficier de formes spécifiques de contrats courts (les « CDD à objet défini »), ou des « intellos précaires »²¹ : les journalistes pigistes, les précaires de l'enseignement supérieur et de la recherche ou encore les professionnels des arts et spectacles (régime des intermittents et CDD d'usage). Ou encore la forme particulière que prend la précarité des emplois les moins qualifiés (cf. ci-dessus, et plus loin pour les CDI auprès des particuliers).

Nous le verrons, les sous-classes A4, B4, C4 et D4 sont spécifiques à bien des égards (mise en couple ; homogamie ; situation de logement ; niveau de vie), à niveau de qualification donné. Et cette spécificité n'est pas uniquement due à l'âge, comme le montrent des analyses à âge donné (comme par exemple sur l'homogamie ou le logement). De fait, les deux graphiques ci-dessous l'indiquent : **les emplois en contrat court sont loin d'être uniquement le fait de jeunes** : plus de la moitié des personnes des sous-classes A4 et D4 ont plus de 30 ans.

²¹ Cyprien Tasset, Thomas Amossé et Mathieu Grégoire, *Libres ou prolétariés ? Les travailleurs intellectuels précaires en Île-de-France*, Rapport n°82 du CEE, 2013.

Figure 3 : Structures par âge des sous-classes de précaires

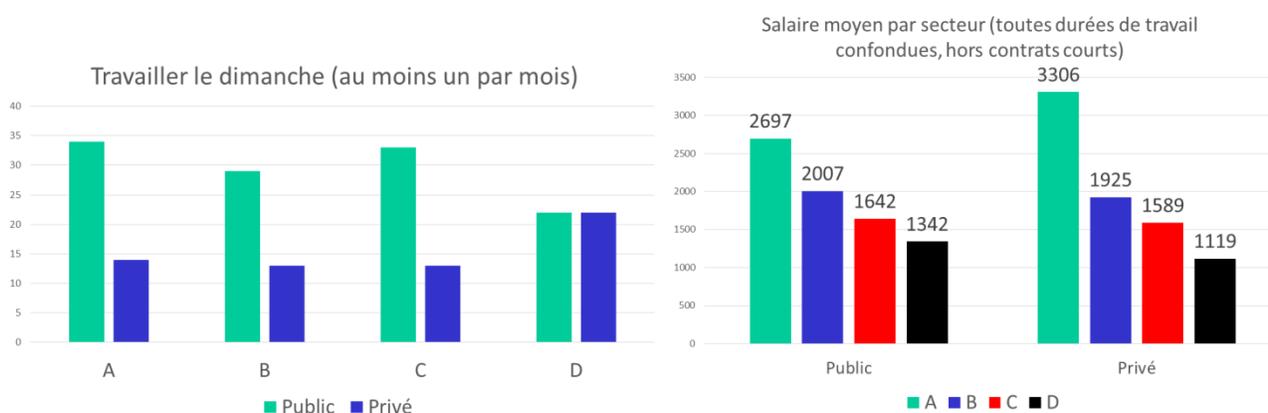


Source : Enquête Emploi 2014.

Le clivage public – privé et l’orientation technique / administratif, commercial, service²²

Le fait d’adopter des lignes de clivage homogènes aux différents niveaux de qualification permet de mettre plus lisiblement en évidence certaines caractéristiques qui leur sont associées, et de voir comment elles se déclinent du haut en bas de l’échelle des emplois. Ainsi, **le fait de travailler le dimanche apparaît spécifiquement développé dans le public (du fait d’astreintes)**, quel que soit le niveau de qualification, à l’exception notable des moins qualifiés. **Le spectre resserré de l’éventail des salaires publics** apparaît également nettement, avec des emplois de fonctionnaires de niveau supérieur, qui sont sensiblement moins bien payés que leurs pendants en CDI dans le secteur privé, et une situation inverse observée concernant les emplois les moins qualifiés.

Figure 4 : Conditions de travail et salaires selon le secteur d’emploi



Source : Enquête Emploi.

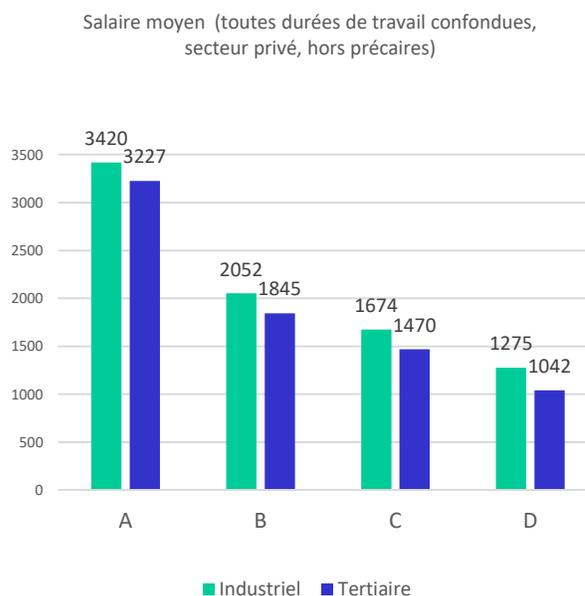
²² Joanie Cayouette-Remblière (Ined)

De même, l'orientation de l'activité, **entre technique-industriel / administratif, commercial-tertiaire permet de visualiser la forte différence des filières de recrutement scolaire** dans ces emplois. Les salariés de l'administratif, du commercial ou du tertiaire sont plus diplômés que leurs équivalents du technique-industriel, alors même qu'ils sont moins diplômés.

Figure 5 : Diplôme et revenus selon l'orientation de l'activité

	A1	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2
Licence, Maîtrise, 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

Source : Enquête Emploi, 2014



Source : Enquête Emploi, 2014.

2. Analyse sur des domaines spécifiques

Le logement²³

Le prototype d'agrégat complémentaire a été testé sur la question du logement à partir de l'*Enquête Nationale Logement* de 2013. Cette source contient peu de variables détaillées sur la profession (la profession et l'Isco n'y sont pas, ce qui empêche de comparer le prototype avec EseG et impose de travailler sur la version dégradée du prototype). Pour travailler sur la question du logement (statut d'occupation du logement et taux d'effort), c'est l'unité du ménage qui est retenue. Le champ des tests porte donc sur les ménages dont la personne de référence est un actif occupé (dont 62 % sont des hommes et = 18293). Par rapport à la distribution du prototype sur les individus actifs occupés et puisque les hommes sont surreprésentés chez les personnes de référence, il y a une surreprésentation des cadres (23 % contre 19 %) et sous-représentation des ouvriers et employés non qualifiés (14 % contre 20 %). Les tests visent à comparer les catégories socio-professionnelles

²³ Fanny Bugeja-Bloch (Cresppa, Université Paris Nanterre).

et les sous-classes du prototype d'une part, et les groupes socio-professionnels aux classes du prototype d'autre part, et ce, sur deux aspects principaux du logement : le statut d'occupation du logement et le taux d'effort net total.

Tests sur le statut d'occupation du logement. Grâce à l'AIC des régressions logistiques sur le statut d'occupation du logement, il apparaît très nettement que **le prototype (aux niveaux détaillé ou agrégé) explique mieux les distinctions de statuts d'occupation des ménages que la nomenclature des PCS.**

Par ailleurs, **la forme du prototype permet de mettre en évidence plusieurs mécanismes, parfois invisibles avec les groupes et catégories historiques de la PCS.** En premier lieu, l'accès à la propriété s'inscrit dans la hiérarchie sociale : plus le ménage s'élève dans la hiérarchie, plus il a de chances d'être propriétaire (accédant et non accédant) et moins il vit dans le parc locatif social. Les **indépendants** sont, comme les cadres, massivement propriétaires. La classe I apparaît de ce point de vue homogène, même si les professions de niveaux intermédiaire et subalterne sont un plus en retrait qu'II. Les ménages dont la personne de référence est en **contrat court** sont les plus en marge de l'accès à la propriété (y compris dans les emplois de niveau supérieur). Cette dimension constitue donc un réel apport, et ce, d'autant plus qu'en contrôlant par l'âge de la personne de référence, tous les écarts se maintiennent. Un autre atout est la possibilité de comparer deux à deux les statuts d'occupation des emplois salariés d'orientation ouvrière et employée. Alors que le découpage de la catégorie socio-professionnelle est trop fin, avec le prototype il apparaît que les employés peu qualifiés sont plus propriétaires que les ouvriers peu qualifiés. Les ménages dont la personne de référence est fonctionnaire sont autant (ou légèrement moins) propriétaires que les sous-classes de même niveau de qualification. En revanche, dans le bas de la hiérarchie sociale (D3), la fonction publique favorise l'accès à la propriété.

Tests sur le taux d'effort (net) du logement. Sur les dépenses de logement – qui comprennent loyers, remboursements des emprunts, charges, eau, électricité, combustibles, taxes foncières et taxe d'habitation – nettes des aides au logement et rapportées revenu total disponible du ménages, la comparaison des pouvoirs explicatifs (mesurés à l'aide des R^2 ajusté sur des régressions linéaires) ne montre pas une supériorité de la grille proposée. Toutefois, les hiérarchies sont systématiquement mieux représentées avec le prototype qu'avec la nomenclature des PCS.

En moyenne, plus un ménage s'élève dans la hiérarchie sociale, plus son taux d'effort est bas. Toutefois, à tous les niveaux, **ceux dont la personne de référence est en contrat court connaissent un surcoût important lié à la précarité.** À l'inverse, les taux d'effort des fonctionnaires sont systématiquement un peu plus bas que ceux des autres ménages de même catégorie. Là encore, la distinction employé ouvriers qualifiés et non qualifiés fait sens.

Au final, le prototype permet de résoudre certains problèmes propres à la PCS, à commencer par la faiblesse des effectifs des agriculteurs exploitants. Il présente l'avantage de rendre compte de ce qui rassemblent ou distinguent les différentes catégories d'indépendants qui s'inscrivent mieux dans la hiérarchie sociale ainsi décrite, de 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 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.

L'homogamie²⁴

Le test du prototype des classes et sous-classes d'emploi été réalisé à partir des données des enquêtes *Emploi* de l'Insee de 2013 à 2016. Seuls les couples de deux actifs occupés de moins de 60 ans en première interrogation ont été retenus, soit 33 000 couples. Trois types d'analyses ont été conduites : une étude de la distribution des sous-classes dans un espace tridimensionnel ; une mesure de l'intensité de l'homogamie de chaque classe ; une mesure du niveau global de l'homogamie. La plupart des analyses sont fondées sur l'homogamie relative, c'est-à-dire sur l'association entre les catégories (classes et sous-classes) des conjoints une fois contrôlée la distribution des femmes et des hommes dans les différentes catégories. Cette opération est réalisée à l'aide d'*odds ratios* et de modèles log-linéaires et log-multiplicatifs.

Espace social. La première analyse recourt à un modèle log-multiplicatif d'association lignes-colonnes (dit RC(3) ou de Goodman) qui, de manière similaire à une analyse des correspondances, projette les catégories des femmes et des hommes dans un espace à trois dimensions. Les cellules de la diagonale de la table d'homogamie, qui correspondent aux appariements strictement homogames, sont exclus, et analysés spécifiquement à l'étape suivante²⁵. Les coordonnées des catégories sur les axes reflètent exclusivement la sur- ou sous-représentation des appariements entre les catégories par rapport à une situation où les conjoints se choisiraient au hasard. Les trois axes retenus sont statistiquement significatifs d'après l'AIC (coefficients d'association intrinsèque mesurant leur importance égaux à 0,49, 0,16 et 0,10).

Sans surprise, il apparaît que le premier axe reflète l'échelle de statut social (Figure 66). Au sommet de l'échelle, on trouve les emplois indépendants de niveau supérieur (chefs d'entreprise, professions libérales et cadres indépendants ; I1), ainsi que les différentes sous-classes d'emplois salariés de niveau supérieur (A) sans distinction très claire entre elles. Ces catégories forment un ensemble clairement séparé des sous-classes salariées de niveau intermédiaire (B) ; les emplois indépendants de niveau intermédiaire (I2) sont quant à elles plus proches des A que des B. Les catégories B sont elles aussi assez clairement regroupées ; seuls les hommes de la sous-classe B1 (des techniciens et agents de maîtrise en CDI) occupent une position plus basse, à la limite des salariés qualifiés de niveau subalterne (C). Ce dernier ensemble est dispersé : les salariés qualifiés d'orientation employée (C2) et fonctionnaires (C3) occupent une position proche de l'origine de l'axe, alors que ceux en contrat court (C4) sont un peu plus bas, et que ceux d'orientation ouvrière (C1) sont au niveau des catégories D (les femmes de la catégorie occupant même la position la plus basse, près des ouvrières non qualifiées, D1). Cette situation rappelle la dimension sexuée du clivage selon l'orientation de l'activité, et l'asymétrie sociale des mises en couple. Les indépendants de niveau subalterne (I3 et I4) occupent une position légèrement sous l'origine de l'axe, avec le haut de la classe C, sans qu'on puisse les différencier nettement. La position basse de la sous-classe (C1) nous a incités à tester ci-dessous un prototype « ajusté » dans lequel l'ensemble des emplois salariés d'orientation ouvrière sont reclassés avec la classe des salariés peu qualifiés (D).

Le deuxième axe fait apparaître une opposition entre les indépendants d'un côté (mais pas nettement I4, ni les femmes dont les emplois sont en I1) et les fonctionnaires de tous niveaux (A3, B3, C3 et D3) de l'autre. On voit que la distinction selon le statut est importante du point de vue de

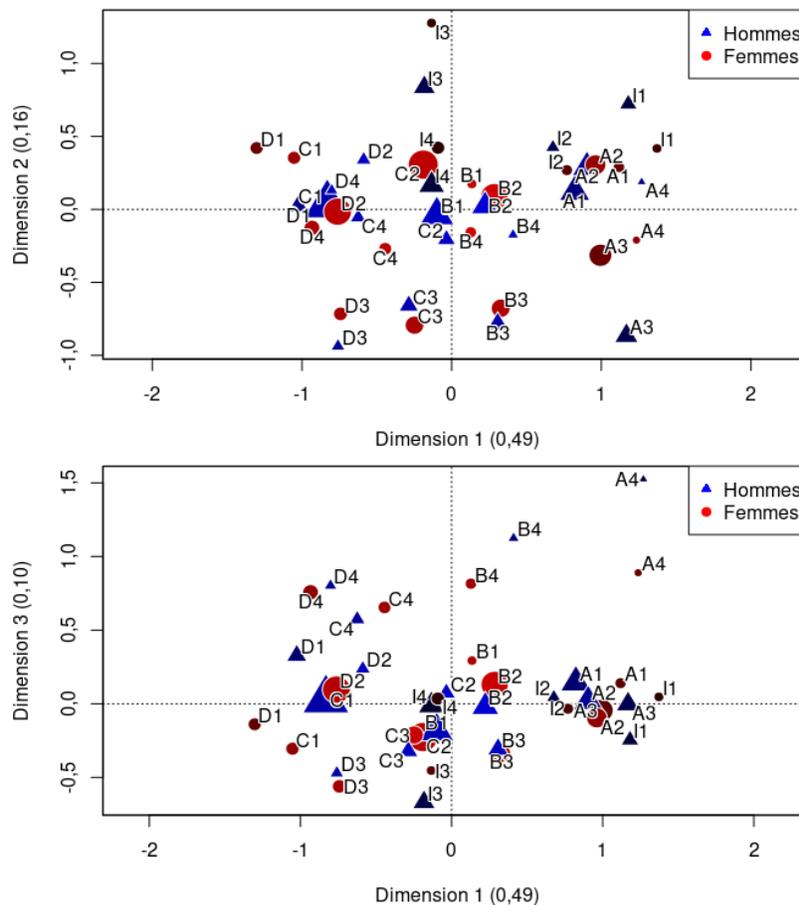
²⁴ Milan Bouchet-Valat (Ined)

²⁵ Les résultats sont presque identiques si toutes les cellules sont incluses dans l'analyse.

l'homogamie (même si cela tient bien sûr à la construction de la nomenclature), et que la hiérarchie des professions est cohérente à l'intérieur de la fonction publique.

Le troisième axe distingue les contrats courts (A4, B4, C4 et D4), opposés principalement aux fonctionnaires (autres que A3). Cette distinction s'atténue mais ne disparaît pas lorsque l'on contrôle l'âge par tranches de 10 ans : elle n'apparaît alors que sur un quatrième axe, sur lequel les sous-classes en contrat court sont associées aux peu qualifiés d'orientation ouvrière (D1) et aux indépendants de niveaux supérieur ou intermédiaire (I1 et I2), aux deux extrémités de l'échelle de statut.

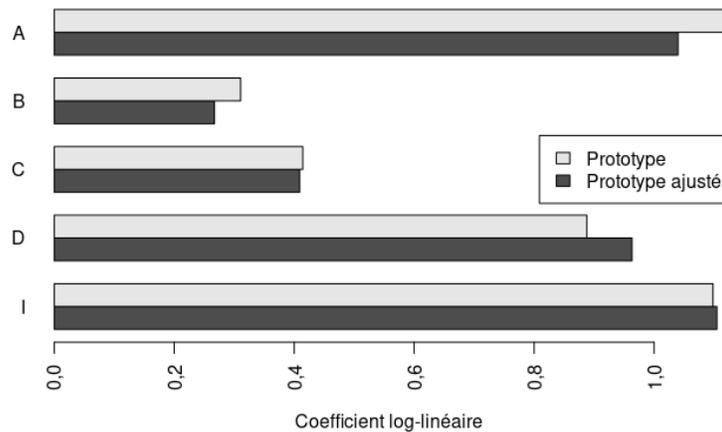
Figure 6 : Dimensions du modèle d'association lignes-colonnes RC(3)



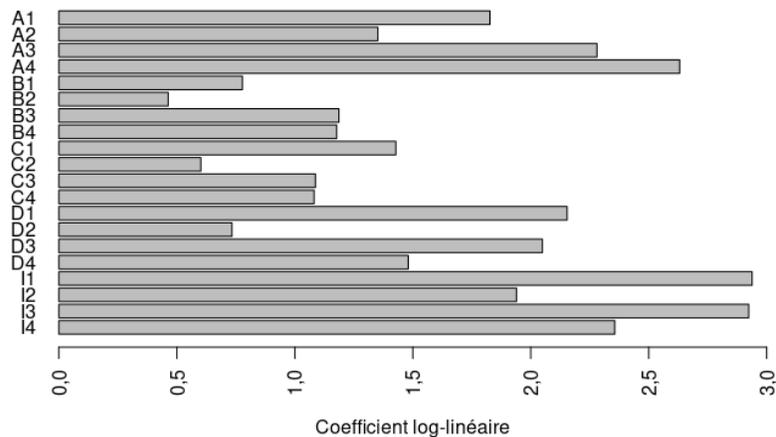
Homogamie des classes. Le degré d'homogamie des cinq classes A, B, C, D et I (tel que mesuré par le coefficient d'interaction log-linéaire) est du même ordre de grandeur que celui mesuré à partir des PCS, quoique systématiquement plus faible (Figure 77). Les classes A et I sont les plus homogames, les classes B et C les moins homogames. Classifier tous les ouvriers avec les D (prototype ajusté) permet d'augmenter assez nettement le degré d'homogamie de la classe D (et légèrement celui de la classe C), sans diminuer de manière notable celui des autres classes. Ce résultat s'explique par la fréquence des couples associant des ouvriers qualifiés et des employés non qualifiés.

L'homogamie de tous les classes diminue légèrement lorsque les indépendants sont répartis entre eux, mais c'est surtout celle de la classe D qui est affectée (baisse de l'ordre d'un quart). Dans le détail des sous-classes, on retrouve que l'homogamie est plus forte parmi les I, les A et les D. À l'intérieur de chaque classes, ce sont les catégories de l'administratif, du commercial et des services (I2, A2, B2, C2 et D2) qui sont les moins homogames²⁶.

Figure 7 : Intensité de l'homogamie des différentes classes et sous-classes



Note : le prototype ajusté inclut un reclassement de la sous-classe C1 en D.

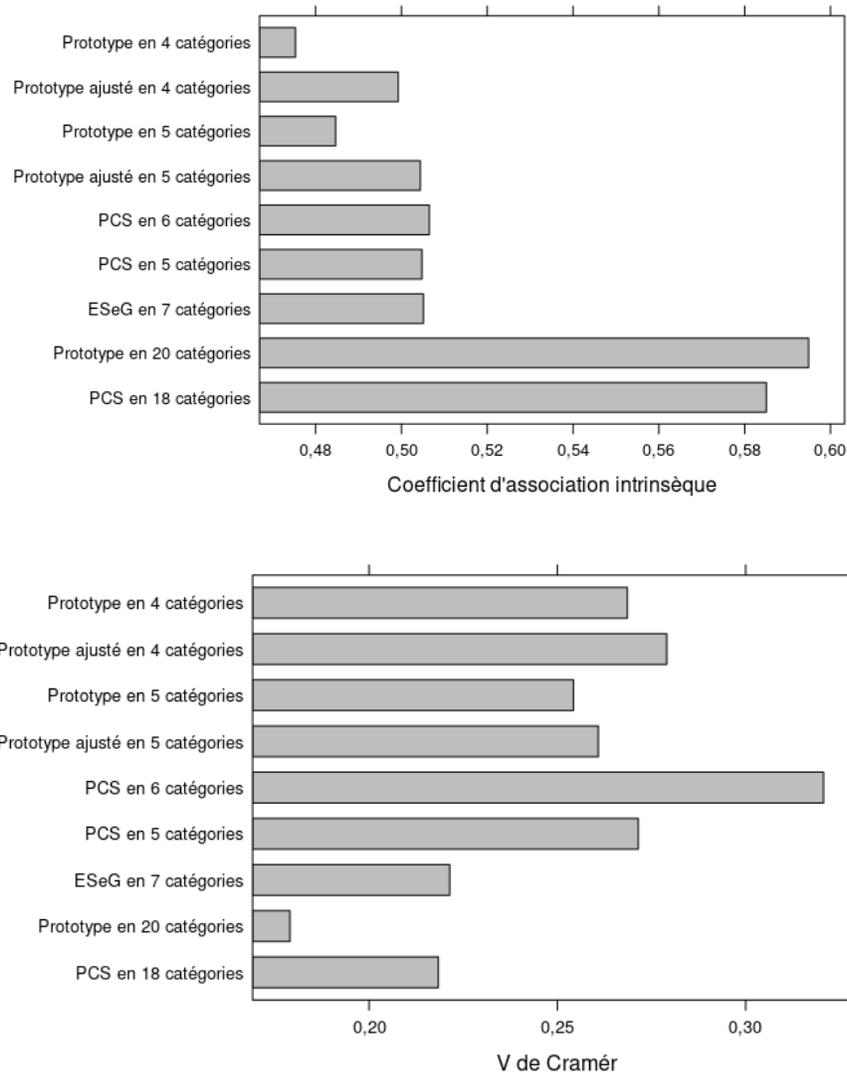


Finalement, les catégories en contrat court présentent une homogamie moyenne, les A4 ayant même une des homogamies les plus élevées. Contrôler l'âge par tranches de dix ans avec un modèle log-linéaire réduit l'homogamie de ces classes (jusqu'à un quart pour B4 et C4), mais elle résiste globalement bien, et diminue à peine pour A4 et D4.

²⁶ Cette observation recoupe les résultats de l'espace social étudié ci-dessus, l'écart sur l'axe 1 entre les sous-classe .2 étant moins important que parmi les sous-classes .1. L'écart entre les sous-classes de fonctionnaires (.3) est aussi relativement peu important, mais elles se distinguent sur l'axe 2, contrairement aux sous-classes .2.

Homogamie d'ensemble. Une dernière analyse a consisté à mesurer le niveau d'ensemble de l'homogamie obtenu avec différentes classifications : les prototypes 1, 2 et 3, les PCS et ESeG (Figure 88). Les comparaisons sont fondées sur deux indicateurs, le V de Cramer et le coefficient d'association intrinsèque.

Figure 8 : Intensité globale de l'homogamie selon deux indicateurs



Note : le prototype ajusté inclut un reclassement de la sous-classe C1 en D.

Comme les comparaisons entre des classifications ayant des nombres de modalités différents sont problématiques, les PCS et ESeG sont dans un premier temps agrégés en 5 groupes. Pour la PCS, les agriculteurs sont regroupés avec les artisans et commerçants. Pour ESeG, les cadres et les professions intellectuelles supérieures sont fusionnés, de même que les ouvriers et employés qualifiés²⁷. Le prototype en 5 classes mesure une homogamie légèrement moins forte que les PCS et

²⁷ Ce regroupement est discutable, et revient probablement à dégrader l'association mesurée par la classification.

ESeG, de l'ordre de 5 à 10 %. Le prototype « ajusté », dans lequel les ouvriers sont reclassés en D, apparaît bien meilleur que le prototype, au point de dépasser ESeG selon les deux indicateurs, et de faire jeu égal avec les PCS selon le coefficient d'association intrinsèque.

Dans un second temps, le prototype en 20 sous-classes est comparé aux PCS en 18 catégories, la différence de nombre de catégories étant plus faible. Les résultats divergent selon les indicateurs. L'homogamie mesurée par le prototype est inférieure de 20 % à celle mesurée par les PCS d'après le V de Cramer, mais légèrement supérieure d'après le coefficient d'association intrinsèque. Ces résultats ne permettent pas de conclure, mais on peut noter que l'homogamie de la PCS est notamment due aux catégories socio-professionnelles spécifiquement endogames que sont les agriculteurs, et dans une moindre les professions libérales, alors que celle de la grille d'analyse proposée est portée par l'homogamie des fonctionnaires et des précaires, et ce à la plupart des niveaux de qualification.

L'éducation²⁸

Les travaux de validation ont été menés à partir du panel d'élèves entrés en 6^e en 2007 (35 000 élèves). Deux types d'information ont été mobilisés : d'une part, les parents d'élèves ont été interrogés en 2008 sur le contexte familial et la scolarité de l'enfant (enquête Famille) ; d'autre part, les compétences des élèves ont été évaluées en français, mathématiques, logique, en fin de 6^e, puis en fin de collège.

Les variables d'intérêt, croisées avec le prototype de classes et sous-classes d'emploi, ont été sélectionnées pour la force de leur lien avec l'origine sociale des parents. Elles ont trait au choix d'établissement (choisir un collège privé en 6^e), à l'investissement parental (être délégué de parents d'élèves ou membre d'une association de parents d'élèves en 6^e), aux aspirations des parents (souhaiter, dès la 6^e, que son enfant prépare un baccalauréat scientifique), et enfin aux scores cognitifs obtenus en début et en fin de collège (évaluations passées quatre années après l'entrée en 6^e, ou cinq années pour ceux ayant redoublé avant la 3^e).

La validation de l'agrégat complémentaire s'appuie sur la personne de référence de la famille (le père si sa PCS est renseignée, la mère ou une autre personne sinon). Le champ correspond aux élèves entrants en 6^e, vivant dans une famille dont la personne de référence a un emploi et une PCS renseignée.

Signalons d'emblée deux limites fortes de l'exercice. Tout d'abord, seuls les prototypes sous leur version agrégée (en quatre ou cinq postes) ont été testés. En effet, on ne peut pas construire la version détaillée, faute de pouvoir repérer les situations de précarité dans le panel. Par ailleurs, le codage s'appuie sur la CS à deux positions et non sur la PCS, non disponible dans le panel (version dite « dégradée » du codage). Compte tenu de ces limites, **les conclusions obtenues montrent que l'intérêt du prototype envisagé dépend de la possibilité de disposer de la profession (et non seulement de la catégorie socio-professionnelle)**, ce qui est la situation prévue par le projet de

²⁸ Olivier Monso (DEPP) et Joanie Cayouette-Remblière (Ined)

rénovation (principe 2 ci-dessus), **et d'une variable permettant de repérer les contrats courts** (principe 4 ci-dessus).

Le prototype d'agrégat intermédiaire permet de retrouver des constats connus sur le lien entre l'origine sociale, les choix, le contexte et les résultats scolaires. **La possibilité de regrouper les indépendants avec des groupes de niveau comparable (passage de cinq à quatre postes) est judicieuse.** Elle préserve, voire améliore la force du lien entre l'origine sociale et les variables d'intérêt, à l'exception du choix d'un collège privé, où le statut indépendant est une dimension importante à conserver dans l'analyse (fort recours à l'enseignement privé). À travers cet exemple, on voit que l'intérêt de la nomenclature proposée est de présenter le reclassement des indépendants comme une option, choix qui apparaît particulièrement opportun et en matière d'éducation.

Sans surprise, dans sa forme agrégée et en le construisant en mode dégradé, l'agrégat intermédiaire apparaît légèrement moins discriminant que les groupes socio-professionnels. Deux interprétations, non exclusives l'une de l'autre, sont possibles : la première tient au fait que la distinction ouvriers/employés reste sans doute pertinente pour l'analyse de l'éducation, et que l'on la dilue dans la version agrégée. La seconde, complémentaire, est liée au fait que le codage au seul niveau agrégé et en version dégradée ne permet pas de discriminer de façon satisfaisante les salariés selon leur qualification, et de ce fait cette dimension apparaîtrait moins pertinente que la distinction ouvriers/employés. Comme le montrent les résultats qui suivent, l'analyse du prototype à partir du niveau des professions rend mieux compte de son intérêt.

Caractéristiques socio-démographiques²⁹

Les analyses ont été conduites sur les premières vagues des enquêtes *Emploi* de 2016 et 2017, pour lesquelles on a retenu les personnes en emploi BIT, soit 65 965 observations. Ont plus précisément été comparés :

- Le prototype proposé d'agrégat complémentaire (sous-classes et classes, version en 5 et 4 postes, la classe I. étant alors répartie dans les classes A à D, version*);
- Les catégories et groupes socio-professionnels historiques (18 catégories socio-professionnelles de niveau intermédiaire, 6 et 5 groupes, les agriculteurs étant alors fusionnés avec les artisans, commerçants et chefs d'entreprise);
- Les rubriques d'Isco 2 et 1 (42 et 10 postes);
- Les sous-groupes et groupes d'EseG (30 et 7 postes).

Plusieurs indicateurs sont retenus : les effectifs ; les parts de femmes, jeunes / âgés, origines sociales cadres / ouvrières, diplômés de niveau I / VII, personnes en couple, propriétaires / locataires en HLM, rural / urbain ; revenus faibles / élevés, et les variables correspondantes avec l'ensemble de leurs modalités.

La comparaison de la distribution des effectifs montre **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. Par ailleurs, **la grille proposée est moins sexuée** au niveau détaillé (moins de sous-classes très masculines / féminines)

²⁹ Thomas Amossé (Cnam, Lise, CEET) et Tiaray Razafindranavona (Insee).

et, plus fortement, au niveau agrégé (ce qui résulte de la préférence donnée à la qualification par rapport à l'orientation de l'activité, entre ouvriers et employés). L'âge est quant à lui plus dispersé 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 (« éventuels) de situation en cours de carrière ou de vie, et/mais sera moins stable dans le temps long.**

Figure 9 : Part de revenus supérieurs à 2900 euros par classes et sous classes d'emploi

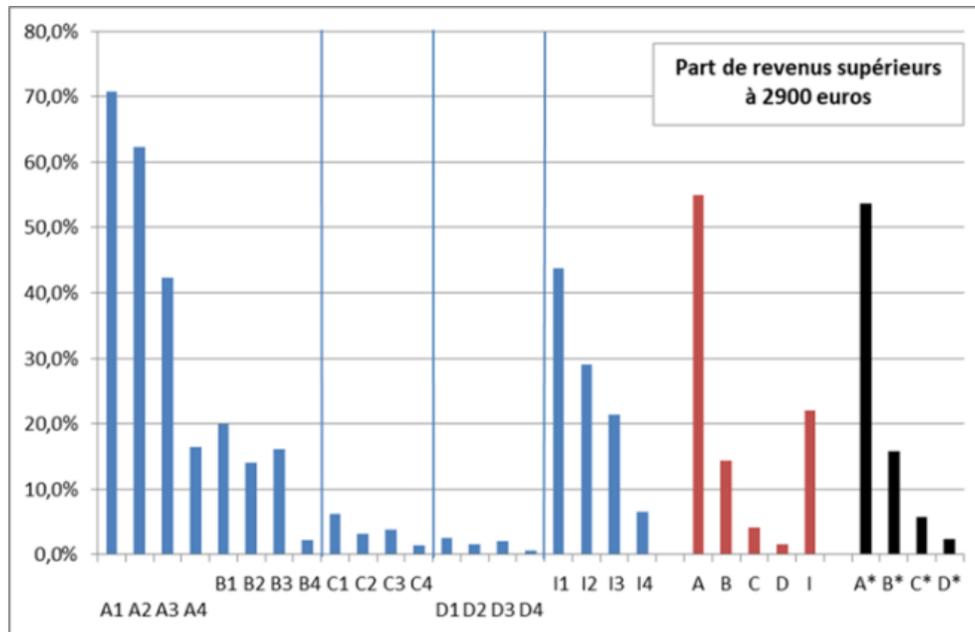
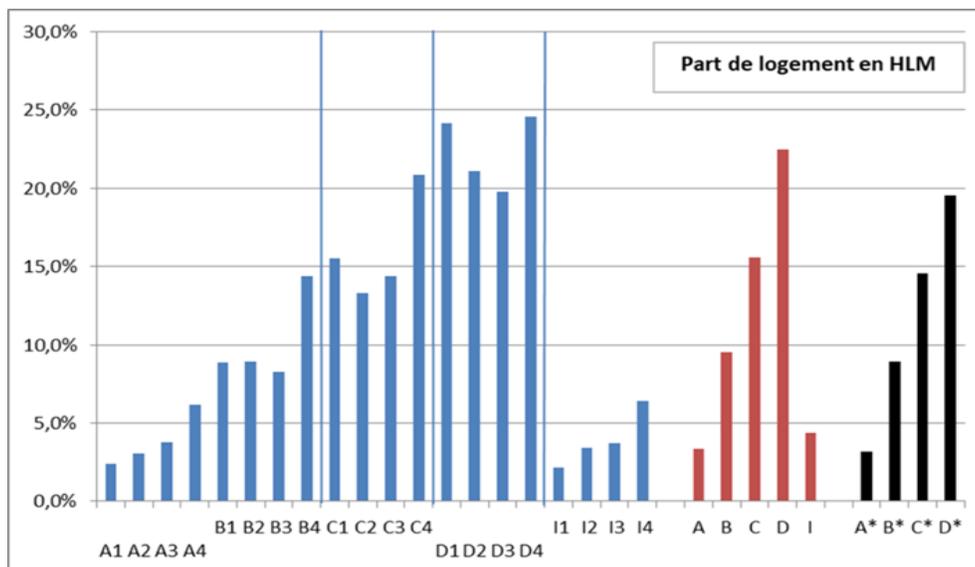


Figure 10 : Part de logement en HLM par classes et sous-classes d'emploi



Sans entrer dans le détail des indicateurs analysés, les résultats montrent que **la nomenclature proposée mieux rend compte de la diversité des situations en matière de vie en couple, de statut d'occupation du logement et de revenu**, que les catégories et groupes socio-professionnels historiques. Son pouvoir explicatif est équivalent aux nomenclatures classiques (GS, CS, ESeG1 et 2, ISCO1 et 2) pour le diplôme le plus élevé (et même supérieur dans la version * où les sous-classes d'indépendants sont réparties dans les classes de salariés), mais **moins élevé pour l'origine sociale (telle que mesurée avec le groupe socio-professionnel du père) et la situation géographique**.

Tableau 2 : Indicateurs de dispersion de la variable de niveau de diplôme

	Phi	Contingence	V - Cramer
Classes	0,67	0,56	0,34
Classes*	0,70	0,57	0,41
GS	0,69	0,57	0,31
GS*	0,69	0,57	0,34
ESeG1	0,69	0,57	0,31
ISCO1	0,73	0,59	0,32
Sous-classes	0,75	0,60	0,34
CS	0,75	0,60	0,34
ESeG2	0,77	0,61	0,34
ISCO2	0,78	0,61	0,35

Au final, **la nomenclature proposée apparaît 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 dans les nomenclatures de position sociale, avec les fractions précaires de chaque classe d'emploi. Ces résultats devraient être renforcés avec la meilleure précision des frontières entre niveaux de qualification proposée plus haut.

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).

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**.

VI. Les points de discussion

Outre vos réactions sur l'ensemble de la construction présentée dans ce texte, trois points d'ampleur inégale nous semblent mériter des discussions plus approfondies.

1. Les intitulés des différentes classes et sous-classes

Le caractère volontairement stratifié de la grille proposée peut justifier l'utilisation des termes « supérieur », « intermédiaire » et « subalterne », dans la mesure où l'on classe des emplois et non des personnes. Des **propositions / suggestions alternatives sont toutefois évidemment les bienvenues** compte tenu de l'importance des intitulés dès lors qu'une nomenclature est utilisée dans le débat public, et non seulement dans des travaux de chercheurs.

2. Règles d'affectation des sous-classes d'indépendants dans les autres classes : I4 en D, ou en C ?

Globalement, pour un certain nombre de variables de position sociale, intégrer les sous classes I dans les classes A, B, C, D semble empiriquement pertinent. Cela accroît même le pouvoir explicatif de la nomenclature sur des variables relevant plus d'une stratification sociale que d'une division salariés / indépendants. Et cela ne semble que faiblement accroître l'hétérogénéité des nouvelles classes obtenues. En revanche, cela donne une image moins dégradée des emplois de la classe D.

A priori, deux raisons nous semblent plaider pour cette règle d'imbrication et non la règle alternative, qui verrait les sous-classes I3 et I4 être intégrées à la classe C :

- La simplicité de lecture (mettre I3 et I4 ensemble dans la classe C serait moins lisible, et sans doute tout autant discutable);
- L'absence de critère objectif défendant l'intégration de I4 à C : I4 n'est pas plus doté par rapport à D que certaines sous-classes de C ou de B le sont par rapport à leur classe.

3. Le reclassement des salariés de particuliers au sein de la sous-classe D4 ?

Ce point est ressorti des analyses statistiques conduites³⁰ et nous semble mériter une présentation et une discussion approfondie. En effet, nous sommes conscients des limites d'une approche uniquement juridique de la précarité. Aussi, la règle qui catégorise les salariés de particuliers en CDI mérite-t-elle un examen attentif. Une analyse en termes d'effectivité du droit tend à montrer que le statut contractuel de ces salariés est loin d'être aussi favorable que celui de salariés ayant un CDI dans une moyenne ou grande entreprise : leur relation d'emploi est spécifique, et largement moins protectrice en termes de droits (congé maladie, formation, modalité de rupture).

Dans l'enquête *Emploi*, on dénombre 749 000 salariés de particuliers en moyenne sur la période 2015-2017, qui relèvent dans neuf cas sur dix des professions de services à la personne (intervention sociale et aide domestique - P563). Ils sont très concentrés en bas de l'échelle des qualifications (92 % sont rattachés aux agrégats D2 et D4). La grande majorité est en CDI (78 %), contre 22 % en CDD. Au sein des 78 % de salariés en CDI, 72 % sont des salariés direct de particuliers, les autres passant par des structures (entreprises, associations) qui les emploient et les positionne chez des salariés.

Deux options nous semblent se présenter : (1) soit on peut, avec la variable permettant de repérer les contrats courts, également identifier les emplois en réalisés auprès des salariés de particuliers (en CDI ou en CDD), et on peut alors envisager de modifier les sous-classes .4 de manière à ce qu'elles agrègent les emplois en contrat court ou réalisés auprès de particuliers (ce qui aurait, de fait,

³⁰ Jean Flamand (France Stratégie).

essentiellement pour effet de modifier la sous-classe D4, les classes A4, B4 et C4 ne comprenant que très peu de salariés de particuliers) ; (2) soit on ne dispose pas de cette information, et on peut alors intégrer l'ensemble des emplois des professions du 563. (en P 2003 ; l'équivalent étant le 56C en P 2020) dans la sous-classe D4, actant que seule cette sous-classe comprendrait des salariés auprès particuliers, dont une moitié en CDI de particulier, un quart en CDD et un quart en CDI auprès d'une structure employeuse.

La première de ces options aurait notre préférence. En effet, au-delà du statut d'emploi, les conditions d'emploi (ou « modalités d'emploi »³¹) des salariés en CDI chez un particulier se distinguent nettement, comme on peut le voir à partir des professions du 563. : les emplois sont plus précaires, fragmentés et mal-rémunérés ; à côté de la multi-activité, ils sont dans un cas sur deux à temps partiel (50 % contre 41 %) et dans un quart des cas à temps partiel subi au sens du sous-emploi³² (24 % contre 16 %) ; enfin, leur salaire mensuel net est inférieur de 22 % aux autres emplois d'employés non qualifiés en CDI (912 € contre 1 177€). Des travaux ont de plus montré que depuis le milieu des années 2000, les conditions de travail dans le secteur des services à la personne se dégradent comparativement aux autres salariés³³ (horaires atypiques, etc.). Quantitativement, cette option se traduirait essentiellement par la diminution d'un quart (-2,1 % de l'emploi total) du volume de la sous-classe D2, et d'une augmentation équivalente du volume de la sous-classe D4, qui deviendrait la plus volumineuse de la classe D.

Mais cette option suppose la disponibilité d'une variable qui n'est pas acquise. A défaut, la seconde option romprait certes la symétrie de la construction aux différents niveaux de qualification, et gommerait les différences liées aux statuts au sein des professions du 563³⁴ mais, s'appuyant sur un ensemble de professions emblématiques de ces situations d'emploi conserverait une certaine pertinence. Comme l'écrit récemment Camille Peugny, « il reste que l'ensemble des professions des services à la personne imposent des conditions d'emploi parmi les plus dégradées et que leurs titulaires figurent, comparés aux autres catégories d'employés et d'ouvriers, parmi les plus démunis en termes de capital culturel, de revenus et de possibilité de mobilité professionnelle, tant la frontière entre emplois qualifiés et non qualifiés tend à se refermer »³⁵. Par ailleurs, ces métiers étant en croissance³⁶, on peut considérer qu'il est particulièrement important de les observer.

Évidemment, une dernière possibilité serait de conserver la proposition telle que nous l'avons présentée plus haut.

³¹ Conseil national de l'information statistique (2016), *La diversité des formes d'emploi*, Rapport du groupe de travail présidé par Bernard Gazier, n° 142, juillet.

³² Soit les actifs à temps partiel qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'ils recherchent ou non un emploi.

³³ Dares (2018) « Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ? », *Dares Analyses*, n°038, août.

³⁴ Au sein des P563 en CDI chez un particulier, les conditions d'emplois sont hétérogènes : le niveau de salaire mensuel net moyen est deux fois plus faible chez les 563b-c que chez les assistantes maternelles (563a), en lien avec le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire plus élevé. Cette différence est en partie liée à la convention collective des salariés de particuliers-employeurs distincte de celles des assistantes maternelles : elle est notamment plus souple sur la durée hebdomadaire du travail à temps plein et la durée minimale du temps partiel.

³⁵ Peugny C. (2018), « L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation de l'emploi ? », *Sociologie*, n°4, vol. 9, pp. 399-416.

³⁶ Carbonnier C. et Morel N. (2018), *Le retour des domestiques*, La République des idées, Seuil, Paris.

Table des illustrations

Tableau 1 : Les classes et sous-classes d'emplois.....	6
Tableau 2 : Indicateurs de dispersion de la variable de niveau de diplôme	26
Figure 1 : Parts cumulées de caractéristiques de diplôme, revenu et position professionnelle des professions des groupes des cadres et professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires	9
Figure 2 : Part de la précarité par classe d'emploi.....	15
Figure 3 : Structures par âge des sous-classes de précaires	16
Figure 4 : Conditions de travail et salaires selon le secteur d'emploi.....	16
Figure 5 : Diplôme et revenus selon l'orientation de l'activité.....	17
Figure 6 : Dimensions du modèle d'association lignes-colonnes RC(3)	20
Figure 7 : Intensité de l'homogamie des différentes classes et sous-classes	21
Figure 8 : Intensité globale de l'homogamie selon deux indicateurs	22
Figure 9 : Part de revenus supérieurs à 2900 euros par classes et sous classes d'emploi	25
Figure 10 : Part de logement en HLM par classes et sous-classes d'emploi	25