

## UN SCHÉMA DE CLASSE D'EMPLOI À LA FRANÇAISE

[Thomas Amossé](#), [Joanie Cayouette-Remblière](#), [Julien Gros](#)

Presses de Sciences Po | « [Revue française de sociologie](#) »

2022/2 Vol. 63 | pages 201 à 255

ISSN 0035-2969

ISBN 9782724637519

DOI 10.3917/rfs.632.0201

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-2022-2-page-201.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po.

© Presses de Sciences Po. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

# Un schéma de classe d'emploi à la française

Thomas AMOSSÉ  
Joanie CAYOUILLE-REMBLIÈRE  
Julien GROS

**Résumé.** Un schéma de classe a été élaboré lors de la récente rénovation de la nomenclature socioprofessionnelle française. Disponible dans les enquêtes de la statistique publique à partir de 2022 et implémentable de façon rétrospective depuis 2003, il propose une grille de lecture de la structure des emplois articulant stratification sociale et segmentation institutionnelle. Pensé comme complémentaire aux catégories socio-professionnelles historiques, il fait écho à l'importance prise, au cours des dernières décennies, par le chômage et la diversification des formes d'emploi (montée de la précarité, redéfinition de l'indépendance, reconfiguration de la sphère publique). Les premières analyses conduites dans l'article soulignent la force des clivages hiérarchiques et institutionnels en matière de situation professionnelle mais aussi familiale, de logement et de santé, ce qui laisse augurer un renouveau possible des analyses dans ces domaines de recherche.

**Mots-clés.** STRATIFICATION – CLASSES SOCIALES – QUALIFICATION – SEGMENTATION INSTITUTIONNELLE – INDÉPENDANTS – FONCTIONNAIRES – PRÉCAIRES

L'augmentation des inégalités économiques constitue l'une des évolutions majeures ayant affecté les sociétés au cours des dernières décennies (Alvadero *et al.*, 2018). Au plan social, elle s'est accompagnée d'une résurgence de mouvements sociaux ayant une dimension de lutte des classes, d'*Occupy Wall Street* aux États-Unis en 2011 aux Gilets jaunes en France à la fin 2018. Pour la recherche en sciences sociales, le « moment Piketty *et al.* » de mise en évidence des fractions les plus élevées de la distribution des revenus et patrimoines conduit à s'interroger sur la mesure des inégalités et leur possible interprétation en termes de classe sociale (Godechot, 2017). Dans les publications scientifiques, la référence aux 10 %, 1 %, 0,1 % ou 0,01 % les plus riches a en partie remplacé les idiomes « capitalistes », « bourgeois », « élite » ou « classes supérieures » symboliques du XX<sup>e</sup> siècle. S'ils se révèlent particulièrement efficaces pour montrer le renforcement, depuis les années 1970, de la concentration des richesses, les quantiles ne disent toutefois rien des mécanismes économiques et sociaux dont ils sont l'expression.

De fait, l'étude de l'évolution des positions sociales s'appuie toujours principalement sur des nomenclatures de profession. Quel que soit le pays, la situation professionnelle reste la clé d'analyse privilégiée pour comprendre la stratification sociale (Connelly *et al.*, 2016). Plus simple à collecter que le revenu, l'information sur l'emploi occupé est aussi plus stable et riche, représentant une combinaison

d'attributs sociaux inégalement distribués<sup>1</sup>, à l'image de ce qu'ont indiqué certains des théoriciens de la nomenclature socioprofessionnelle française (Desrosières et Thévenot, [1988] 2002). Les débats récents autour de la polarisation<sup>2</sup> montrent cependant que l'usage de telles nomenclatures n'est pas toujours aisé. Utilisées à des niveaux d'agrégation plus ou moins détaillés et adossées à des grilles d'analyse théorique plus ou moins marquées (autour des notions de complexité et qualification des emplois par exemple), les différentes nomenclatures ont donné lieu à des conclusions divergentes concernant à la fois l'existence et l'interprétation de la polarisation des emplois dans différents pays (voir, par exemple, Jolly et Dherbécourt, 2020, pour une discussion).

Instruments centraux du repérage des positions socio-économiques, les nomenclatures socioprofessionnelles ne sont pas neutres pour le travail d'interprétation qu'opèrent les chercheurs en sciences sociales, et en premier lieu en sociologie. Deux traditions, française et britannique, existent en la matière<sup>3</sup>, qui se situent dans le prolongement de la controverse opposant les approches *emic* et *etic* en sciences sociales (Filhon *et al.*, 2013 ; Olivier de Sardan, 1998 ; Rose et Harrison, 2012). La première pose que les nomenclatures statistiques s'appuient sur des catégories instituées (juridiques, administratives) ou sociales (politiques, ordinaires), en reprenant leurs noms et en s'inspirant de la manière dont elles sont organisées dans la réalité du monde du travail : les catégories socioprofessionnelles françaises, tout en répondant à l'intuition des « milieux sociaux », suivent ainsi la logique des « compromis sociaux de classement » (Desrosières et Thévenot, [1988] 2002). Dans la seconde tradition, la théorie joue un rôle plus important : la structure de la classification statistique et la délimitation des groupes ou classes qu'elle prévoit sont élaborées selon un schéma théorique établi *a priori* – il renvoie dans le cas britannique à la notion d'*employment relation* inspirée de John Goldthorpe – que doit suivre le plus fidèlement possible l'implémentation empirique et qui oriente l'interprétation des données qui en résultent. Là où la nomenclature française apparaît comme un instrument synthétique, historiquement et politiquement situé, de description de la société, la classification britannique telle qu'elle a été repensée au tournant des années 2000 se veut plus analytique, neutre et scientifique (Pevalin et Rose, 2002).

À la suite de Michel Gollac (1997), nous considérons qu'il n'y a pas lieu de privilégier *a priori* telle ou telle approche et qu'aucune catégorie (ou variable), qu'elle soit ordinaire, officielle ou savante, spontanée, instituée ou dérivée d'une théorie, ne peut s'abstenir d'une posture réflexive explicitant les ressorts analytiques guidant l'interprétation sociologique des résultats statistiques. Le succès des catégories socioprofessionnelles doit d'ailleurs beaucoup à l'élasticité théorique qui a prévalu dans leur usage depuis les années 1950. Plus largement, en matière de catégorisations fondées sur la profession, la pluralité est un atout pour l'analyse dès

1. Comme l'ont par exemple mis en évidence la sociologie pragmatique (Boltanski et Thévenot, 1983), et plus récemment la sociologie des micro-classes (Grusky *et al.*, 2001), les professions sont des opérateurs essentiels du repérage social, qui rendent aisément dicibles et lisibles un concentré de propriétés sociales en matière de formation et de recrutement, de transmission et de socialisation (valeurs, *ethos*), de conditions et d'organisation du travail et de l'emploi, de revenus et protection sociale, et même de localisation.

2. Ce phénomène correspond à l'augmentation concomitante de la part des emplois situés aux positions extrêmes de la structure sociale, les plus et les moins élevées, en matière de qualification et/ou de complexité du travail (Peugny, 2018).

3. Si l'on excepte l'approche par les échelles de statut socio-économique des professions, qui est la plus répandue aux États-Unis.

lors qu'elle s'accompagne de la transparence des principes d'élaboration, méthodes d'implémentation et cadres d'interprétation (Connelly *et al.*, 2016). C'est cette perspective qui a guidé la récente rénovation de la nomenclature socioprofessionnelle en France, qui a pris le parti d'offrir un bouquet de catégorisations sociales complémentaires plutôt que concurrentes, afin de répondre à la diversité des besoins d'analyse<sup>4</sup> (Amossé, 2020 ; Encadré 1). Le schéma de classe présenté dans cet article en constitue l'une des principales innovations à côté d'une nouvelle organisation du niveau détaillé de la nomenclature des PCS pouvant donner lieu à des analyses en termes de microclasses et d'une catégorisation rendant compte de la position sociale des ménages (Amossé et Cayouette-Remblière, 2022) ; les catégories historiques sont quant à elles maintenues inchangées à des fins, notamment, de comparaisons temporelles et d'analyses territoriales<sup>5</sup>.

### ENCADRÉ 1. – *La nomenclature socioprofessionnelle française des années 1950 à aujourd'hui*

Renvoyant aux principaux clivages qui s'étaient imposés depuis la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle pour distinguer les positions sociales (métiers, statuts et qualifications), le code des catégories socioprofessionnelles (CSP) a été utilisé pour la première fois dans le recensement de la population de 1954. Il est devenu l'instrument emblématique employé par la statistique sociale pour décrire la société française des Trente Glorieuses. Une refonte d'ampleur a été conduite pour le recensement de 1982, où la nomenclature a été renommée (PCS) : un niveau détaillé, celui des professions (P), a été ajouté aux catégories socioprofessionnelles (CS), qui ont été redéfinies à cette occasion. Lors des rénovations de 2003 et 2020, seuls les niveaux détaillés (respectivement les PCS 2003 et PCS 2020) ont été révisés afin de rendre compte de l'évolution des professions, entre déclin des métiers anciens et émergence de nouvelles activités.

Lors de la dernière rénovation, une mission préalable d'état des lieux (Penissat *et al.*, 2018) a tout à la fois souligné l'attachement des utilisateurs vis-à-vis de la nomenclature, comme outil permettant l'analyse sur le temps long de la structure socioprofessionnelle, et certaines limites liées à la définition, jugée datée, de ses niveaux agrégés quarante ans plus tôt (*ibid.*, notamment p. 34 et p. 36-39). Aussi le groupe de travail du Conseil national de l'information statistique (Cnis) en charge de la rénovation a-t-il décidé, en accord avec l'Insee, d'élaborer des catégorisations complémentaires (schéma de classe d'emploi, PCS Ménage, etc.) aux groupes et catégories historiques, qui sont restés inchangés et demeurent ainsi mis à disposition à l'identique dans les enquêtes de la statistique publique depuis 1982 (Amossé *et al.*, 2019).

Le schéma de classe s'inscrit de manière originale dans l'opposition historique entre approches *etic* et *emic*. Critériel mais s'appuyant sur des catégories instituées, il se situe entre l'attention descriptive française et l'ambition analytique britannique. Il met ainsi en évidence le double clivage imbriqué, hiérarchique et institutionnel, de la structure des emplois qui s'est révélé au cours des quarante dernières années : il en propose une vision stratifiée, actualisant et étendant à

4. Et ainsi tenter de répondre au dilemme qui voit s'opposer le maintien des catégories statistiques à des fins de comparaison temporelle et leur actualisation pour rendre compte des clivages émergents du monde du travail ou de la société – voir les débats ayant eu lieu dans la revue *Genèses* autour de l'article d'Olivier Marchand et Claude Thélot (1992).

5. Les analyses statistiques conduites à l'occasion de la rénovation de la PCS 2020 ont confirmé la pertinence empirique des catégories et groupes établis en 1982, qui demeurent des descripteurs sociaux particulièrement adaptés à la compréhension de l'évolution des milieux sociaux, de la manière dont ils s'ancrent géographiquement et se transmettent entre générations.

l'ensemble des travailleurs salariés comme non-salariés les réflexions ayant accompagné l'émergence d'une catégorie de travailleurs peu qualifiés (Amossé et Chardon, 2006 ; Burnod et Chenu, 2001) ; et il fournit une grille de lecture de différents segments du monde du travail (indépendants, précaires, fonctionnaires) en systématisant la distinction entre ces catégories emblématiques de la transformation de la société salariale (Castel, 1995). En croisant ces deux critères, le schéma de classe répond en outre à la nécessité de disposer de données permettant d'analyser de façon socialement différenciée la diversité des formes d'emploi (Gazier *et al.*, 2016) et fait écho aux travaux montrant la prégnance, en France, des dimensions hiérarchiques *et* institutionnelles dans les représentations ordinaires (Hugrée et Verdalle, 2015 ; Deauvieu *et al.*, 2014). Son principe de construction permet de fait d'analyser ces clivages de façon croisée, donnant à voir à la fois les logiques internes à chaque strate hiérarchique ou à chaque segment institutionnel et des sous-classes correspondant à des figures sociales jusqu'alors mal représentées dans les catégorisations de la statistique publique (les « intellos précaires », les « nouvelles » classes moyennes indépendantes, les « petits » fonctionnaires, etc.).

À la manière de Daniel Oesch (2006), qui justifie son schéma de classe construit sur le cas suisse par la désindustrialisation, la tertiarisation et le développement de l'État-providence, la catégorisation proposée ici entend mettre en lumière les deux principales lignes de division actuelles de la structure des emplois afin d'explorer leurs conséquences sociales. Le parallèle avec la construction de D. Oesch ne s'arrête pas là : en effet, comme son prototype, le schéma de classe proposé peut se présenter sous une forme matricielle (Figure 1), qui peut se lire en ligne (avec une entrée stratificationniste) ou en colonne (selon une entrée institutionnelle) ; et il prend également pour nom, en la traduisant, l'expression anglo-saxonne « *class schema* ». Ce dernier choix ne doit toutefois pas être considéré comme s'accompagnant d'une orientation théorique particulière : le schéma de classe se veut certes plus analytique et critique que ne le sont les catégories socioprofessionnelles historiques – ce que révèle le nom des différentes classes (qui ne renvoient pas à des appellations ordinaires, contrairement à « cadres » ou « ouvriers ») – ; mais le terme « classe » vise principalement à éviter toute confusion avec les « catégories » et « groupes » de la nomenclature des PCS, ainsi qu'avec les « groupes » et « sous-groupes » de la classification européenne (*European Socio economic Groups [ESeG]*)<sup>6</sup>. À côté de ces deux catégorisations<sup>7</sup>, il est attendu du schéma de classe d'emploi qu'il permette un développement des travaux de sociologie, et plus largement de sciences sociales (économie, épidémiologie, démographie, etc.), rendant compte des inégalités actuelles entre strates sociales et/ou segments institutionnels. La disponibilité de la variable dans les enquêtes de la statistique publique, qui va se généraliser à partir de 2022, et la possibilité d'une implémentation rétrospective depuis 2003 le laissent espérer.

L'article décrit dans un premier temps la construction du schéma de classe, des clivages institutionnels qu'il retient et de la hiérarchisation actualisée et étendue aux non-salariés qu'il propose. Il présente ensuite des premières analyses

6. Pour une présentation de cette nomenclature, voir Monique Meron *et al.* (2016).

7. Ou du schéma EGP (Erikson, Goldthorpe, Portocarero) de 1979, qui peut être implémenté (comme *ESeG*) à partir de la nomenclature internationale, *ISCO*, qui est présente dans certaines enquêtes de la statistique publique, comme l'enquête « Emploi » de l'Insee.

conduites à partir des enquêtes « Emploi », « Conditions de travail » et « Formation et Qualification Professionnelle » (FQP), qui confirment son intérêt descriptif en matière non seulement de conditions de travail et de mobilité professionnelle, mais aussi de situation familiale, de logement et de santé.

FIGURE 1. – *Le schéma de classe présenté sous forme matricielle*

Emplois salariés					Emplois indépendants		
de niveau supérieur	A	A1	A2	A3		A4	I1
de niveau intermédiaire	B	B1	B2	B3	B4	I2	B*
d'exécution qualifiés (ou de petits indépendants avec salariés)	C	C1	C2	C3	C4	I3	C*
d'exécution peu qualifiés (ou de petits indépendants sans salariés)	D	D1	D2	D3	D4	I4	D*
Orientation technique ou ouvrière en CDI					I		
Orientation tertiaire ou employée en CDI							
Fonctionnaires et assimilés							
A contrat à durée limitée							

*Lecture :* Pour les emplois salariés (à gauche), le schéma de classe comprend quatre classes hiérarchisées (A à D) et quatre segments (1 à 4) formant, par croisement, seize sous-classes. Les emplois indépendants (I, à droite) forment à la fois une classe et un segment, et se divisent en quatre sous-classes hiérarchisées. Les classes étoilées désignent les classes incluant chaque niveau d'emploi indépendant dans la classe de hiérarchie correspondante, autrement dit les lignes complètes du schéma. Dans l'intitulé de la classe D\* (C\*), nous entendons par « sans salarié » la situation suivante : « sans salarié, aide familial ou associé » (inversement, « avec salarié » correspond à la situation « avec salarié, aide familial ou associé »).

## Entre clivages institutionnels et niveaux hiérarchiques : un schéma de classe à double entrée

Le schéma des classes et sous-classes d'emploi comporte deux dimensions. Une dimension horizontale offre une lecture institutionnelle du monde du travail, une dimension verticale en fournit une lecture hiérarchisée.

### Une lecture institutionnelle à partir des statuts et formes d'emploi

Bien qu'inégalement pris en compte dans les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) et laissés dans l'ombre par les *ESeG*, les clivages institutionnels ont acquis en France un poids déterminant non seulement en

matière de conditions d'emploi, de travail et de rémunération mais aussi dans différents domaines de la vie sociale (accès au crédit et au logement, droits liés à la protection sociale, pratiques culturelles et participation politique, etc.). S'appuyant sur ce constat, les classes et sous-classes d'emploi retiennent de façon systématique une distinction entre indépendants et salariés puis, parmi ces derniers, entre salariés en contrats à durée limitée<sup>8</sup>, fonctionnaires ou assimilés<sup>9</sup>, salariés en CDI d'orientation technique et salariés en CDI d'orientation tertiaire (Figure 2).

FIGURE 2. – *Un découpage horizontal selon les clivages institutionnels*

Emplois salariés				Emplois indépendants
Secteur privé		Secteur public	Privé et public	
1	2	3	4	I
Orientation technique ou ouvrière en CDI				
Orientation tertiaire ou employée en CDI				
Fonctionnaires et assimilés				
A contrat à durée limitée				

***Distinguer l'ensemble des emplois indépendants des emplois salariés***

La première des innovations du schéma de classe concerne la manière dont il traite les emplois indépendants. Il entend ainsi remédier à certaines limites de la nomenclature historique des PCS, qui rendent son utilisation moins facile pour les indépendants qu'elle ne l'est pour les salariés et expliquent en partie la difficulté qu'ont les sociologues à intégrer les indépendants aux analyses de la stratification sociale (Bessière et Gollac, 2014 ; Laferté, 2021).

L'une des particularités de la nomenclature des PCS est qu'elle sépare les indépendants en deux ensembles faisant chacun l'objet d'un mode de classification différent. Pour un premier ensemble de professions, le fait d'être indépendant constitue le critère principal de classement et se traduit par la distinction de deux groupes spécifiques au niveau le plus agrégé de la nomenclature (« agriculteurs exploitants » et « artisans, commerçants et chefs d'entreprise »). Selon qu'elle est

8. En France, 84 % des personnes en emploi dans le secteur privé disposent d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), qui ne peut être rompu que dans certaines conditions prévues par le Code du travail (licenciement pour faute, licenciement économique, etc.). Il existe également des CDI dans le secteur public, mais ils sont minoritaires (8,5 % des personnes en emploi) par rapport au statut de fonctionnaire. Les autres contrats de travail sont dits « à durée limitée », étant entendu qu'ils ne garantissent l'emploi que sur un temps déterminé.

9. En France, 81 % des personnes exerçant dans le secteur public (au service de l'État, des collectivités locales ou des hôpitaux publics) disposent du statut de fonctionnaire (DGAFP, 2020). Généralement recrutés sur concours, les fonctionnaires disposent de garanties et de devoirs spécifiques.

exercée en tant qu'indépendant ou salarié, une même profession est alors classée différemment : un chauffeur-routier ou une coiffeuse sont par exemple inclus dans les groupes « ouvrier » ou « employé » s'ils sont salariés, mais dans le groupe des « artisans, commerçants et chefs d'entreprise » s'ils sont à leur compte. Ce mode de classement ne s'applique cependant qu'à une partie des travailleurs indépendants. En effet, pour un second ensemble de professions, qui correspondent à des niveaux de qualification plus élevés, indépendants et salariés sont classés dans les mêmes groupes de la nomenclature (« cadres et professions intellectuelles supérieures » et « professions intermédiaires »), le mode d'exercice de leur activité étant considéré comme secondaire par rapport au niveau de leur emploi (et par là à leur capital scolaire et économique).

Cette classification à géométrie variable a deux effets pour les analyses de la stratification sociale conduites à partir des PCS. Premièrement, seuls certains indépendants peuvent être aisément intégrés à ces travaux, et les agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise en sont souvent tenus à l'écart, ou occupent une position à part, comme dans la schématisation proposée par Louis Chauvel (2001). Deuxièmement, le terme « indépendants » est fréquemment utilisé pour désigner les groupes statistiques d'« agriculteurs exploitants » et d'« artisans, commerçants et chefs d'entreprise » de la nomenclature, qui sont construits autour de figures professionnelles à l'image sociale forte et forment des groupes sociaux au sens sociologique du terme (Zarca, 1986). De fait, les agriculteurs, artisans et commerçants de métier se distinguent des salariés non seulement par leur statut d'indépendants, mais aussi par la détention d'un capital (et non seulement de leur force de travail) et par une organisation du travail révélant une intrication forte des vies professionnelle et domestique, avec en particulier la mobilisation d'une main-d'œuvre familiale (Abdelnour *et al.*, 2017 ; Jacques-Jouvenot et Tripiet, 2004). Parce qu'ils sont réunis dans des groupes spécifiques de la PCS, la tendance spontanée est de résumer l'ensemble des indépendants à ces figures sociales. On risque alors d'oublier que de nombreux indépendants sont classés dans d'autres groupes de la nomenclature (notamment les professions artistiques, juridiques ou de santé exercées avec un statut libéral), et aussi que sont classés parmi les deux principaux groupes d'indépendants un ensemble de travailleurs ayant des caractéristiques différentes : sans patrimoine professionnel, ou très peu, et s'appuyant rarement sur une main-d'œuvre conjugale ou familiale, comme les intermédiaires du commerce ou négociateurs de l'immobilier (Bernard, 2017), les artisans d'art (Jourdain, 2014) ou encore les entrepreneurs de travaux agricoles ou forestiers (Gros, 2015).

Pour lever ces ambiguïtés potentielles, le schéma de classe distingue de manière systématique les emplois indépendants des emplois salariés à partir de la déclaration des enquêtés (voir Encadré 2). Une classe du schéma regroupe ainsi l'ensemble des travailleurs indépendants : elle intègre aussi bien le médecin libéral que l'agricultrice exploitante ou le maçon à son compte. Cette classe permet d'interroger la spécificité de l'indépendance comme catégorie juridique d'exercice du travail<sup>10</sup>, sans la confondre avec les logiques propres à certaines activités professionnelles ni la fondre d'emblée dans une analyse plus large formulée en termes

10. De fait, les travailleurs indépendants ne sont pas toujours analysables à partir des mêmes variables ou indicateurs que les salariés. Ainsi par exemple, les revenus qu'ils déclarent sont difficilement comparables à ceux renseignés par les salariés du fait d'avantages en nature et d'arbitrages économiques entre consommation, épargne, investissement et accumulation patrimoniale qui peuvent leur être spécifiques (voir Piet et Hérault, 2021 pour le cas des agriculteurs). De même, il est imprudent de comparer les heures supplémentaires déclarées par les indépendants et les salariés : les premières ne peuvent qu'être des estimations personnelles fondées sur ce qu'est (ou serait) un emploi à temps plein alors que les secondes s'appuient, du moins en théorie, sur une convention établie par contrat de travail.



de stratification sociale – la partition hiérarchique des indépendants n'intervient qu'au niveau des sous-classes (I1 à I4, voir *infra*).

**ENCADRÉ 2. – Identifier les indépendants au plus proche des conditions réelles d'emploi**

Le schéma de classe d'emploi identifie les travailleurs indépendants à partir du statut d'emploi déclaré par les répondants, sans que celui-ci ne soit corrigé en fonction du libellé de profession (comme cela était le cas avec la PCS 1982 et 2003). Ce mode de définition déclaratif du statut, en vigueur depuis l'adoption de la PCS 2020, permet d'analyser la manière dont les transformations rapides du travail indépendant prennent place dans les catégories de la nomenclature (Gros, 2019). En effet, certaines professions relevant historiquement du salariat sont de plus en plus exercées, parfois illégalement, par des travailleurs indépendants en raison du développement d'incitations politiques à la création d'entreprise (Abdelnour, 2017) et sous l'impulsion d'entités économiques profitant de cette situation, voire l'encourageant (plateformes numériques, intermédiaires de sous-traitance, etc.). Ces formes d'emploi indépendant ont pour caractéristique de brouiller les frontières (pour les travailleurs, les juristes, les chercheurs et statisticiens) entre indépendance et salariat (Bernard et Dressen, 2014). En s'appuyant sur ce que disent les individus de leur situation<sup>11</sup>, les classes d'emploi tiennent compte de ces évolutions rapides et de ce flou en supposant que l'individu concerné est celui qui qualifiera au mieux sa situation. Dans certains cas, en se déclarant à son compte, quand bien même cela serait faux ou illégal d'un point de vue juridique, il pointe une situation ambiguë que le schéma de classe fait le choix d'écarter des emplois uniquement salariés.

**Au sein des salariés, différencier précaires et stables, emploi public et emploi privé, technique et tertiaire**

D'autres clivages institutionnels structurent l'emploi en France. C'est d'abord le cas des types de contrat de travail. Les salariés en contrat à durée limitée (qui comprennent les contrats à durée déterminée [CDD], l'intérim, les contrats en alternance, les stages et plus généralement toutes autres situations que les CDI et statuts de fonctionnaire) présentent de multiples fragilités – professionnelles, mais aussi familiales, parentales ou encore résidentielles (Paugam, 2000). Or, les nouvelles embauches s'effectuent de plus en plus en contrat court et le nombre de salariés concernés par cette forme de précarité ne cesse de croître (Jauneau et Vidalenc, 2019). Par ailleurs, les situations d'emploi et de travail des professions des services à la personne (Kulanthavelu et Thierus, 2018), emblématiques d'une forme moderne de domesticité ou de domination rapprochée (Memmi *et al.*, 2019), s'apparentent à celles des salariés en contrat à durée limitée. En effet, le CDI auprès de particuliers<sup>12</sup> ne garantit un emploi de longue durée ni en droit (il est aisé à rompre) ni en fait (leur ancienneté est plus faible que pour les autres CDI), il est particulièrement associé à l'emploi morcelé et au sous-emploi (pour près d'un salarié sur deux) et implique des salaires moindres que les autres CDI. L'ensemble des travailleurs en contrat à durée limitée ou en CDI dans une profession des services à la personne définit le segment « précaire » du schéma de classe,

11. C'est également le principe adopté pour le contrat de travail et la nature (publique ou privée) de l'employeur.

12. Il concerne plus spécifiquement les professions de la garde d'enfant (profession regroupée 56C en P 2020), l'aide à domicile (56D) et le ménage (56E).

*i.e.* sa quatrième colonne (voir *supra*, Figure 2), et sera désigné ainsi dans la suite du texte.

Ensuite, on peut s'interroger sur le maintien des « grandes différences » associées à la fonction publique, tant elle correspond, en France, à des conditions de recrutement, d'emploi et de salaire mais aussi des goûts, modes de vie et représentations sociales spécifiques (Hugrée, 2020 ; Singly et Thélot, 1993). Bien que diverse par ses différents corps et grades et ses trois versants – d'État, territorial et hospitalier –, qui ont chacun leurs spécificités (Biland, 2019), la fonction publique française semble de fait toujours particulièrement « structurante » (Penissat et Rowell, 2012, p. 24). En son sein, 81 % sont fonctionnaires et 8,5 % titulaires d'un CDI (DGAFP, 2020). Ce sont ces salariés qui constituent le segment des « fonctionnaires (et assimilés) » du schéma de classe. Les contractuels de la fonction publique en contrats à durée limitée (Bresson, 2016), dont la part ne cesse de croître dans les trois fonctions publiques (DGAFP, 2020), sont quant à eux classés parmi les emplois salariés en contrat à durée limitée, ou « précaires ».

L'identification systématique des fonctionnaires (et assimilés) est un atout du schéma de classe qui répond aux limites des autres nomenclatures. En effet, si la prise en compte du secteur (public ou privé) de l'emploi a largement structuré les débats lors de la construction de la nomenclature européenne, cette dimension n'a pas été retenue *in fine* dans sa définition (Meron *et al.*, 2016). Au sein des PCS, le secteur d'emploi conditionne certes la définition de certaines catégories socioprofessionnelles (comme les « cadres administratifs et techniques de la fonction publique »), mais le classement spécifique des fonctionnaires est loin d'être systématique : les enseignants sont par exemple classés dans deux catégories mêlant agents du public et salariés du privé (les « professeurs et professions scientifiques supérieures » et les « professions de l'enseignement primaire et professionnels, de la formation continue et du sport ») ; et ils ne sont pas distingués selon qu'ils sont fonctionnaires ou contractuels.

Enfin, reste un large ensemble de salariés en CDI du secteur privé. Dans les classifications française et européenne comme dans les principes ordinaires de classement (Amossé et Penissat, 2019 ; Deauvieu *et al.*, 2014), l'orientation tertiaire ou technique de l'activité différencie les salariés d'exécution, entre employés et ouvriers. Mais ce principe de différenciation est considéré de manière plus lâche pour les emplois de niveau intermédiaire et supérieur. Afin d'adopter une nomenclature symétrique à tous les niveaux, nous avons prolongé ce critère de classement pour construire deux segments composés de salariés du privé en CDI respectivement d'orientation technique (ou ouvrière) (A1, B1, C1 et D1) et d'orientation tertiaire (ou employée) (A2, B2, C2 et D2)<sup>13</sup>.

Ces cinq segments d'emploi correspondent à des clivages institutionnels qui traversent le monde du travail à tous les niveaux. Néanmoins, aucun de ces groupes ne peut être considéré comme homogène, tant les situations sont dépendantes de la position dans la stratification de l'emploi. C'est pourquoi cette différenciation horizontale se double d'un découpage vertical en quatre niveaux hiérarchisés.

13. Pour le détail de la construction de la variable, voir <https://www.insee.fr> et <https://www.nomenclature-pcs.fr>.

Une lecture stratificationniste renouvelée

En figeant dans le temps les compromis sociaux de classement (Desrosières et Thévenot, [1988] 2002), les groupes socioprofessionnels historiques n'ont pu suivre l'évolution de la structure des qualifications, et notamment les changements de position relative de certaines professions ayant connu des mouvements de reclassement ou de déclassement. Ainsi les évolutions catégorielles de certains emplois publics, comme ceux d'instituteurs devenus professeurs des écoles au début des années 1990, sont restées invisibles dans la nomenclature des PCS (Fermanian, [2003] 2016) ; il en va de même pour une partie des emplois de la logistique, dont le développement s'est accompagné d'un processus de déqualification (Tranchant, 2019). La nomenclature des PCS ne propose par ailleurs qu'une vision éclatée et non hiérarchisée des emplois indépendants (voir *supra*). Le schéma de classe d'emploi répond à ces limites en proposant une grille actualisée en quatre niveaux, qui hiérarchisent les emplois salariés (classes A, B, C, D) et indépendants (sous-classes I1, I2, I3, I4), emplois qui peuvent même être regroupés à chaque niveau pour former le schéma de classe étoilé (A\*, B\*, C\*, D\*) (Figure 3).

FIGURE 3. – Un découpage vertical suivant la hiérarchie des emplois

	Emplois salariés	Emplois indépendants	Emplois salariés et indépendants
Emplois de niveau supérieur	A	I1	A*
Emplois de niveau intermédiaire	B	I2	B*
Emplois d'exécution qualifiés (ou de petits indépendants avec salariés)	C	I3	C*
Emplois d'exécution peu qualifiés (ou de petits indépendants sans salariés)	D	I4	D*

Lecture : Dans l'intitulé de la classe D\* (C\*), nous entendons par « sans salarié » la situation suivante : « sans salarié, aide familial ou associé » (inversement, « avec salarié » correspond à la situation « avec salarié, aide familial ou associé »).

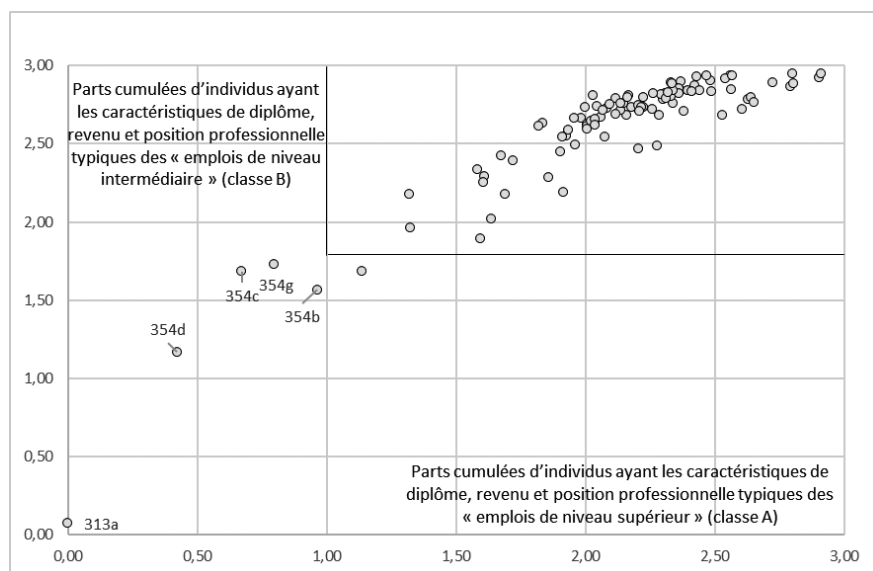
Distinguer quatre niveaux d'emplois salariés

Une notion composite et empirique de la qualification a été utilisée pour définir quatre niveaux d'emploi salarié. Afin de rendre compte de la qualification de l'emploi (et non de chaque individu), ce sont les professions, à savoir le niveau le plus fin décrivant l'activité disponible dans la nomenclature des PCS, qui sont classées dans une grille hiérarchique. Pour cela, trois dimensions ont été prises en compte : la catégorie conventionnelle de l'emploi, le niveau de diplôme (ou sa spécialité pour les emplois d'exécution) des personnes qui l'exercent et le revenu qui en est dégagé.

Ce faisant, le schéma de classe se rapproche des travaux associant les positions sociales aux diplômes, tel le schéma de classe proposé par D. Oesch (2006) ou des travaux utilisés lors de la dernière rénovation de la nomenclature britannique. Il se situe également dans la continuité de l'histoire de la nomenclature française, dont les distinctions entre groupes socioprofessionnels font référence à une qualification à contours variables (Amossé, 2013). L'approche retenue ne fait ainsi que systématiser les principes de la refonte de la PCS de 1982 et prolonger ceux suivis depuis pour distinguer les employés qualifiés et peu qualifiés (Chardon, 2002). Cette hiérarchisation des professions a été pensée comme structurelle, s'appuyant sur une notion de qualification plus stable que si elle était uniquement liée à un niveau de diplôme, une catégorie juridique ou une position dans l'échelle des revenus. Toutefois, à moyen terme, le schéma devrait être aménagé si une inflexion forte était observée concernant la position relative en termes de qualification d'une profession par rapport aux autres.

En pratique, des scores correspondant au cumul des trois dimensions de la qualification (catégorie conventionnelle, diplôme et revenu) ont été comparés pour l'ensemble des professions afin d'actualiser les trois grands niveaux de qualification correspondant aux groupes historiques des « cadres et professions intellectuelles supérieures » (dont l'équivalent positionnel dans le schéma est la classe A), « professions intermédiaires » (classe B) et « employés » et « ouvriers » (classes C et D), et au sein de ces derniers entre emplois qualifiés (classe C) et peu qualifiés (D).

**FIGURE 4. – Scores de qualification des professions du groupe « cadres et professions intellectuelles supérieures »**

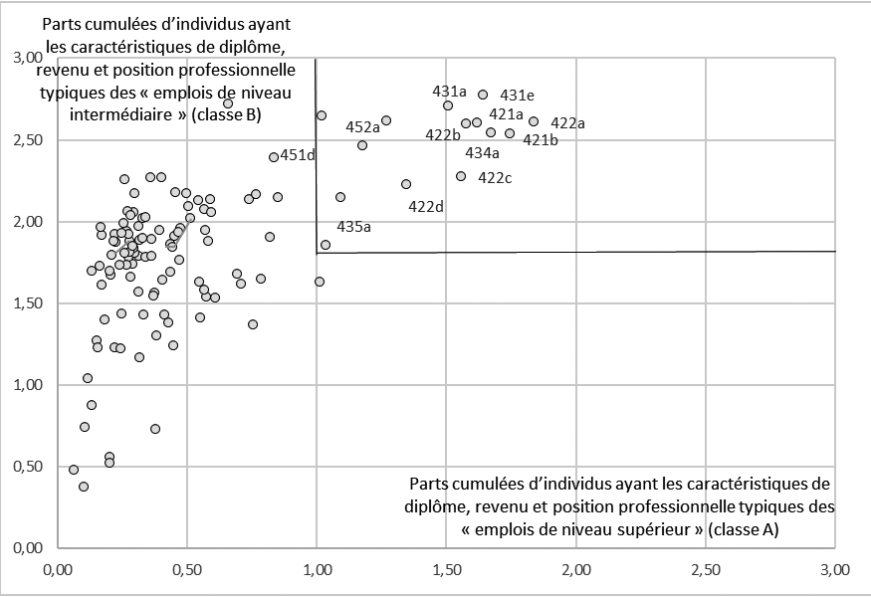


*Note* : Les lignes verticale et horizontale correspondent aux seuils des scores de qualification retenus pour décider de la position des professions entre les classes A et B ; les professions dont le code est précisé sont positionnées dans la classe B.

*Champ* : Actifs en emploi des professions des « cadres et professions intellectuelles supérieures » (groupe 3 de la PCS).

*Source* : Enquêtes « Emploi » 2015-2020 (Insee).

FIGURE 5. – *Scores de qualification des professions du groupe « professions intermédiaires »*



*Note* : Les lignes verticale et horizontale correspondent aux seuils des scores de qualification retenus pour décider de la position des professions entre les classes A et B ; les professions dont le code est précisé sont positionnées dans la classe A, les autres dans la classe B<sup>14</sup>.

*Champ* : Actifs en emploi des professions des « professions intermédiaires » (groupe 4 de la PCS).

*Source* : Enquêtes « Emploi » 2015-2020 (Insee).

À titre d'illustration de la démarche, les Figures 4 et 5 montrent la position des professions (en PCS 2003)<sup>15</sup> des groupes « cadres et professions intellectuelles supérieures » et « professions intermédiaires » selon deux scores, qui permettent de préciser la frontière entre les classes A et B : en abscisse, les parts cumulées d'individus ayant un diplôme de niveau I ou II (*i.e.* une licence ou plus), un poste de niveau cadre (ou de catégorie A de la fonction publique, tel que déclaré dans l'enquête) et un niveau de rémunération supérieur à 3 000 € nets mensuels (parmi les actifs occupés à temps plein) ; en ordonnée, les parts cumulées d'individus ayant un diplôme de niveau I, II ou III (*i.e.* un Deug, BTS, DUT, DEUST ou plus), un poste de niveau technicien-maitrise ou cadre (ou de catégorie A ou B de la fonction publique, toujours tel que déclaré dans l'enquête) et un niveau de rémunération supérieur à 2 000 € nets mensuels (toujours parmi les actifs occupés

14. Dans certains cas, par exemple pour une partie des professions spécialisées du soin infirmier, le positionnement dans la classe B a été décidé malgré des scores relativement élevés de qualification : ces décisions s'expliquent par l'évolution de la délimitation des professions correspondantes en PCS 2003 et en PCS 2020, qui n'aurait pas permis d'obtenir une définition stable du schéma de classe.

15. Lors de la rénovation de la nomenclature, seule la PCS 2003 était disponible dans l'enquête « Emploi », la seule base de données dont les effectifs cumulés sur plusieurs années étaient suffisants pour une analyse détaillée par profession. Toutefois, la mise en équivalence de la PCS 2020 avec la PCS 2003 assure une définition comparable du schéma de classe à partir des deux versions de la nomenclature.

à temps plein). Par exemple, sur la Figure 4, en abscisse, la profession 354g (« professeurs d'art hors établissement scolaire ») a un score de 0,8, qui se décompose en 0,45 du fait du diplôme (45 % des membres de la profession ont au moins une licence), 0,26 en raison de la qualification conventionnelle (26 % déclarent être cadre ou de catégorie A) et 0,09 lié au revenu (9 % indiquent gagner plus de 3 000 € nets par mois). Ce score situe cette profession en décalage par rapport aux autres professions du groupe « des cadres et professions intellectuelles supérieures ».

La comparaison des deux graphiques conduit à deux conclusions : d'une part, en grande majorité, les professions des groupes historiques délimitent deux espaces distincts de qualification ; d'autre part, un ensemble limité de professions se distingue clairement de l'ensemble, à la fois dans le groupe des « cadres et professions intellectuelles supérieures », où elles y apparaissent « sous-qualifiées », et dans le groupe des « professions intermédiaires », où elles sont à l'inverse « surqualifiées ».

Intégrant la contrainte d'implémentation possible à partir des PCS 2003 et 2020 afin de permettre des comparaisons temporelles, le schéma de classe d'emploi retient finalement le positionnement en classe A de l'ensemble des professions du groupe des « cadres et professions intellectuelles supérieures », à l'exception des artistes du spectacle vivant et professeurs d'art, et aussi de certaines professions classées « professions intermédiaires » dans la nomenclature des PCS (enseignants du primaire et du secondaire professionnel, cadres de santé et sage-femmes, cadres du travail social et de l'animation socioculturelle, personnels de commandement de la police nationale et de l'administration pénitentiaire).

Le schéma de classe positionne ensuite en classe B, outre les artistes du spectacle vivant et professeurs d'art, l'ensemble des professions du groupe des « professions intermédiaires » qui n'ont pas été classées en A, à l'exception des surveillants scolaires et assistants d'éducation, moniteurs d'auto-école, animateurs socioculturels et préparateurs en pharmacie (classés en C). S'y ajoutent les personnels d'encadrement et d'application de la police nationale, gendarmes, sous-officiers subalternes de l'armée et pompiers, employés techniques et commerciaux de la banque, de l'assurance et de la sécurité sociale, contrôleurs, hôtesses de l'air, stewards et agents d'accompagnement des transports, conducteurs de train et matelots de la marine marchande, ouvriers d'art et ouvriers et techniciens des spectacles – autant de professions que la nomenclature des PCS positionne au sein des employés ou ouvriers.

Enfin, s'agissant de la frontière entre emplois d'exécution qualifiés et peu qualifiés, les analyses empiriques conduisent à positionner en classe C, outre les professions déjà évoquées, les employés qualifiés identifiés par Olivier Chardon (2002) auxquels sont ajoutés les téléconseillers et télévendeurs et les employés d'accueil et de réception de l'hôtellerie ainsi que les ouvriers dits qualifiés dans la nomenclature des PCS, à l'exception des chauffeurs de taxi et VTC, coursiers et livreurs, magasiniers et caristes, qui sont intégrés à la classe D. Cette dernière classe se compose donc, outre de ces derniers, des ouvriers dits « peu qualifiés »<sup>16</sup> dans la nomenclature des PCS et des employés restant.

16. L'expression « non qualifié » disparaît de la nomenclature PCS 2020 au profit de « peu qualifié », de manière à rendre compte que toute profession s'appuie, d'une manière ou d'une autre, sur une forme de qualification.

Ainsi défini à partir d'une notion actualisée de la qualification, le schéma présente quatre classes hiérarchisées d'emplois salariés dont on mesure à la fois la proximité structurelle et les différences spécifiques par rapport aux groupes historiques des PCS : environ 2,5 millions d'emplois n'y occupent pas une position équivalente du fait de leur niveau de qualification observé en 2015-2020, les écarts entre les deux nomenclatures concernant plus particulièrement certains domaines professionnels (enseignement, sécurité, art, transport, logistique).

### ***Hiérarchiser les emplois indépendants***

La difficulté de la nomenclature des PCS – et avant elle, celle des CSP – à hiérarchiser les indépendants et à les comparer aux salariés affecte autant les descriptions statistiques que les représentations sociologiques de l'espace social. Le schéma le plus connu de cet espace, celui qu'a publié Pierre Bourdieu (1979) dans *La distinction* et qui distingue les professions selon le volume et la structure de leurs capitaux, en est une illustration. Alors que les catégories de salariés sont caractérisées par leur position sur ces deux dimensions, les catégories d'indépendants que sont les « petits patrons » (agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise) forment de longs continents verticaux : ils sont bien caractérisés par la structure de leur capital (à dominante économique), mais mal par son volume (qui varie fortement). La représentation pyramidale de L. Chauvel (2001) souffre du même problème : les motifs associés aux groupes d'indépendants sont particulièrement étendus en hauteur et figurent à côté de la hiérarchie sociale salariée.

Ce flou de position des groupes d'indépendants a souvent conduit à en faire une composante des classes moyennes. En effet, en produisant un chiffre par groupe ou catégorie, on résume leur hétérogénéité en un point, mécaniquement moyen. Aussi, nombreux sont les résultats qui, faute de pouvoir tenir compte de la forte diversité des artisans, commerçants et agriculteurs, situent ces catégories, du fait de leurs pratiques et de leurs ressources, entre les employés et les professions intermédiaires (voir, par exemple, Coulangeon et Lemel, 2009 ; Mercklé et Octobre, 2012 ; Rocher, 2016). Cela conduit plus largement à des réflexes d'analyse, comme considérer que le passage du salariat d'exécution à l'indépendance constitue en soi une ascension sociale, ou encore omettre que de nombreux indépendants s'apparentent aux classes populaires (Gros, 2017 ; Siblot *et al.*, 2015, p. 45).

Dans ce contexte, l'objectif du schéma de classe est triple. Premièrement, en réunissant dans une même catégorie tous les emplois d'indépendants, du bas au haut de la hiérarchie de l'emploi (voir *supra*), il s'agit d'éviter que les indépendants soient utilisés comme une catégorie d'analyse à part entière dans les travaux s'intéressant à la stratification sociale. Deuxièmement, la hiérarchisation des travailleurs indépendants entend précisément permettre qu'ils puissent être intégrés à ces travaux, au même titre que les salariés (voir Figure 3). Troisièmement, nous tenions à ce que cette hiérarchisation fasse se correspondre les catégories d'indépendants et de salariés de même niveau, pour proposer une représentation de la stratification sociale qui puisse ne pas distinguer les niveaux d'emploi selon leur statut : il s'agit du schéma de classe étoilé.

La hiérarchisation des travailleurs indépendants s'appuie à cette fin sur deux critères. Le premier est le niveau de qualification des professions salariées équivalentes. En effet, pour fournir une grille où les sous-classes d'indépendants peuvent être réintégrées dans les classes salariées de niveau équivalent, le premier critère

pose comme principe le fait qu'une profession est classée au même niveau de la hiérarchie des classes, qu'elle soit exercée comme indépendante ou comme salariée : I1 dans A, I2 dans B, I3 et I4 dans C et D. Le second critère est la taille de l'entreprise.

La classe d'emploi I est ainsi divisée en quatre sous-classes, comme suit :

La sous-classe I1 comprend les emplois indépendants de niveau supérieur, qui sont composés des chefs d'entreprise de plus de dix personnes, des professions libérales et des emplois de niveau supérieur (de la classe A), lorsqu'ils sont exercés en tant qu'indépendant. Cette sous-classe constitue la fraction haute de l'indépendance, qui a vocation à être associée aux emplois salariés de niveau supérieur dans les analyses de stratification sociale.

La classe I2 comprend les emplois indépendants de niveau intermédiaire. Ils peuvent ou non avoir des salariés (à condition d'en avoir au plus dix). Il s'agit tout d'abord des professions du soin infirmier et de la rééducation (kinésithérapeutes, orthophonistes, etc.) lorsqu'elles sont d'exercice libéral. Elle réunit également certaines professions de l'artisanat et du commerce, dont les niveaux de qualification les situent dans les emplois de niveau intermédiaire : c'est le cas des intermédiaires et prestataires de service ainsi que des artisans d'art.

Les classes I3 et I4 réunissent les autres emplois d'indépendant, à savoir l'ensemble des agriculteurs exploitants, hors entreprises de plus de dix personnes, et la quasi-totalité des artisans et commerçants. Ceux-ci se distinguent entre eux selon que la conduite de l'activité indépendante s'effectue, ou non, seul : ils sont classés dans I3 si leur entreprise emploie des associés, salariés ou aides familiaux, dans I4 si elle n'en emploie pas. L'utilisation de ce critère tient à l'impossibilité de se référer, comme cela a été fait pour I1 et I2, au niveau de qualification des professions salariées équivalentes, dans la mesure où, pour les ouvriers, la distinction entre qualifiés et peu qualifiés ne se fonde qu'en partie sur des différences de métier ou d'activité exercée puisqu'elle s'appuie fréquemment sur la position professionnelle déclarée.

Bien que les situations de petit indépendant sans salarié puissent être très diverses, prendre en compte le fait d'avoir des salariés, aides familiaux ou associés pour distinguer deux niveaux de qualification se justifie par des résultats anciens dont on peut supposer qu'ils sont toujours valables pour une part importante des artisans et commerçants actuels. Par exemple, M. Gollac et Pierre Laulé (1987, p. 101) ont mis en évidence qu'avoir ou non un salarié était un facteur décisif du positionnement social des artisans et commerçants et de la destinée sociale de leurs enfants. Passer de travailleur indépendant sans salarié, *a fortiori* dans des métiers qui n'engagent presque que la force de travail (et peu d'outils, locaux ou machines, comme dans le ménage, le jardinage, certains métiers du bâtiment), à employeur est aussi un marqueur du fait qu'il ne s'agit plus, pour l'individu, d'uniquement assurer son propre emploi (Kerjosse, 2007), mais aussi de faire croître une activité ou une entreprise, et d'être ainsi capable de dégager des revenus suffisants pour plusieurs personnes.

Dans le monde agricole, cette règle ne rend qu'imparfaitement compte de la stratification sociale. Pour les agriculteurs, travailler seul est peut-être moins un indicateur de positionnement social ou un signe de fragilité économique que cela l'est pour les artisans et les commerçants. De fait, l'importance économique des exploitations ne renvoie que partiellement au nombre de salariés employés, les



TABEAU 1. – *Le schéma de classe*

	%
I. Emplois indépendants	12,2
I1. Emplois indépendants de niveau supérieur	2,6
I2. Emplois indépendants de niveau intermédiaire	3,1
I3. Emplois de petits indépendants, avec associé, salarié ou aide familial	2,4
I4. Emplois de petits indépendants, sans associé, salarié ou aide familial	4,2
A. Emplois salariés de niveau supérieur	19,2
A1. Emplois salariés de niveau supérieur d'orientation technique, en CDI	5,2
A2. Emplois salariés de niveau supérieur d'orientation tertiaire, en CDI	7,0
A3. Emplois salariés de niveau supérieur, fonctionnaires (et assimilés)	5,6
A4. Emplois salariés de niveau supérieur, en contrat à durée limitée	1,4
B. Emplois salariés de niveau intermédiaire	22,4
B1. Emplois salariés de niveau intermédiaire d'orientation technique, en CDI	5,8
B2. Emplois salariés de niveau intermédiaire d'orientation tertiaire, en CDI	9,5
B3. Emplois salariés de niveau intermédiaire, fonctionnaires (et assimilés)	4,3
B4. Emplois salariés de niveau intermédiaire, en contrat à durée limitée	2,8
C. Emplois salariés qualifiés*	24,1
C1. Emplois salariés qualifiés d'orientation ouvrière, en CDI	8,4
C2. Emplois salariés qualifiés d'orientation employée, en CDI	7,5
C3. Emplois salariés qualifiés, fonctionnaires (et assimilés)	3,8
C4. Emplois salariés qualifiés, en contrat à durée limitée	4,4
D. Emplois salariés peu qualifiés*	22,1
D1. Emplois salariés peu qualifiés d'orientation ouvrière, en CDI	6,1
D2. Emplois salariés peu qualifiés d'orientation employée, en CDI	4,9
D3. Emplois salariés peu qualifiés, fonctionnaires (et assimilés)	2,2
D4. Emplois salariés peu qualifiés, en contrat à durée limitée (ou auprès de particuliers)	8,9

*Note* : \* Afin d'éviter toute ambiguïté avec les emplois de niveau intermédiaire et supérieur, la mention « d'exécution » peut être ajoutée dans ces deux intitulés : « emplois salariés d'exécution qualifiés » et « emplois salariés d'exécution peu qualifiés ».

*Présentation* : La classe I a été conçue de façon symétrique aux quatre classes suivantes (A, B, C, D), qui ne comportent que des salariés. 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 (alors appelée A\*), I2 avec la classe B (B\*), I3 avec la classe C (C\*) et I4 avec la classe D (D\*).

*Champ* : Ensemble de la population en emploi.

*Source* : Enquête « Emploi » 2015-2020, première interrogation.

orientations agricoles étant diversement capitalistiques et intensives en main-d'œuvre : dans le maraîchage, l'arboriculture ou la vigne, des exploitations ayant une activité économique limitée peuvent comporter des salariés alors que de grandes exploitations de l'élevage ou de la culture céréalière peuvent s'en passer. Comme le montre Gilles Laferté (2021), comprendre la stratification sociale des agriculteurs est possible mais suppose de disposer d'informations particulièrement fines, de nature ethnographique, qui ne peuvent que difficilement être collectées dans des enquêtes statistiques en population générale. La tripartition des agriculteurs exploitants<sup>17</sup> que propose le schéma de classe constitue à ce jour la meilleure manière possible de les hiérarchiser à partir des variables utilisées pour coder la nomenclature socioprofessionnelle.

Cette hiérarchisation parallèle des emplois indépendants et salariés constitue la seconde dimension, verticale, du schéma de classes et sous-classes. Le Tableau 1 fournit une estimation de la répartition de la population en classes et sous-classes d'emploi codé à partir de la PCS 2003 dans les enquêtes « Emploi » 2015-2020.

À partir de 2022, la variable correspondant au schéma est progressivement mise à disposition dans les enquêtes de la statistique publique. Elle y est codée en même temps que la PCS, puisque sa production ne nécessite que la variable relative au type de contrat de travail en plus du code de PCS détaillé et des variables collectées pour l'obtenir. Mais la construction de la variable, dont nous venons de présenter les principaux clivages, est relativement simple (voir Figures 6a, 6b, 6c et 6d pour quatre exemples d'arbre de codage), ce qui permet de l'implémenter de façon rétrospective au niveau des classes dans les enquêtes où la PCS 2003 détaillée est disponible et au niveau des sous-classes dans celles où l'on dispose en outre de la variable sur le contrat de travail. L'Annexe 1 présente une description des informations nécessaires (y compris la formulation des questions requises).

FIGURE 6a. – *Responsables (non-cadres) de magasin*

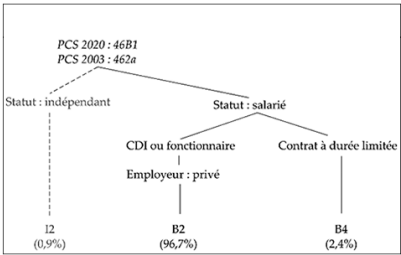
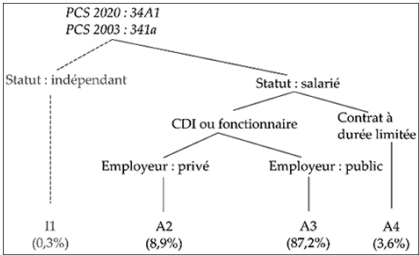


FIGURE 6b. – *Enseignants titulaires du secondaire général et technologique*



17. Leur classement obéit aux mêmes logiques que celui des autres indépendants : si leur entreprise comprend plus de dix personnes, ils sont classés dans les emplois de niveau supérieur (I1), si elle emploie entre un et neuf salariés, aides familiaux ou associés, ils sont classés dans I3 et si elle n'en emploie pas, dans I4.

FIGURE 6c. – *Avocats*

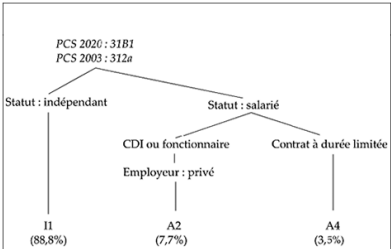
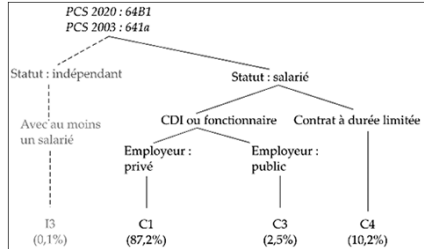


FIGURE 6d. – *Conducteurs routiers et grands routiers*



*Lecture* : Les intitulés grisés et les traits en pointillés correspondent à des situations marginales mais observées dans les enquêtes « Emploi » 2015-2020. L'ensemble des situations théoriquement possibles est par ailleurs indiqué dans la table de codage (voir Annexe 1 pour plus de précision). Nous entendons par « sans salarié » la situation suivante : « sans salarié, aide familial ou associé » (et inversement, « avec salarié » correspond à la situation « avec salarié, aide familial ou associé »).

## Photos de classe, clichés de segment : une première description à partir du schéma de classe

Construit de façon matricielle, le schéma de classe peut être lu de manière verticale ou horizontale. Il offre une grille d'analyse modulable à double entrée, selon une perspective stratificationniste et institutionnaliste. Un premier apport de cette nomenclature est d'interroger à nouveaux frais la hiérarchie des emplois en embrassant d'un seul tenant l'ensemble des situations professionnelles. Grâce à sa dimension institutionnaliste, le schéma de classe enrichit ensuite cette première lecture avec d'autres principes de différenciation. Il met ainsi en évidence la pertinence de distinctions qui, latentes au sein des PCS, sont ici systématisées et définies de façon comparable à tous les niveaux de la hiérarchie sociale. L'objectif de cette partie est d'offrir une première description de la structure sociale lue à travers le schéma de classe, de manière à susciter de futures analyses plus approfondies.

### Entre confirmations et surprises, la hiérarchie des classes d'emploi

En intégrant les sous-classes d'emplois indépendants dans les classes d'emplois salariés de niveau équivalent, les classes étoilées (A\*, B\*, C\* et D\*) offrent une représentation hiérarchisée de l'ensemble des emplois, et des individus qui les exercent, qu'ils soient salariés ou indépendants. Elles confirment qu'il est possible de mener une analyse en termes de hiérarchie sociale sans n'exclure aucun groupe ou individu.

Étonnamment, l'un des premiers résultats que met en évidence le schéma tient non à des différences entre classes mais à leur proximité relative (Tableau 2)<sup>18</sup>. Contrairement aux groupes historiques, qui sont associés à des âges particuliers et

18. Les Tableaux 2 à 5 ainsi que les Tableaux 1A et 2A de l'Annexe 3 sont des extraits de tableaux exhaustifs comprenant l'ensemble des indicateurs mobilisés pour décrire les classes et sous-classes d'emploi (voir Annexe 2), qui sont disponibles auprès des auteurs. Les extraits se limitent aux variables commentées dans le corps du texte.

fortement sexués, la hiérarchie des classes d'emploi témoigne d'une certaine homogénéité en termes d'âge et de féminisation. En matière de féminisation, par exemple, seuls les emplois de niveau supérieur (A\*) et peu qualifiés (D\*) s'écartent sensiblement de la moyenne. La marche vers l'égalité n'est certes pas achevée puisque persistent en outre un plafond de verre au sein des emplois de niveau supérieur (Dupray et Epiphane, 2020 ; Laufer, 2005), une ségrégation professionnelle entre domaines ou secteurs d'activité (Briard, 2020) et, de façon transversale, des inégalités de salaire<sup>19</sup> (Georges-Kot, 2020). Mais le schéma de classe rend à tout le moins visible que femmes et hommes occupent aujourd'hui, en des proportions proches, des emplois à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

Les différences entre classes sont plus nettes en matière de comportements démographiques. La probabilité d'être en couple et celle de vivre avec des enfants suivent ainsi la hiérarchie des classes d'emploi. Conséquence d'évolutions récentes (Bouchet-Valat, 2018), le gradient social concernant la vie en couple est nettement plus marqué pour les hommes que pour les femmes (de 61 % à 77 % *versus* de 65 % à 71 %) : ainsi, au sein des emplois de niveau supérieur, les hommes sont davantage en couple que les femmes, alors que la situation inverse prévaut pour les emplois peu qualifiés. Ces résultats, cohérents avec ceux qui ont déjà été observés au moyen des groupes historiques (Chardon *et al.*, 2008 ; Daguet, 2019), invitent à de nouvelles analyses du poids de la hiérarchie sociale et du genre sur les comportements démographiques en population générale.

La plus grande stabilité et étendue de la cellule familiale dans la classe des emplois de niveau supérieur va globalement de pair avec des conditions de logement plus favorables. Ces situations de logement s'accompagnent de lieux de résidence différenciés, avec des salariés et indépendants de niveau supérieur (A\*) qui se concentrent particulièrement dans l'unité urbaine de Paris, et moins souvent que les autres au sein des zones périurbaines et des Zus, quartiers prioritaires ou cités et grands ensembles.

De fait, de façon cohérente avec sa construction, le schéma de classe met clairement en lumière la hiérarchie socio-économique de la structure des emplois et les caractéristiques des individus qui les occupent. Des classes D\* à A\*, les revenus moyens sont pratiquement multipliés par trois, de 1 222 € (un montant légèrement supérieur au salaire minimum légal net [SMIC] sur la période) à 3 300 € par mois, et la part de diplômés de l'enseignement supérieur s'échelonne de 11 % à 87 %. La proportion d'enfants de cadre est la plus élevée pour les emplois de niveau supérieur quand celle d'immigrés est maximale au sein de la classe D\*. *A contrario*, la part de descendants d'immigré varie très peu le long de l'échelle sociale.

Dans le domaine professionnel, la hiérarchie des classes d'emploi s'accompagne d'une nette différenciation des conditions d'emploi et de travail. Le temps partiel et le sous-emploi se concentrent particulièrement dans les emplois peu qualifiés. De même, ceux qui exercent ces emplois sont plus fortement exposés au chômage, ainsi que le met en évidence le suivi longitudinal de l'enquête « FQP »<sup>20</sup>. La probabilité de se trouver sans emploi à cinq ans varie du simple au triple de la classe A\* à la classe D\*. En lien notamment avec une pénibilité accrue du travail, les emplois

19. Les femmes exerçant des emplois de niveau supérieur déclarent des revenus moyens mensuels de 2 816 €, bien en-deçà des 3 705 € perçus par les hommes exerçant des emplois de même niveau.

20. Ces statistiques d'évolution de carrière sont estimées entre 2009-2010 et 2014-2015 avec la dernière enquête « FQP », voir Annexe 2 pour la présentation des sources et indicateurs statistiques utilisés dans cette partie.

du bas de l'échelle conduisent également davantage à déclarer avoir une santé dégradée, une maladie chronique ou un handicap reconnu.

Le schéma de classe révèle parallèlement la spécificité des emplois de niveau supérieur, qui ne sont pas exemptés de toute forme de pénibilité du travail. Ils se caractérisent par des durées de travail hebdomadaires nettement plus élevées et sont exposés à une intensité du travail supérieure : 75 % déclarent être débordés ou devoir se dépêcher en permanence, contre par exemple 60 % pour les emplois du bas de l'échelle (D\*).

Au total, contrairement aux groupes historiques de la nomenclature des PCS qui, avec d'une part la situation singulière des groupes d'« agriculteurs exploitants » et d'« artisans, commerçants et chefs d'entreprise » et, d'autre part, le principe de découpage non hiérarchisé des « employés » et « ouvriers », le schéma de classe d'ensemble donne à voir une nette stratification de nombreuses caractéristiques sociales et professionnelles de la population en emploi.

Toutefois, une partie des indicateurs considérés révèle également des situations assez peu ou non hiérarchisées : ainsi, à rebours de certaines idées reçues, la proportion de sympathisants à l'égard d'un syndicat varie de façon limitée, et sous forme de gradient inversé : elle est maximale dans les classes A et B (18 % et 19 %) et minimale dans la classe D (12 %) <sup>21</sup>. De même, bien qu'il prenne des formes différentes selon le niveau d'emploi, le travail le dimanche concerne une part équivalente de ceux qui exercent des emplois peu qualifiés et de niveau supérieur.

Pour autant, la majorité des indicateurs considérés témoigne d'un net cumul d'inégalités allant des emplois peu qualifiés aux emplois de niveau supérieur. De fait, compte tenu de leur poids limité et du fait qu'ils suivent le plus souvent les différences existant entre les classes d'emploi salarié <sup>22</sup>, l'intégration des emplois indépendants au schéma de classe étoilé (A\*, B\*, C\* et D\*) ne modifie pas les conclusions d'ensemble. Elle les renforce même, étendant le champ possible des analyses stratifiées à l'ensemble de la population.

### ***Tourner le projecteur vers le statut d'indépendant***

Modulable, le schéma de classe permet non seulement d'intégrer les situations d'indépendance à la hiérarchie des emplois (grâce aux classes étoilées), mais aussi de les conserver à part afin d'analyser la particularité du monde indépendant et de mettre en évidence ses différences internes (Tableau 3).

Dans un premier temps, la comparaison de la classe I à l'ensemble des classes de salariés montre que les indépendants partagent un certain rapport au travail et des singularités sociales et démographiques.

La spécificité des indépendants s'observe lorsqu'il s'agit d'étudier les durées et temps de travail. Ils déclarent travailler en moyenne 44 heures hebdomadaires, contre 36 pour les salariés. Autre manière de rendre compte du poids de l'indépendance sur le temps passé au travail, la part des emplois où les horaires dépassent les 40 heures hebdomadaires est maximale chez les indépendants, puisque ces horaires concernent 75 % des hommes et 55 % des femmes de la classe I (contre 35 % et

21. Dans l'enquête « Conditions de travail », la question sur la proximité à un syndicat n'est posée qu'aux salariés. Le taux d'adhésion ou de sympathie syndicale est par ailleurs de 15 % pour la classe C.

22. Posée par principe et construite en conséquence, la mise en équivalence des niveaux de qualification des professions des classes indépendante (de I1 à I4) et salariées (de A à D) est vérifiée empiriquement (voir Annexe 3).

**TABEAU 2. – La hiérarchie sociale au prisme des classes d’emploi**

	A*	B*	C*	D*	Ensemble
Démographie, situation scolaire et économique					
Âge moyen	43,7 ans	41,1 ans	41,1 ans	42,2 ans	42,0 ans
Part de femmes	45 %	48 %	47 %	53 %	48 %
Part de diplômés du supérieur	87 %	57 %	19 %	11 %	41 %
Revenu moyen (€ mensuels nets)*	3 300 €	2 055 €	1 602 €	1 228 €	1 987 €
Origines (sociale et géographique), proportion...					
De personnes ayant un parent cadre	36 %	19 %	9 %	7 %	17 %
D’immigrés	6 %	6 %	10 %	16 %	10 %
De descendants d’immigré	8 %	10 %	10 %	9 %	9 %
Situation familiale et de logement, proportion...					
De couples (femmes/hommes)	75 % (71 %/77 %)	70 % (68 %/71 %)	68 % (66 %/69 %)	63 % (65 %/61 %)	68 % (67 %/70 %)
De personnes vivant avec un ou des enfants	55 %	52 %	52 %	48 %	52 %
De propriétaires	72 %	65 %	59 %	50 %	61 %
De locataires HLM	3 %	8 %	14 %	20 %	12 %
De résidences dans l’unité urbaine de Paris	30 %	18 %	13 %	13 %	18 %
De résidences dans des zones périurbaines	24 %	33 %	37 %	35 %	33 %
De résidences en ZUS, cité ou quartier prioritaire	7 %	10 %	13 %	17 %	12 %
Conditions d’emploi et de travail					
Durée moyenne hebdomadaire (pour les temps complets)	41 h (43 h)	37 h (39 h)	37 h (39 h)	34 h (40 h)	37 h (40 h)
Part de temps partiel	10 %	13 %	16 %	29 %	17 %
Part de personnes souhaitant travailler plus	11 %	20 %	23 %	28 %	21 %
Part de travail au moins un dimanche (4 dernières semaines)	23 %	21 %	19 %	24 %	22 %
Part de travail au moins une nuit (4 dernières semaines)	8 %	11 %	11 %	10 %	10 %
Part de cumul d’au moins deux formes de pénibilité physique <sup>23</sup>	41 %	58 %	72 %	76 %	63 %
Part de sentiment d’être débordé ou de devoir se dépêcher en permanence	75 %	74 %	68 %	60 %	69 %

(Suite Tableau 2)

	A*	B*	C*	D*	Ensemble
Évolutions de carrière à 5 ans, probabilité...					
D'être au chômage	4%	5%	8%	11%	8%
De connaître une promotion	11%	9%	5%	3%	7%
De connaître une augmentation de revenus	15%	13%	10%	10%	12%
De connaître une diminution de revenus	4%	6%	5%	5%	5%
Santé, proportion...					
De maladie chronique déclarée	18 %	20 %	22 %	25 %	21 %
De limitation à cause d'un problème de santé	8 %	10 %	12 %	16 %	12 %
De handicap reconnu	2 %	3 %	5 %	6 %	4 %
De santé mauvaise ou très mauvaise	2 %	2 %	3 %	5 %	3 %
Répartition des classes d'emploi	22 %	25 %	27 %	26 %	100 %

*Note* : \* Les revenus tels que déclarés dans l'enquête « Emploi » somment, en les rapportant à une base mensuelle, les salaires nets et revenus non salariaux nets avant impôt et assurances sociales, déduction faite de tous les frais professionnels et autres déductions. Les revenus non salariaux, déclarés par tranche, sont estimés par les milieux de tranche. Ils restent marqués par des non-réponses, qui concernent environ un cinquième des indépendants (voir Tableau 3) et ne sont pas redressées. Les revenus non salariaux ainsi estimés sont inférieurs d'environ 10 % à l'estimation de référence établie par l'Insee : 2 345 € contre 2 580 € (Insee, 2020, p. 105, tableau 1).

*Champ* : Ensemble de la population en emploi ; pour les indicateurs de mobilité, ensemble de la population en emploi cinq ans avant la date d'enquête et encore actif à la date d'enquête.

*Source* : Enquête « Emploi » 2015-2020, première interrogation ; enquête « Formation et qualification professionnelle » 2014-2015.

21 % des salariés). Les emplois d'indépendants débordent aussi davantage que les autres sur les jours et horaires chômés par la majorité de la population : le travail le dimanche concerne près de deux fois plus souvent les indépendants que les salariés, et le travail de nuit y est aussi fréquent, alors que l'on pourrait penser les indépendants épargnés des astreintes et de la continuité du service ou de l'activité spécifique des domaines de la santé, la sécurité ou la production industrielle.

Contrairement à l'image de l'entrepreneur mobile, les travailleurs indépendants se révèlent en moyenne plus stables professionnellement. S'ils sont, dans l'ensemble, deux fois moins sujets au chômage à un horizon de cinq ans que les salariés, les indépendants se distinguent surtout de ces derniers par leurs plus rares mobilités professionnelles. En effet, ils sont les moins nombreux à déclarer un changement de poste ou d'emploi sur une période de cinq ans, et quand celui-ci advient, il est très rarement qualifié de promotion, implique moins souvent une augmentation de revenus et, à l'inverse, plus souvent une diminution de revenus. De fait, la plus forte dispersion de la situation économique des indépendants et les risques qu'encourt leur entreprise se concentrent sur certaines activités et dans les premières années d'exercice (Dorolle, 2021). Pour nombre d'activités indépendantes (professions supérieures exercées en libéral, artisanat ou agriculture), la stabilité observée renvoie à la spécificité des capitaux scolaires et patrimoines professionnels (y compris fonciers ou immobiliers).

La singularité de la classe I ne se limite pas au rapport à l'emploi : elle s'observe également dans la composition par sexe (l'indépendance est le segment d'emploi le plus masculin) et par âge. De façon cohérente avec la littérature (Abdelnour *et al.*, 2017 ; Jacques-Jouvenot et Tripier, 2004), l'indépendance est également particulièrement associée au fait de vivre en couple, ce qui s'observe à la fois sur données brutes et dans des modèles de régression logistique contrôlant âge et sexe<sup>24</sup>. Enfin, parce qu'elle implique souvent une certaine culture de la propriété (Abdelnour et Lambert, 2014) mais aussi parce que ce statut est rendu possible par un fort volume de patrimoine et de capital économique (particulièrement pour les I1) et/ou par une localisation dans des territoires ruraux ou péri-urbains (qui concerne la majorité des I3 et I4), l'indépendance est associée à la propriété de son logement. Les taux de propriétaires au sein de la classe I, tous élevés, ne progressent que de 9 points entre I4 et I1, alors que les taux d'accès à la propriété varient de 34 points au sein des salariés (de 42 % chez les salariés d'exécution qualifiés précaires à 76 % pour les fonctionnaires de niveau supérieur), sans jamais atteindre le taux des indépendants de niveau supérieur.

Dans un second temps, la catégorisation des indépendants en quatre sous-classes fait apparaître un espace à deux dimensions qui rend compte des principales oppositions structurant ce pan de l'espace social (Figure 7). D'une part, les quatre sous-classes attestent de la très forte stratification interne de la classe : leur comparaison indique la gradation du volume des ressources détenues (niveau d'éducation, origine sociale favorisée, revenu et patrimoine, voire bon état de santé), qui progresse de I4 à I1 (Tableau 3). L'élévation des niveaux de ressources n'est toutefois pas linéaire : I1 et I2 sont tous deux associés à des niveaux de ressources bien supérieurs à I3 et I4. D'autre part, les sous-classes d'indépendants témoignent des propriétés liées à leur plus ou moins grande stabilité dans l'emploi. La tension entre les approches optimistes d'une situation d'indépendance perçue comme émancipatrice et vectrice de promotion sociale (Menger, 2003) et des représentations plus pessimistes où l'indépendance est associée à un effritement des droits, une déstabilisation des trajectoires et une exposition accrue à la précarité (Castel, 1995) se lit de façon originale dans les sous-classes d'emploi<sup>25</sup>. Ainsi, les indépendants de niveau intermédiaire (I2), pourtant situés dans la moitié supérieure de l'espace social, se distinguent des I1 par une plus forte instabilité professionnelle (part plus élevée de micro-entrepreneurs, moindre ancienneté dans leur emploi, plus forte proportion d'allocataires du RSA ou d'anciens chômeurs, souhait plus fréquent de trouver un emploi plus stable ou plus rémunérateur, etc. ; voir Encadré 3) ; de la même manière, les I4 se distinguent des I3 qui, sans être très bien dotés en termes de capital économique et culturel, s'illustrent par la plus grande stabilité de leur position professionnelle<sup>26</sup>.

24. Les résultats des modèles sont disponibles auprès des auteurs.

25. Pour une analyse de l'histoire et du sens des représentations ordinaires de l'indépendance dans la société française, voir S. Abdelnour (2017).

26. Les I4 se distinguent des I3 d'abord du point de vue de leur revenu moyen (un écart de près de 800 € mensuels) et, dans une moindre mesure, de leur part de diplômés du supérieur et de leur moindre accès à la propriété (Tableau 3). Ils s'en distinguent aussi par une situation professionnelle plus instable (en partie liée au fait qu'ils travaillent seuls) : ils expriment plus souvent le souhait de travailler davantage et travaillent effectivement moins d'heures en moyenne ; plus souvent anciens chômeurs ou allocataires du RSA, ils ont une ancienneté plus faible et sont davantage micro-entrepreneurs.



TABLEAU 3. – *Spécificité et hétérogénéité des indépendants*

	I1	I2	I3	I4	I	Ensemble A, B, C, D
Démographie, situation scolaire et économique						
Âge moyen	48,6 ans	44,9 ans	46,6 ans	46,6 ans	46,6 ans	41,3 ans
Part de femmes	36 %	48 %	27 %	31 %	65 %	50 %
Part de diplômés du supérieur	82 %	69 %	24 %	18 %	45 %	41 %
Revenu moyen (€ mensuels nets)*	4 265 €	2 433 €	2 074 €	1 264 €	2 345 €	1 947 €
Origine (sociale et géographique), proportion...						
De personnes ayant un parent indépendant	39 %	32 %	49 %	45 %	41 %	21 %
De personnes ayant un parent cadre	39 %	29 %	9 %	9 %	20 %	16 %
Situation familiale et de logement, proportion...						
De couples	77 %	72 %	81 %	73 %	75 %	68 %
De propriétaires	78 %	71 %	76 %	69 %	73 %	59 %
De résidences dans une grande agglomération (dont Paris)	54 %	46 %	26 %	27 %	37 %	43 %
De résidences dans des zones périurbaines	24 %	29 %	42 %	44 %	36 %	33 %
De résidences dans une commune rurale	3 %	4 %	10 %	11 %	7 %	3 %
Conditions d'emploi et de travail						
Durée moyenne hebdomadaire	45 h	39 h	51 h	43 h	44 h	36 h
Part de personnes souhaitant travailler plus	10 %	19 %	6 %	16 %	14 %	22 %
Part de travail au moins un dimanche (4 dernières semaines)	32 %	36 %	41 %	41 %	38 %	20 %
Part de travail au moins une nuit (4 dernières semaines)	13 %	9 %	13 %	10 %	11 %	10 %
Part de souhait d'un emploi plus stable ou plus rémunérateur	4 %	8 %	3 %	7 %	6 %	8 %
Part de micro-entrepreneurs	14 %	30 %	5 %	32 %	22 %	0 %
Part d'anciens chômeurs	9 %	15 %	12 %	18 %	11 %	21 %
Ancienneté de moins de 5 ans	32 %	45 %	30 %	38 %	37 %	38 %
Évolutions de carrière à 5 ans, probabilité...						
D'être au chômage	3 %	3 %	4 %	5 %	4 %	8 %
De connaître une mobilité professionnelle	18 %	20 %	16 %	21 %	19 %	37 %

(Suite Tableau 3)

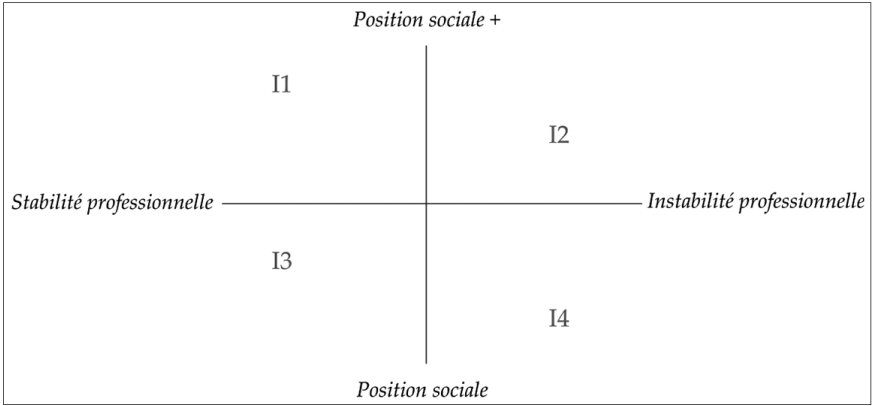
	I1	I2	I3	I4	I	Ensemble A, B, C, D
Santé, proportion...						
De limitation à cause d'un problème de santé	8 %	9 %	12 %	16 %	12 %	12 %
De santé mauvaise ou très mauvaise	2 %	3 %	4 %	5 %	4 %	3 %
Répartition des sous-classes d'indépendants	21 %	25 %	20 %	34 %	100 %	–

*Note* : \* hors revenus non déclarés (dont la proportion est respectivement de 21 %, 17 %, 23 % et 21 % pour les sous-classes I1, I2, I3 et I4).

*Champ* : Ensemble de la population en emploi ; pour les indicateurs de mobilité, ensemble de la population en emploi 5 ans avant la date d'enquête et encore active à la date d'enquête.

*Source* : Enquête « Emploi » 2015-2020, première interrogation ; enquête « Formation et qualification professionnelle » 2014-2015.

FIGURE 7. – *La structuration des quatre sous-classes d'emploi indépendant*



**ENCADRÉ 3. – *Les indépendants de niveau intermédiaire : un pan méconnu de l'espace social***

Relativement bien dotés, mais expérimentant une situation professionnelle assez instable, les indépendants de niveau intermédiaire (sous-classe I2) constituent une fraction souvent oubliée de l'indépendance, mise en lumière par le schéma de classe.

Plus féminisés, plus jeunes, moins souvent en couple et plus urbains que les autres catégories d'indépendants, les I2 sont aussi moins souvent issus d'une lignée d'indépendants (Tableau 3). En miroir de cette origine sociale indépendante plus rare, ils forment la sous-classe de B\* au sein de laquelle le fait d'avoir au moins un parent cadre est le plus fréquent (29 %, contre 19 % en moyenne dans B\*). Et on retrouve les effets de cette origine sociale plus favorisée dans leur niveau de diplôme, plus élevé que les autres emplois de niveau intermédiaire. L'accès à l'indépendance au sein des

... / ...

emplois de niveau intermédiaire (par exemple en tant que kinésithérapeute, agent immobilier ou assistant artistique du design et de la mode) apparaît comme une voie d'insertion professionnelle pour des enfants des classes moyennes et supérieures souvent diplômés (Bernard, 2017).

Par leurs conditions d'emploi, les travailleurs classés en I2 se situent entre les indépendants et les salariés. Ils déclarent des durées de travail hebdomadaires moyennes bien plus faibles que celles des autres indépendants, et notamment des petits indépendants ayant des associés, salariés ou aides familiaux. Ils travaillent moins le dimanche et de nuit, et sont moins concernés par des semaines de 40 heures ou plus. Cela s'accompagne d'un souhait, plus fréquent que pour les autres indépendants, de travailler davantage actuellement. Ils rappellent ainsi à quel point l'indépendance produit des effets variés en fonction des ressources et des types d'activités exercées.

### ***Ce que la précarité veut dire***

Contrairement à une certaine représentation du « jeune précaire », l'emploi en contrat à durée limitée, en droit ou en fait, est loin de ne concerner que les jeunes en insertion ou les emplois peu qualifiés. Certes, la moyenne d'âge y est plus faible qu'ailleurs, mais les salariés en fin de carrière sont nombreux à être concernés par de telles situations d'emploi : une personne sur cinq des sous-classes « précaires » (A4, B4, C4, D4) a plus de 50 ans. Ces précaires de plus de 50 ans sont particulièrement concentrés au sein des emplois peu qualifiés, du fait notamment des professions de services à la personne, qui sont des emplois pour lesquels la stabilité ne peut être considérée comme acquise. L'importance numérique de la forme d'emploi particulière que représentent ces professions explique en partie le poids plus élevé du segment précaire au sein de la classe D (Tableau 4). Ainsi, si les « intellectuels précaires » (Tasset, 2015) forment bien une frange des emplois de niveau supérieur (voir Encadré 4), elle est sans commune mesure avec celle des emplois d'exécution.

#### **ENCADRÉ 4. – *Les « intellectuels précaires » : mythe ou réalité ?***

Si la figure sociale des « intellectuels précaires » s'est imposée à partir des années 2000 (Tasset, 2015), elle ne reposait pas sur un groupe aisément identifiable dans la statistique publique. Le schéma de classe permet aujourd'hui de l'approcher au moyen de la sous-classe A4. L'analyse relativise d'abord le poids de la précarité en haut de l'échelle sociale : les précaires ne représentent que 7 % des emplois de niveau supérieur, une part sans commune mesure avec celle qu'ils occupent au sein des emplois peu qualifiés (41 %). Et la sous-classe A4 ne représente qu'à peine plus de 1 % de la population en emploi, soit la sous-classe la plus faible numériquement.

Si leur poids est limité, les intellectuels précaires sont particulièrement engagés syndicalement et mobilisés politiquement. En raison de leur haut niveau de diplôme et de leur origine sociale favorisée, ils symbolisent tout particulièrement le décalage qui s'est créé dans certaines fractions de l'espace social au cours des dernières décennies entre des ressources sociales et scolaires élevées et des situations de logement et de revenu fragiles. C'est notamment ce hiatus entre aspirations de carrière et réalité des conditions de vie qui a pu expliquer la mobilisation collective de ces « intellos précaires » particulièrement présents au sein des professions de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la santé et de l'information.

TABLEAU 4. – *Caractéristiques des salariés en contrat à durée limitée*

	A4	B4	C4	D4	Ensemble A4, B4, C4, D4	Ensemble A, B, C, D
Démographie, situation scolaire et économique						
Âge moyen	36,9 ans	32,1 ans	33,2 ans	40,0 ans	36,6 ans	41,3 ans
Part de moins de 30 ans	40 %	56 %	53 %	31 %	40 %	20 %
Part de plus de 50 ans	18 %	11 %	23 %	28 %	21 %	26 %
Part de femmes	53 %	52 %	53 %	70 %	61 %	50 %
Part de diplômés du supérieur	85 %	61 %	23 %	10 %	27 %	41 %
Revenu moyen (€ mensuels nets)	1 766 €	1 335 €	1 176 €	1 007 €	1 161 €	1 947 €
Origines (sociale et géographique), proportion...						
D'immigrés	13 %	8 %	13 %	17 %	14 %	10 %
Situation familiale et de logement, proportion...						
De couples	57 %	47 %	48 %	55 %	52 %	68 %
De personnes vivant avec un ou des enfants	30 %	25 %	36 %	44 %	38 %	52 %
De propriétaires	47 %	44 %	42 %	45 %	44 %	59 %
De locataires HLM	6 %	12 %	20 %	24 %	20 %	13 %
De résidences dans l'unité urbaine de Paris	30 %	21 %	13 %	12 %	15 %	18 %
De résidences en ZUS, cité ou quartier prioritaire	11 %	14 %	18 %	19 %	17 %	13 %
Conditions d'emploi et de travail						
Durée moyenne hebdomadaire (pour les temps complet)	35 h (39 h)	33 h (36 h)	32 h (36 h)	30 h (38 h)	32 h (37 h)	36 h (39 h)
Part de sous-emploi	10 %	12 %	18 %	22 %	19 %	8 %
Part de personnes souhaitant travailler plus	22 %	31 %	38 %	37 %	35 %	22 %
Part de travail au moins un dimanche (4 dernières semaines)	26 %	22 %	17 %	21 %	21 %	20 %
Part de travail au moins une nuit (4 dernières semaines)	12 %	10 %	9 %	8 %	9 %	10 %
Part de membres ou sympathisants d'un syndicat	9 %	7 %	5 %	5 %	6 %	16 %

(Suite Tableau 4)

	A4	B4	C4	D4	Ensemble A4, B4, C4, D4	Ensemble A, B, C, D
Évolutions de carrière à 5 ans, probabilité...						
D'être au chômage	11 %	10 %	20 %	18 %	17 %	8 %
De connaître une mobilité professionnelle	66 %	57 %	68 %	50 %	57 %	37 %
De connaître une promotion	16 %	12 %	8 %	3 %	6 %	7 %
De connaître une augmentation de revenus	28 %	22 %	19 %	14 %	17 %	13 %
De connaître une diminution de revenus	14 %	9 %	11 %	8 %	9 %	5 %
Part des contrats à durée limitée dans leur classe/l'ensemble des classes	7 %	12 %	18 %	41 %	18 %	–
Répartition des sous-classes dans le segment des contrats à durée limitée	8 %	16 %	25 %	51 %	100 %	–

*Champ* : Ensemble de la population en emploi ; pour les indicateurs de mobilité, ensemble de la population en emploi 5 ans avant la date d'enquête et encore active à la date d'enquête.

*Source* : Enquête « Emploi » 2015-2020, première interrogation ; enquête « Formation et qualification professionnelle » 2014-2015.

Outre l'âge et la qualification de l'emploi exercé, il est un autre critère qui détermine la probabilité d'appartenir à une sous-classe 4 : l'origine immigrée. Dans toutes les classes, le segment des précaires se compose davantage d'immigrés que la moyenne de la classe. Bénéficiant moins souvent des ressources de la citoyenneté (Couto, 2014), les immigrés sont peu nombreux parmi les fonctionnaires, ce qui peut expliquer leur concentration dans les segments d'emploi (stables ou instables) du privé. Mais, dans les emplois de niveau intermédiaire ou supérieur, les immigrés ont, au sein des entreprises, spécifiquement plus souvent des contrats à durée limitée.

Le schéma de classe permet plus largement de comparer la situation des précaires avec celle des autres salariés de même niveau, révélant les effets de la précarité, d'abord sur le travail et la rémunération, ensuite sur la possibilité de faire famille et les conditions de logement.

Dans toutes les classes, la précarité affecte le niveau de revenus : les précaires gagnent respectivement 55 %, 66 %, 75 % et 82 % du salaire moyen des classes A, B, C et D. Ces moindres salaires rendent compte de durées de travail plus faibles, durées que regrettent plus souvent les salariés concernés. Le sous-emploi se trouve être une particularité forte des sous-classes précaires, il y touche une personne sur cinq, tout particulièrement lorsque l'emploi est peu qualifié (D4). Notamment moins payés que les emplois de niveau équivalent, les précaires de niveau supérieur sont quant à eux davantage concernés par le travail le dimanche et de nuit.

Sans surprise, les précaires sont les moins stables dans leur emploi sur une période de cinq ans. Certes, cette mobilité permet aux précaires de niveau supérieur d'espérer plus souvent que les salariés stables de niveau équivalent une promotion ou une augmentation de revenus, mais ils sont soumis à un risque de chômage près de trois fois plus élevé que ces derniers et à une probabilité non négligeable de voir leurs revenus diminuer. Surtout, les chances de profiter positivement des incertitudes induites par la précarité s'amenuisent à mesure que l'on descend dans l'échelle des emplois et qu'augmentent, parallèlement, les risques (de chômage et de perte de revenus).

Ainsi que l'a observé Camille Peugny (2015), ces conditions d'emploi et carrières hachées ne sont guère favorables à des mobilisations collectives et, même s'ils sont insatisfaits de leur situation d'emploi, les salariés des sous-classes « précaires » sont les moins nombreux à adhérer à un syndicat ou à exprimer une sympathie à leur égard. C'est particulièrement vrai au sein des emplois d'exécution, où les salariés précaires sont beaucoup moins sympathisants syndicaux que leurs homologues en CDI. En revanche, au sein des emplois de niveau supérieur, les salariés précaires déclarent à peine moins souvent être proches d'un syndicat que les salariés en CDI de leur classe, ce qui renvoie, certes, à la moindre tendance à la syndicalisation des cadres du privé (Pignoni, 2016), mais aussi à la mobilisation des « intellos précaires » – que ce soit dans l'univers de l'enseignement supérieur et la recherche (les non-titulaires de l'ESR), du journalisme (les pigistes) ou de la santé (les internes et contractuels des professions médicales).

La précarité déborde le cadre de l'emploi et affecte très fortement le type de logement occupé. Dans une société bancarisée où l'achat d'un logement est pratiquement indissociable de l'accès à un prêt bancaire et où les banques conditionnent les crédits à un contrat de travail à durée indéterminée (Lazarus, 2009), le statut de propriétaire est bien moins accessible aux salariés en contrat à durée limitée, à tel point qu'il en efface les différences entre niveaux d'emploi. En effet, alors que sur la plupart des indicateurs, les sous-classes de précaires se distinguent entre elles d'un point de vue hiérarchique, en ce qui concerne le statut de logement, les quatre sous-classes de précaires présentent un taux d'accès à la propriété similaire (entre 42 % et 47 %), contre 61 % de la population des personnes en emploi. Par conséquent, si les salariés en contrat à durée limitée se singularisent fortement au sein de la classe A (71 % de propriétaires, seulement 47 % parmi les A4), ils se différencient très peu des autres sous-classes au sein de la classe D. C'est principalement par sa surreprésentation dans l'habitat à loyer modéré et au sein des zones urbaines sensibles que le segment précaire des salariés d'exécution (C4 et D4) se distingue.

Pour finir, la précarité du contrat de travail est fortement associée au célibat et à l'absence d'enfants. Sur les vingt sous-classes du schéma, les quatre sous-classes de précaires constituent celles pour lesquelles les probabilités de vivre en couple et d'avoir des enfants sont, à sexe et âge contrôlés, les plus faibles. Ainsi par exemple, à âge et sexe contrôlés, les salariés des classes A4, B4, C4 et D4 ont 2,2 ; 2,9 ; 2,9 et 2,6 fois moins de chances d'être en couple que les salariés de niveau supérieur d'orientation technique en CDI (sous-classe A1).

### ***Entre sécurité de l'emploi, plafond salarial, culture de la fonction publique et pénibilités au travail : les fonctionnaires aujourd'hui***

Bien que les discours sur les fonctionnaires soient récurrents dans le débat public et politique, les études sociologiques sur cette catégorie sont peu nombreuses (Biland,

2019). Cette absence peut s'expliquer par la difficulté à les identifier finement à partir des PCS ainsi que par la trop grande hétérogénéité interne de la catégorie : qu'ont en commun un haut fonctionnaire, une infirmière à l'hôpital, un gardien de la paix et une agente spécialisée des écoles maternelles (ASEM) titularisée ? Les classes et sous-classes d'emploi lèvent ces difficultés en permettant d'identifier finement les fonctionnaires (et assimilés) et de mettre en évidence leurs différences internes mais également leurs spécificités, parfois à rebours des idées reçues.

Le fonctionnariat partage avec l'indépendance des conditions spécifiques à l'entrée (ici, la réussite d'un concours ou la titularisation), qui repoussent l'âge d'accès à la catégorie et réduisent la proportion de jeunes dans le groupe. L'âge moyen y est donc plus élevé que pour la moyenne des salariés. En lien avec les plus hauts niveaux de diplômes détenus par les fonctionnaires et leur domaine d'activité (l'enseignement, la santé et l'administration sont surreprésentés), la structure par sexe y est également particulière, avec six fonctionnaires sur dix qui sont des femmes, une proportion qui varie peu avec le niveau de l'emploi.

**TABEAU 5. – Les fonctionnaires : entre particularités et disparités**

	A3	B3	C3	D3	Ensemble A3, B3, C3, D3	Ensemble A, B, C, D
Démographie, situation scolaire et économique						
Âge moyen	45,0 ans	43,9 ans	44,8 ans	48,0 ans	45,1 ans	41,3 ans
Part de femmes	62 %	57 %	68 %	62 %	62 %	50 %
Part de diplômés du supérieur	93 %	59 %	18 %	4 %	53 %	41 %
Revenu moyen (€ mensuels nets)	2 737 €	2 113 €	1 659 €	1 478 €	2 136 €	1 947 €
Origines (sociale et géographique), proportion...						
De personnes ayant un parent fonctionnaire	46 %	39 %	31 %	24 %	37 %	29 %
Situation familiale et de logement, proportion...						
De propriétaires	76 %	68 %	64 %	56 %	68 %	59 %
De locataires HLM	3 %	7 %	15 %	21 %	10 %	13 %
Conditions d'emploi et de travail						
Durée moyenne hebdomadaire (pour les temps complets)	39 h (40 h)	38 h (39 h)	35 h (37 h)	35 h (37 h)	37 h (39 h)	36 h (39 h)
Part de temps partiel	11 %	15 %	19 %	21 %	15 %	18 %
Part de travail au moins un dimanche (4 dernières semaines)	39 %	33 %	25 %	18 %	31 %	20 %
Part de travail au moins une nuit (4 dernières semaines)	9 %	21 %	11 %	5 %	12 %	10 %

(Suite Tableau 5)

	A3	B3	C3	D3	Ensemble A3, B3, C3, D3	Ensemble A, B, C, D
Part de cumul d'au moins deux formes de pénibilité physique <sup>27</sup>	54 %	62 %	67 %	77 %	63 %	63 %
Part de sentiment d'être débordé ou de devoir se dépêcher en permanence	68 %	78 %	76 %	61 %	72 %	69 %
Part de sentiment d'un travail répétitif, sans initiative ou ne permettant pas d'apprendre de nouvelles choses	18 %	33 %	59 %	72 %	41 %	49 %
Part de membres ou sympathisants d'un syndicat	36 %	32 %	27 %	27 %	31 %	16 %
Évolutions de carrière à 5 ans, probabilité...						
D'être au chômage	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	8 %
De connaître une mobilité professionnelle	27 %	26 %	21 %	14 %	23 %	37 %
De connaître une promotion	10 %	9 %	7 %	4 %	8 %	7 %
De connaître une augmentation de revenus	11 %	12 %	8 %	6 %	10 %	13 %
De connaître une diminution de revenus	4 %	4 %	3 %	1 %	3 %	5 %
Santé, proportion...						
De maladie chronique déclarée	21 %	21 %	27 %	32 %	24 %	21 %
De limitation à cause d'un problème de santé	10 %	11 %	16 %	21 %	13 %	12 %
De handicap reconnu	3 %	4 %	6 %	7 %	4 %	4 %
De santé mauvaise ou très mauvaise	2 %	3 %	4 %	6 %	3 %	3 %
Part des fonctionnaires dans leur classe/l'ensemble des classes	29 %	19 %	16 %	10 %	16 %	–
Répartition des sous-classes de fonctionnaires	35 %	27 %	24 %	14 %	100 %	–

*Champ* : Ensemble de la population en emploi ; pour les indicateurs de mobilité, ensemble de la population en emploi 5 ans avant la date d'enquête et encore active à la date d'enquête.

*Source* : Enquête « Emploi » 2015-2020, première interrogation ; enquête « Formation et qualification professionnelle » 2014-2015.

La transmission du statut de parent à enfant est une autre de leurs particularités que les fonctionnaires partagent avec les indépendants (Gollac, 2005) : le schéma de classe révèle que 37 % des fonctionnaires ont au moins un parent

27. Parmi les formes suivantes : pénibilités de posture ou déplacement ; pénibilités de port de charge ou mouvement douloureux ; pénibilités d'attention sensitive ; pénibilités d'exposition (voir Annexe 1 pour plus de précision).



fonctionnaire, contre 29 % des personnes en emploi. Or, contrairement à la situation des indépendants chez qui cette transmission s'observe à tous les niveaux de l'échelle sociale ou presque (voir Encadré 3), appartenir à une lignée de fonctionnaires concerne surtout les emplois de niveau intermédiaire ou supérieur. Cette situation est plus rare pour les fonctionnaires des classes C et D, les D3 étant certes plus souvent enfants de fonctionnaire que les autres D, mais moins que la moyenne de la population.

Pour autant, ce qui singularise le plus les fonctionnaires, c'est sans surprise la sécurité offerte par leur statut. L'étude des mobilités professionnelles confirme leur risque pratiquement nul de connaître le chômage, et donc la protection de leur emploi. En effet, pour eux, les mobilités professionnelles sont plus souvent des promotions et elles impliquent bien plus fréquemment une hausse qu'une perte de revenus. Cette sécurité a cependant un revers : la mobilité professionnelle est plus rare, et les fonctionnaires ont ainsi finalement moins de chances que les autres salariés de connaître une mobilité qui joue positivement sur leurs revenus. Ces tendances générales dissimulent des écarts entre niveaux d'emploi qui, bien qu'importants, sont moindres que dans les autres segments d'emploi (Dubost et Tranchant, 2019). En effet, si les fonctionnaires de niveau supérieur (A3) ont une probabilité près de deux fois supérieure aux fonctionnaires peu qualifiés (D3) de connaître une promotion ou une mobilité impliquant une augmentation de revenus, les premiers forment la sous-classe la moins concernée par ces mobilités positives parmi les emplois salariés de niveau supérieur (A) alors que les seconds apparaissent au contraire les plus concernés parmi les emplois salariés d'exécution peu qualifiés (D).

Cette plus forte égalité entre les sous-classes de fonctionnaires se retrouve très fortement s'agissant des salaires. L'écart salarial entre les fonctionnaires de la classe A et ceux de la classe D n'est que de 1 259 € mensuels, alors qu'il atteint respectivement 2 174 € et 2 309 € pour les salariés en CDI d'orientations technique et tertiaire. Par conséquent, sans atteindre les niveaux de revenu des salariés précaires, les revenus des fonctionnaires sont nettement plus faibles que ceux des salariés stables du secteur privé au sein des emplois de niveau supérieur (l'écart est de 841 € mensuels, soit 31 % du salaire moyen des A3, alors qu'ils ont des niveaux de diplôme supérieurs). Au contraire, les salaires des fonctionnaires peu qualifiés sont supérieurs à leurs homologues du privé (de près de 10 %). Ils sont de même niveau pour les emplois de niveau intermédiaire ou d'exécution qualifié.

À ces différences de salaire répondent des pénibilités spécifiques du travail au sein de la fonction publique (Hugrée *et al.*, 2015), qui concernent, en France, particulièrement les fonctionnaires de niveaux intermédiaire et supérieur. Du fait de leurs secteurs d'activité (santé, sécurité), et de la nécessité de continuité de service public qui les caractérise, ces agents travaillent notamment de façon plus fréquente le dimanche, avec des gardes ou des astreintes qui affectent également les fonctionnaires d'exécution qualifiés dont font partie les aides-soignantes. Le travail de nuit est quant à lui une spécificité des fonctionnaires de niveau intermédiaire (B3). Au total, s'ils expriment moins souvent que leurs homologues du privé le sentiment d'être débordés ou de devoir se dépêcher en permanence, les fonctionnaires de niveau supérieur s'en distinguent fortement par la diversité des formes de pénibilités déclarées. Au sein des autres classes d'emploi, les fonctionnaires déclarent systématiquement plus de pénibilités que les salariés en CDI d'orientation tertiaire (ou employés) et que les salariés en emploi précaire, mais moins que les salariés en CDI d'orientation technique (ou ouvriers). Ils trouvent

par ailleurs leur travail moins souvent monotone ou, à l'inverse, plus enrichissant, signe du sens particulier qu'ils lui donnent.

L'expérience de ces pénibilités et le sens du travail qui accompagne parfois l'exercice d'un emploi public, les fonctionnaires sont ceux qui les traduisent le plus en engagement – ou *a minima* en sympathie – syndical(e). Avec un taux moyen de sympathisant de 31 %, les fonctionnaires se distinguent non seulement des précaires mais aussi des salariés en CDI du privé (Annexe 4). Il faut toutefois souligner que ce trait régulièrement associé à la fonction publique concerne inégalement les différents niveaux d'emploi puisque la sympathie à l'égard des syndicats est maximale pour les fonctionnaires de niveau supérieur puis intermédiaire et moins fréquente pour les emplois d'exécution, qualifiés comme peu qualifiés. Elle y reste malgré tout beaucoup plus fréquente que pour les autres segments d'emplois d'exécution.

#### ENCADRÉ 5. – *Qui sont les fonctionnaires du bas de l'échelle ?*

Agents de service ou d'accueil, aides-soignantes ou employés administratifs, les fonctionnaires d'exécution qualifiés et peu qualifiés sont particulièrement souvent des femmes et des salariés âgés, même par rapport aux autres sous-classes de fonctionnaires. Par exemple, 45 % des fonctionnaires peu qualifiés ont plus de 50 ans, contre 28 % de la population totale en emploi. En lien avec leur ancienneté mais aussi avec le statut protecteur de leur emploi (pour des postes d'employé ou d'ouvrier), ils sont parmi les mieux payés de leur classe. Ils sont aussi moins concernés que les autres segments de salariés d'exécution par le temps partiel et le sous-emploi.

Avec la structure d'âge, les protections associées au fonctionnariat expliquent probablement que, parmi les salariés peu qualifiés, les fonctionnaires sont beaucoup plus souvent propriétaires de leur logement. Parallèlement, leur salaire modeste et stable ainsi qu'un rapport privilégié aux institutions (Dietrich-Ragon, 2013) les conduisent autant que les autres salariés peu qualifiés à habiter en logement social. Ils échappent en partie ainsi au statut de logement le moins protecteur qu'est la location dans le secteur privé (18 %, contre 28 % des D). Cette tendance se retrouve sous une forme atténuée pour les C3.

Enfin, c'est au sein des emplois d'exécution de la fonction publique – et tout particulièrement des moins qualifiés d'entre eux – que l'on trouve les indicateurs de santé les plus négatifs : ces fonctionnaires souffrent davantage de maladie chronique, ont plus souvent un handicap reconnu et se sentent plus souvent en mauvaise ou très mauvaise santé que la population totale en emploi. Ce moins bon état de santé ne peut pas s'interpréter uniquement comme une dégradation liée à leur position subalterne. Il témoigne aussi (et peut-être surtout) de ce que la fonction publique emploie (et sécurise) davantage de personnes ayant des maladies chroniques ou des handicaps (Jaffrès et Guével, 2017). Il apparaît cependant que c'est avant tout en les intégrant ou en les conservant dans les fractions les moins qualifiées que la fonction publique répond à l'incitation légale d'emploi de personnes handicapées.

### ***Les salariés en CDI dans le privé : un segment stable fortement hiérarchisé et sexué***

La montée du chômage et de la précarité observée depuis la fin des années 1970 a conduit les sciences sociales à partiellement substituer l'opposition en fonction des statuts d'emploi à celle exprimée en termes de classes sociales. Ainsi

la littérature a-t-elle mis en avant le clivage entre *insiders* et *outsiders* (dans le prolongement, en économie, de la théorie de la segmentation, voir par exemple Zajdela, 1990), et la sociologie s'est emparée des questions de chômage, de précarité et d'exclusion (Castel, 1995 ; Demazière, 1992 ; Paugam, 2000). Avec le schéma de classe, il nous semble qu'il n'y a pas de raison de remplacer une grille de lecture par une autre pour décrire la société française : en effet, même si l'insertion sur le marché du travail implique plus souvent des contrats à durée limitée qu'à la fin des Trente Glorieuses (Jauneau et Vidalenc, 2019), ces situations restent le plus souvent temporaires et conduisent pour la très grande majorité des salariés à des positions stables (Plault, 2019) ; c'est de fait en croisant niveau de qualification et caractéristique institutionnelle des emplois que l'on est en mesure de comprendre finement la structure sociale. Pour les salariés stables du secteur privé, on mesure ainsi l'ampleur particulièrement marquée des inégalités entre emplois de niveau supérieur et peu qualifiés, et le fait que, de façon interne, les différences entre orientations technique et tertiaire augmentent à mesure que l'on descend l'échelle des emplois.

Cœur de la société salariale, les salariés en CDI du secteur privé regroupent plus de la moitié du monde du travail en France (29 % dans des emplois d'orientation tertiaire, 25 % dans des emplois d'orientation technique). Sans surprise, nombre de descripteurs socioprofessionnels y prennent des valeurs médianes, se situant le plus souvent entre les fonctionnaires et/ou les indépendants d'une part et les précaires d'autre part. C'est le cas à la fois en termes de caractéristiques individuelles (âge, origine immigrée), de configuration familiale (vie en couple, présence d'enfants), de conditions de logement (accès à la propriété) et de situation professionnelle (temps et revenu du travail, degré d'exposition au chômage, changement de poste ou d'emploi, promotion, syndicalisation, complexité et intérêt du travail).

Cette position médiane sur la structure de classe s'accompagne toutefois de quelques particularités (Annexe 4, Tableaux A3 et A4) : le segment stable des travailleurs du secteur privé témoigne par exemple d'une intensité plus élevée du travail. Surtout, elle ne doit pas occulter les forts clivages internes allant de pair avec la distinction entre univers technique et tertiaire. La première des oppositions tient au taux de féminisation des emplois, qui excède toujours nettement 50 % dans le tertiaire – à l'exception des emplois de niveau supérieur, occupés en proportions égales par des femmes et des hommes –, alors qu'il se situe très largement en deçà pour les emplois d'orientation technique. De façon en partie liée à leur genre, les emplois techniques et tertiaires ont des visages différents par de nombreux autres traits.

Les premiers sont davantage occupés par des travailleurs immigrés, moins diplômés et issus du monde ouvrier, à l'exception des emplois supérieurs techniques stables (majoritairement composés d'ingénieurs). Les salariés d'orientation technique résident aussi davantage que les autres dans les espaces périurbains, et plus généralement hors des grandes agglomérations. À quelque niveau que ce soit, ils travaillent plus souvent de nuit et avec une multiplicité de contraintes de rythme, ont une activité plus pénible et une santé plus souvent dégradée. Si, les ingénieurs faisant encore sur ce point exception, leur emploi est perçu comme moins enrichissant, il s'accompagne de davantage de formations en cours de vie active, d'une représentation syndicale un peu plus fréquente et d'un meilleur salaire que leurs homologues du tertiaire.

Dans le tertiaire, le portrait des emplois stables se dessine en creux de ceux de la sphère technique. Les travailleurs y sont plus souvent enfants de cadre, profession intermédiaire ou employé, diplômés du bac ou du supérieur et résidant dans de grandes agglomérations, en particulier dans le bassin parisien. Par ailleurs, si la pénibilité déclarée est en moyenne moindre dans les emplois stables du tertiaire, l'intensité ressentie est plus forte, alors que le temps de travail s'effectue davantage le dimanche, en étant à temps partiel (et parfois en sous-emploi) et avec un salaire plus faible.

Ce segment des emplois stables du privé apparaît particulièrement développé aux niveaux médians du schéma de classe, pour les emplois intermédiaires (B) et d'exécution qualifié (C). À ce niveau de la hiérarchie, les salariés en CDI du privé se singularisent par une syndicalisation marquée et des trajectoires résidentielles qui les conduisent, en lien avec la localisation du tissu industriel et le prix des logements, plus fréquemment dans le périurbain, loin de Paris et des grandes agglomérations, de leur centre où habitent les salariés ayant un emploi de niveau supérieur (A1 et A2) comme de leurs zones sensibles où résident plus souvent les travailleurs peu qualifiés (D1 et D2).

En dehors de ces caractéristiques, la hiérarchie observée sur les salariés stables du secteur privé suit le gradient social d'ensemble et y est même plus marquée que pour les autres segments d'emploi, qu'il s'agisse de la composition selon l'origine sociale ou migratoire, du niveau de diplôme, du temps de travail ou du salaire. Les sous-classes A1 et A2, composées pour l'essentiel d'ingénieurs et cadres d'entreprise en CDI, se distinguent de façon particulièrement nette par leurs niveaux élevés de salaire, leur durée et intensité de travail, et leur diplôme du supérieur long. À l'opposé, les salariés stables peu qualifiés du secteur privé se caractérisent par des problématiques différentes selon qu'ils travaillent dans le tertiaire ou dans le technique : dans le premier cas, ce sont les modalités du temps de travail (entre temps partiel, parfois en sous-emploi, et travail le dimanche), la mobilité (fréquente) et le degré (élevé) d'exposition au chômage qui distinguent caissières, vendeuses, serveurs et autres salariés peu qualifiés du tertiaire ; pour les emplois techniques, ce sont davantage les problèmes de santé et le peu de complexité ou d'intérêt du travail qui caractérisent des travailleurs par ailleurs spécifiquement peu diplômés et ne se limitant pas à des jeunes en situation d'insertion sur le marché du travail (près d'un tiers d'entre eux a plus de 50 ans).

\*  
\* \*

Cet article a présenté l'une des innovations de la dernière rénovation de la nomenclature des PCS : le schéma de classe d'emploi qui, modulable, permet une double lecture, institutionnelle et stratificationniste, de la population en emploi, et parfois même plus largement de la population active<sup>28</sup>. S'inscrivant de façon originale dans le prolongement des débats ayant opposé les traditions britannique et française en matière de classification socioprofessionnelle, cette catégorisation

28. Dans certaines sources, le schéma de classe peut être implémenté à partir du dernier emploi occupé pour les personnes ayant déjà travaillé dont les chômeurs. C'est en particulier le cas dans l'enquête « Emploi », où une telle variable est mise à disposition.

constitue un instrument à même de renouveler la description de la société française, de façon complémentaire à celle que continueront de permettre les catégories et groupes historiques de la nomenclature<sup>29</sup> : elle permet d'intégrer les indépendants aux analyses de la hiérarchie sociale en même temps qu'elle laisse la possibilité d'en examiner la singularité aux côtés d'autres segments d'emploi tels les précaires et les fonctionnaires.

De premières analyses descriptives témoignent de la force des clivages hiérarchiques et institutionnels concernant les conditions d'emploi et de travail, la mobilité professionnelle, les situations de famille et de logement, ou encore la santé. En ressortent notamment les moindres inégalités caractérisant les fonctionnaires ou le cumul des difficultés qu'affrontent les précaires. Donnant à voir des fractions jusqu'alors peu investiguées de l'espace social (les « intellos précaires », les « nouvelles classes moyennes indépendantes » ou les « petits fonctionnaires »), elles donnent un avant-goût de l'apport heuristique de ce schéma de classe « à la française » et confirment la prégnance des clivages qui le constituent tout en laissant encore ouvertes nombre de questions.

Comment s'exprime la hiérarchie socioprofessionnelle aujourd'hui et quels effets a-t-elle, dans les mondes professionnels comme dans les mondes privés ? En quoi les inégalités socioprofessionnelles s'inscrivent-elles différemment dans les différents segments de l'emploi en France et comment s'articulent-elles avec l'accroissement des inégalités économiques constaté depuis les années 2000 ? Comment se recompose le monde indépendant dans un contexte d'ubérisation, de développement de l'expertise libérale et de déclin numérique de l'agriculture, de l'artisanat et du petit commerce ? Que fait la précarité à ses salariés, dans leur rapport au travail et plus généralement dans leur intégration sociale ? Enfin, à l'heure où la fonction publique se transforme sur le modèle du secteur privé, que peut-on dire des « gens du public » par rapport aux « gens du privé » (Singly et Thélot, 1993) ?

À ces questions, cet article n'a finalement que commencé à répondre. La mise à disposition du schéma des classes et sous-classes d'emploi dans les enquêtes de la statistique publique en France, et la possibilité de l'implémenter de façon rétrospective jusqu'en 2003, laisse augurer de nouvelles analyses, dans le prolongement des pistes ouvertes ici mais aussi en intégrant d'autres thématiques (les choix éducatifs et parcours scolaires des enfants, les pratiques culturelles, les emplois du temps, les pratiques de consommation), en dialoguant avec les travaux sur les inégalités de genre, d'âge et de génération, d'origine et, pour les sources qui le permettent, en intégrant un recul historique pouvant aller jusqu'à deux décennies.

**Thomas AMOSSÉ**

*Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (Lise)  
Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)  
Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)  
1LAB40  
2, rue de Conté  
75003 Paris*

*thomas.amosse@lecnam.net*

29. Des travaux futurs pourront s'attacher à préciser la pertinence respective de la nomenclature historique et du schéma de classe d'emploi pour l'analyse de différentes thématiques. Pour un premier examen sur quelques indicateurs, voir T. Amossé *et al.* (2019, p. 41.)

**Joanie CAYOINETTE-REMBLIÈRE**

*Institut national d'études démographiques (Ined)*  
9, cours des Humanités  
CS 50004  
93322 Aubervilliers cedex

*joanie.cayouette-rembliere@ined.fr*

**Julien GROS**

*Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (Lest)*  
CNRS-Aix-Marseille Université  
35, avenue Jules Ferry  
13626 Aix-en-Provence cedex 01

*juliendgros@gmail.com*

## ANNEXE

### ANNEXE 1. – *La construction de la variable de schéma de classe*

La variable de classe d'emploi peut être construite dans l'ensemble des enquêtes, actuelles ou passées (jusqu'en 2003), où l'on dispose de la PCS détaillée (au sens de la PCS 2020/PCS 2003), des variables qui servent à la coder (STATUT, TAILLE, PUB) et d'une information sur la nature du contrat de travail (à durée limitée, ou non ; CONTRAT\_).

Ces quatre variables peuvent être construites à partir de trois questions (STATUT\_PUBLIC\_PRIVE, TAILLE\_ENTREPRISE, CONTRAT). Nous indiquons ci-dessous les formulations des questions et constructions des modalités actuellement utilisées dans les enquêtes de la statistique publique.

La première question (STATUT\_PUBLIC\_PRIVE), qui concerne la situation dans l'emploi de l'enquêté, permet de construire la variable « statut » (STATUT), sur laquelle repose l'un des principaux clivages de la nomenclature PCS. Elle distingue les indépendants des salariés. Cette question permet également de construire, pour les salariés, la variable « nature de l'employeur » (PUB), qui distingue les salariés du secteur public et du secteur privé, et d'identifier les aides familiaux.

Cette question STATUT\_PUBLIC\_PRIVE est formulée de la manière suivante pour l'emploi actuel (respectivement l'emploi antérieur, notamment lorsqu'on est au chômage ou en inactivité) :

Êtes-vous (ou étiez-vous) :

1. À votre compte (y compris gérant de société ou chef d'entreprise salarié) ?
2. Salarié(e) de la fonction publique (État, territoriale ou hospitalière) ?
3. Salarié(e) d'une entreprise (y compris d'une association ou de la Sécurité sociale) ?
4. Salarié(e) d'un particulier ?
5. Vous travaill(i)ez, sans être rémunéré(e), avec un membre de votre famille ?

Les variables utilisées pour la codification sont construites de la manière suivante à partir de la question STATUT\_PUBLIC\_PRIVE :

Statut de l'emploi (STATUT) : La modalité 1 de la question correspond au statut d'indépendant (STATUT = 2), les modalités 2, 3 et 4 correspondent au statut de salarié (STATUT = 1), et la modalité 5 au statut d'aide familial (STATUT = 3), qui est rattachée au statut d'indépendant dans le schéma de classe d'emploi ; Nature de l'employeur pour les salariés (PUB) : la modalité 2 de la question correspond à un employeur public (PUB = 2), la modalité 3 correspond à un employeur privé (PUB = 1) et la modalité 4 des salariés de particulier est sans objet (PUB = ). Dans le codage du schéma de classe d'emploi, cette situation est rattachée à la modalité « employeur privé ».

Pour les personnes ayant déclaré travailler à leur compte (STATUT = 2), une seconde question portant sur le nombre de personnes travaillant dans l'entreprise (chef d'entreprise ou associés, salariés, intérimaires, apprentis, stagiaires rémunérés, aides familiaux, etc.) est posée : TAILLE\_ENTREPRISE, qui permet de créer la variable « taille de l'entreprise » (TAILLE).

La question TAILLE\_ENTREPRISE est formulée de la manière suivante pour l'emploi actuel (respectivement l'emploi antérieur, notamment lorsqu'on est au chômage ou en inactivité) :

En vous comptant, combien de personnes travaillent/travaillaient dans votre entreprise ? Inclure : salariés, apprentis, stagiaires rémunérés, intérimaires, saisonniers, personnes qui travaillent sans être rémunérées avec un membre de leur famille.

1. Une seule personne : vous travaillez seul(e)/vous travailliez seul(e)

2. Entre 2 et 10 personnes
3. Entre 11 et 49 personnes
4. 50 personnes ou plus

La variable de TAILLE\_ nécessaire au codage de la classe d'emploi distingue :

dans sa première modalité, les personnes travaillant seules (TAILLE\_ENTREPRISE = 1) ; dans sa deuxième modalité, les personnes travaillant dans une entreprise comprenant entre 2 et 10 personnes (TAILLE\_ENTREPRISE = 2) ; dans sa dernière modalité, les personnes travaillant dans une entreprise ayant plus de 10 personnes (TAILLE\_ENTREPRISE = 3,4).

La question du contrat de travail (CONTRAT) permet de distinguer les fonctionnaires et salariés en contrat à durée indéterminée des salariés en contrat à durée limitée (CDD, intérim, etc. ; variable CONTRAT\_).

Elle est formulée de la manière suivante pour l'emploi actuel (respectivement l'emploi antérieur, notamment lorsqu'on est au chômage ou en inactivité) :

Dans cet emploi, êtes-vous (ou étiez-vous) :

1. CDI, fonctionnaire ?
2. CDD, intérim ?
3. Alternance, stage ?
4. Sans contrat, ni stage ?
9. vide. Sans objet, non-réponse ?

La variable CONTRAT\_ utilisée pour construire le schéma de classe d'emploi comporte deux modalités, distinguant seulement la première modalité (1) de CONTRAT des autres (2, 3, 4, 9 ou vide).

La profession au niveau détaillée (P2003 ou P2020) est utilisée pour effectuer le classement en classe étoilée, selon la grille de classement suivante (Tableau A1) :

TABLEAU A1. – *Classement de la profession en classe étoilée*

Classe étoilée	PCS 2020	PCS 2003
A*	23., 3.\(35D2, 35D3, 35D4), 42A., 42B1, 43A1, 43A2, 43D1, 45B1	23, 3.\(313a, 354b, 354c, 354d, 354g), 421a, 421b, 422a, 422b, 422c, 422d, 431a, 431e, 434a, 435a, 451d, 452a
B*	21C4, 22D., 35D2, 35D3, 35D4, 4.\(42A., 42B1, 43A1, 43A2, 43D1, 45B1, 42B2, 42C1, 43C3, 43D7), 53A1, 53B1, 53B2, 53C1, 54B., 54C1, 63F1, 65D1	214e, 225., 226., 227., 313a, 354b, 354c, 354d, 354g, 4.\(421a, 421b, 422a, 422b, 422c, 422d, 431a, 431e, 434a, 435a, 451d, 452a, 422e, 423a, 433d, 435b), 531a, 532a, 532b, 533a, 533b, 545., 546a, 546d, 546e, 637b, 637c, 654a, 656a
C*	1., 2.\(21C4, 22D., 23.) avec un salarié ou aide familial, 42B2, 42C1, 43C3, 43D7, 5.\(52B., 53A1, 53B1, 53B2, 53C1, 53D1, 54A1, 54B., 54C1, 55A., 55B4, 55C., 55D., 56A1, 56A2, 56A4, 56C., 56D., 56E., 56F.), 62., 63.\(63F1, 64.\(64A2, 64B3), 65.\(65B., 65C., 65D1)	1., 2.\(214 <sup>e</sup> , 225., 226., 227., 23.) avec un salarié ou aide familial, 422 <sup>e</sup> , 423a, 433d, 435b, 5.\(525., 531a, 532a, 532b, 533a, 533b, 533c, 534a, 534b, 541a, 541d, 545., 546a, 546d, 546e, 551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 561a, 561d, 561f, 563a, 563b, 563c, 564a, 564b), 62., 63.\(637b, 637c), 64.\(642a, 642b, 643a), 65.\(652a, 653a, 654a, 656a)



(Suite Tableau A1)

Classe étoilée	PCS 2020	PCS 2003
D*	1., 2.\(21C4, 22D., 23.) sans un salarié ou aide familial, 52B., 53D1, 54A1, 55A., 55B4, 55C., 55D., 56A1, 56A2, 56A4, 56C., 56D., 56E., 56F., 64A2, 64B3, 65B., 65C., 67., 68., 69.	1., 2.\(214 <sup>e</sup> , 225., 226., 227., 23.) sans salarié ou aide familial, 525., 533c, 534a, 534b, 541a, 541d, 551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 561a, 561d, 561f, 563a, 563b, 563c, 564a, 564b, 642a, 642b, 643a, 652a, 653a, 67., 68., 69.

*Lecture* : Les chiffres suivis d'un point signifient que l'ensemble des professions débutant par ce ou ces chiffres sont classées dans cette classe. Les symboles « \ » signifient « à l'exception des professions incluses dans la parenthèse suivante ».

*Note* : Dans le tableau, seuls sont indiqués les principaux codes de profession, profession regroupée, catégorie et groupe socioprofessionnel correspondant aux classes étoilées ; sont ainsi exclues les situations marginales où la variable de statut déclaré ne correspond pas au statut usuellement observé dans la profession, comme dans la Figure 6 (le tableau de codage détaillé présenté sur le site internet dédié est exhaustif).

Selon les informations disponibles, la classe d'emploi peut être construite sur les seules personnes en emploi ou, plus largement, sur les personnes ayant déjà travaillé (il faut alors disposer des informations relatives à leur dernier emploi).

Les table de codage et programme SAS sont consultables et téléchargeables sur le site dédié à la nomenclature des PCS (<https://www.nomenclature-pcs.fr/coder/la-construction-des-classes-d>) : ils permettent de construire le schéma de classe à partir de la PCS 2020/PCS 2003 sur l'emploi actuel/le dernier emploi.

## ANNEXE 2. – *Choix statistiques*

La majeure partie des analyses présentées dans cet article a été réalisée à partir de l'enquête « Emploi », en empilant six années d'interrogation, de 2015 à 2020, où seuls ont été retenus les actifs en emploi des vagues entrantes (RGA = 1), vagues qui ne sont pas affectées par les biais de non-réponses liées aux réinterrogations.

Les classes et sous-classes d'emploi ont été codées à partir de la PCS 2003, en suivant une table de codage équivalente à celle utilisée pour construire, avec la PCS 2020, le schéma de classe mis à disposition dans les enquêtes « Emploi » à compter de 2022 (millésime 2021 et suivants). Comme indiqué dans l'Annexe 1, les table de codage et programme de construction peuvent être consultés sur le site <https://www.nomenclature-pcs.fr>.

Il en a été de même dans les deux autres sources utilisées : les enquêtes « Formation et qualification professionnelle » (FQP) 2014-2015 et « Conditions de travail et risques psychosociaux » (CT-RPS) 2016. Dans la première, les analyses ont porté sur les actifs en emploi cinq ans avant la date d'enquête (AACT = 1) et dont la profession était connue (AAP <> 0000) : les indicateurs ont utilisé des variables relatives à la situation à la date d'enquête (être au chômage) et aux changements connus entre les deux dates (avoir connu une mobilité professionnelle, etc.). Dans la seconde, les analyses ont porté sur les actifs en emploi à la date de l'enquête.

Dans ces sources, les analyses ont été pondérées avec les jeux de poids mis à disposition par les services producteurs. Les indicateurs retenus pour décrire les classes et sous-classes sont regroupés selon leur thématique. Le nom des variables utilisées et les modalités de construction sont précisés dans le Tableau A2 ci-dessous.

TABLEAU A2. – *Construction des indicateurs*

Indicateurs	Variables [enquête si pas enquête « Emploi »]	Modalités, principes de construction
Démographie, situation scolaire et économique		
Âge moyen, part de moins de 30 ans/ de plus de 50 ans	AGE	[15-29] et [51-[
Part de femmes	SEXE	2
Part de diplômés du supérieur/CAP-BEP	DDIPL	1,3 / 5
Revenu moyen (€ mensuels nets)	SALRED, REVENT	Revenu non salarié affecté au milieu des tranches de REVENT, sauf pour la dernière, J (150 000 € / 12)
Origines (sociale et géographique), proportion...		
De personnes ayant un parent indépendant/cadre/fonctionnaire/ ouvrier	CSPP, CSPM	CSPP ou CSPM = 1.*;2.,31/3./ 33,34,42,43,45,52,53/6.
D'immigrés	IMMI	1
De descendants d'immigré	DESC	1
Situation familiale et de logement, proportion...		
De couples	COURED	1
De personnes vivant avec un ou des enfants	ENFRED	1
De propriétaires	SO	1,2
De locataires HLM	SO	3
De résidences dans l'unité urbaine de Paris/grandes agglomérations (dont Paris)	TUU2010R	5/4,5
De résidences dans des communes rurales/zones périurbaines	CATAU2010	400/112,120,212,222,300
De résidences en ZUS, cité ou quartier prioritaire	ZUS, TYPVOIS, QP	ZUS = 1 ou TYPVOIS = 4 ou QP = 1
Conditions d'emploi et de travail		
Durée moyenne hebdomadaire (pour les temps complets), part de 40 heures et plus	HHC, EMPNBH, TPP	HHC (horaire moyen) tronqué à 5 et 70 heures s'il est déclaré, et sinon EMPNBH (horaire effectif la semaine de référence) tronqué de façon identique (si TPP <> 2), [40-[

(Suite Tableau A2)

Indicateurs	Variables [enquête si pas enquête « Emploi »]	Modalités, principes de construction
Part de temps partiel	TPP	2
Part de sous-emploi	SOUSEMPL	1,2,3
Part de personnes souhaitant travailler plus	STPLC	1
Part de travail au moins un dimanche (4 dernières semaines)	DIMANC	1,2
Part de travail au moins une nuit (4 dernières semaines)	NUITC	1,2
Part de souhait d'un emploi plus stable ou plus rémunérateur	CREACCM03, CREACCM07	CREACCM03 = 1 ou CREACCM07 = 1
Part de micro-entrepreneurs	AUTOENT	1
Part d'anciens chômeurs	SITANT	2
Ancienneté de moins de 5 ans	ANCENTR4	1,2
Part de sentiment d'être débordé ou de devoir se dépêcher en permanence	[CT-RPS] DEPECH, DEBORD	DEPECH = 1 ou DEBORD = 1
Part de cumul d'au moins deux formes de pénibilité physique	[CT-RPS] CWDEBOU, CWPOSTU, CWDEPLA, CWPORT, CWMVT, CWVIB, CWVUE, ENTENDR, SECFUPOU, SECTOXNO	Au moins deux pénibilités parmi les pénibilités suivantes : posture ou déplacement (CWDEBOU = 1 ou CWPOSTU = 1 ou CWDEPLA = 1), port de charge ou mouvement douloureux (CWPORT = 1 ou CWMVT = 1), attention sensitive (CWVIB = 1 ou CWVUE = 1 ou ENTENDR = 2,3), exposition (SECFUPOU = 1 ou SECTOXNO = 1).
Part de sentiment d'un travail répétitif, sans initiative ou ne permettant pas d'apprendre de nouvelles choses	[CT-RPS] REPETE, INITIAT, NOUVELLE	Au moins deux des trois indicateurs suivants : REPETE = 1 ou INITIAT = 4 ou NOUVELLE = 2
Part de membres ou de sympathisants d'un syndicat	[CT-RPS] SYNDIC	1,2
Évolutions de carrière à 5 ans, probabilité...	[FQP]	
D'être au chômage	ACT	3
De connaître une mobilité professionnelle	NBEPISOD	[2-]

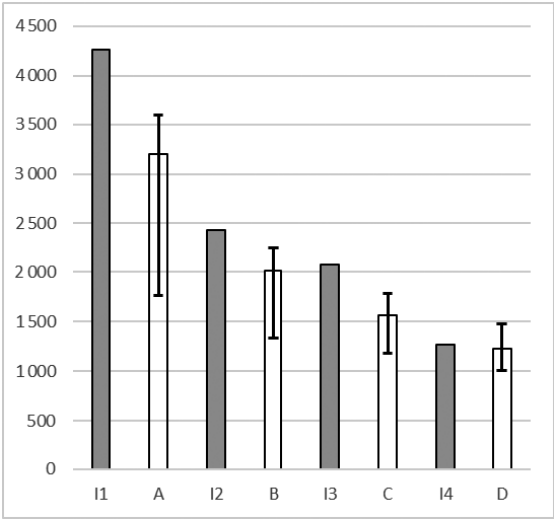
(Suite Tableau A2)

Indicateurs	Variables [enquête si pas enquête « Emploi »]	Modalités, principes de construction
De connaître une promotion	CHGPROMO_1- CHGPRMO_14	Une des variables de _1 à _14 est égale à 1
De connaître une augmentation/ diminution de revenus	CHGREV_1- CHGREV_14	Une des variables de _1 à _14 est égale à 1/3
Santé, proportion...		
De maladie chronique déclarée	CHRON	1
De limitation à cause d'un problème de santé	LIMACT	1,2
De handicap reconnu	ADMHAND	1
De santé mauvaise ou très mauvaise	SANTGEN	4,5

Note : \* les signes 1., 2., etc. correspondent aux modalités commençant par le chiffre 1 (en l'occurrence 11, 12 et 13 ; 21, 22, 23).

ANNEXE 3. – *Articulation des hiérarchies économiques et scolaires  
des sous-classes indépendantes et classes salariées*

FIGURE A1. – *Revenu moyen par sous-classes indépendantes  
et classes salariées*

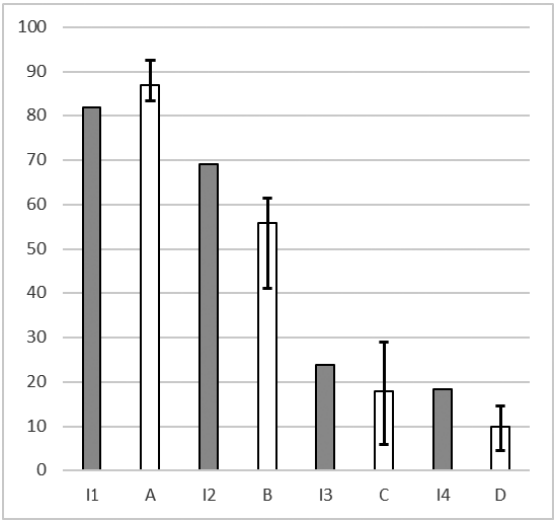


Lecture : Pour les classes salariées, l'intervalle indique les moyennes les plus élevées/basses du revenu pour les différents segments de la classe.

Champ : Ensemble de la population en emploi.

Source : Enquête « Emploi » 2015-2020, première interrogation.

FIGURE A2. – *Part de diplômés du supérieur par sous-classes indépendantes et classes salariées*



*Lecture* : Pour les classes salariées, l'intervalle indique les moyennes les plus élevées/basses de la part de diplômés du supérieur pour les différents segments de la classe.

*Champ* : Ensemble de la population en emploi.

*Source* : Enquête « Emploi » 2015-2020, première interrogation.

**ANNEXE 4. – Analyses empiriques réalisées sur les segments stables du privé**

**TABLEAU A3. – Photo de classe du cœur de la société salariale, les emplois à dominante technique**

	A1	B1	C1	D1	Ensemble A1, B1, C1, D1
Démographie, situation scolaire et économique					
Âge moyen	41,5 ans	41,6 ans	41,8 ans	42,6 ans	41,8 ans
Part de femmes	22 %	14 %	12 %	31 %	19 %
Part de diplômés d'un CAP-BEP	4 %	25 %	49 %	35 %	31 %
Part de diplômés du supérieur	87 %	41 %	6 %	7 %	31 %
Revenu moyen (€ mensuels nets)	3 590 €	2 253 €	1 782 €	1 416 €	2 169 €
Origines (sociale et géographique), proportion...					
De personnes ayant un parent cadre	37 %	13 %	5 %	4 %	13 %
De personnes ayant un parent ouvrier	20 %	41 %	55 %	53 %	44 %
D'immigrés	10 %	7 %	13 %	18 %	12 %
Situation familiale et de logement, proportion...					
De couples	76 %	74 %	73 %	66 %	72 %
De personnes vivant avec un ou des enfants	55 %	55 %	53 %	50 %	53 %
De propriétaires	71 %	69 %	59 %	49 %	61 %
De locataires hors HLM	25 %	21 %	25 %	26 %	24 %
De résidences dans une grande agglomération (dont Paris)	62 %	37 %	28 %	33 %	38 %
De résidences dans des espaces périurbains	25 %	41 %	43 %	37 %	37 %
Conditions d'emploi et de travail					
Durée moyenne hebdomadaire (pour les temps complet)	43 h (44 h)	38 h (39 h)	38 h (39 h)	34 h (37 h)	38 h (39 h)
Part de temps partiel	4 %	4 %	5 %	19 %	8 %
Part de personnes souhaitant travailler plus	9 %	20 %	21 %	26 %	19 %
Part de travail au moins un dimanche (4 dernières semaines)	11 %	13 %	14 %	9 %	12 %
Part de travail au moins une nuit (4 dernières semaines)	6 %	12 %	17 %	11 %	13 %

(Suite Tableau A3)

	A1	B1	C1	D1	Ensemble A1, B1, C1, D1
Part de cumul d'au moins deux formes de pénibilité physique	34 %	73 %	93 %	86 %	76 %
Part de sentiment d'être débordé ou de devoir se dépêcher en permanence	84 %	77 %	59 %	61 %	68 %
Part de sentiment d'un travail répétitif, sans initiative ou ne permettant pas d'apprendre de nouvelles choses	15 %	35 %	71 %	79 %	54 %
Part de membres ou de sympathisants d'un syndicat	10 %	19 %	16 %	15 %	15 %
Évolutions de carrière à 5 ans, probabilité...					
D'être au chômage	4 %	5 %	8 %	10 %	7 %
De connaître une mobilité professionnelle	38 %	31 %	32 %	34 %	33 %
De connaître une promotion	13 %	9 %	4 %	4 %	6 %
De connaître une augmentation de revenus	21 %	13 %	10 %	9 %	12 %
De connaître une diminution de revenus	3 %	6 %	5 %	4 %	5 %
Santé, proportion...					
De limitation à cause d'un problème de santé	7 %	11 %	13 %	17 %	12 %
De santé mauvaise ou très mauvaise	1 %	2 %	4 %	5 %	3 %
Part des sous-classes dans leur classe/ l'ensemble des classes	27 %	26 %	35 %	27 %	25 %
Répartition des sous-classes dans le segment	20,3 %	22,9 %	32,9 %	23,8 %	100,0 %

*Champ* : Ensemble de la population en emploi ; pour les indicateurs de mobilité, ensemble de la population en emploi 5 ans avant la date d'enquête et encore active à la date d'enquête.

*Source* : Enquête « Emploi » 2015-2020, première interrogation ; enquête « Formation et qualification professionnelle » 2014-2015.

TABLEAU A4.– *Photo de classe du cœur de la société salariale, les emplois à dominante tertiaire*

	A2	B2	C2	D2	Ensemble A2, B2, C2, D2
Démographie, situation scolaire et économique					
Âge moyen	43,8 ans	41,0 ans	41,3 ans	40,0 ans	41,6 ans
Part de femmes	51 %	64 %	79 %	65 %	65 %
Part de diplômés du supérieur	83 %	61 %	29 %	15 %	50 %
Part de diplômés d'un CAP-BEP	5 %	12 %	27 %	31 %	17 %
Revenu moyen (€ mensuels nets)	3 569 €	2 014 €	1 506 €	1 260 €	2 123 €
Origines (sociale et géographique), proportion...					
De personnes ayant un parent cadre	36 %	19 %	11 %	9 %	19 %
De personnes ayant un parent ouvrier	20 %	33 %	40 %	46 %	34 %
D'immigrés	7 %	6 %	7 %	16 %	8 %
Situation familiale et de logement, proportion...					
De couples	75 %	72 %	69 %	61 %	70 %
De personnes vivant avec un ou des enfants	57 %	56 %	55 %	47 %	54 %
De propriétaires	72 %	66 %	61 %	43 %	63 %
De locataires hors HLM	23 %	24 %	23 %	31 %	25 %
De résidences dans une grande agglomération (dont Paris)	62 %	46 %	39 %	43 %	48 %
De résidences dans des espaces périurbains	23 %	33 %	35 %	29 %	30 %
Conditions d'emploi et de travail					
Durée moyenne hebdomadaire (pour les temps complet)	42 h (44 h)	37 h (39 h)	34 h (37 h)	32 h (37 h)	37 h (39 h)
Part de temps partiel	9 %	15 %	25 %	34 %	19 %
Part de personnes souhaitant travailler plus	11 %	19 %	22 %	29 %	20 %
Part de travail au moins un dimanche (4 dernières semaines)	15 %	15 %	16 %	37 %	19 %
Part de travail au moins une nuit (4 dernières semaines)	5 %	6 %	4 %	14 %	7 %
Part de cumul d'au moins deux formes de pénibilité physique	31 %	48 %	51 %	68 %	49 %



(Suite Tableau A4)

	A2	B2	C2	D2	Ensemble A2, B2, C2, D2
Part de sentiment d'être débordé ou de devoir se dépêcher en permanence	82 %	79 %	77 %	73 %	78 %
Part de sentiment d'un travail répétitif, sans initiative ou ne permettant pas d'apprendre de nouvelles choses	19 %	37 %	59 %	74 %	46 %
Part de membres ou de sympathisants d'un syndicat	11 %	16 %	12 %	15 %	14 %
Évolutions de carrière à 5 ans, probabilité...					
D'être au chômage	7 %	7 %	7 %	12 %	8 %
De connaître une mobilité professionnelle	37 %	37 %	32 %	42 %	36 %
De connaître une promotion	13 %	9 %	5 %	5 %	8 %
De connaître une augmentation de revenus	15 %	13 %	10 %	10 %	12 %
De connaître une diminution de revenus	5 %	5 %	4 %	6 %	5 %
Santé, proportion...					
De limitation à cause d'un problème de santé	7 %	11 %	12 %	15 %	11 %
De santé mauvaise ou très mauvaise	2 %	2 %	3 %	5 %	3 %
Part des sous-classes dans leur classe/ l'ensemble des classes	37 %	43 %	31 %	22 %	29 %
Répartition des sous-classes dans le segment	24 %	33 %	26 %	17 %	100,0 %

*Champ* : Ensemble de la population en emploi ; pour les indicateurs de mobilité, ensemble de la population en emploi 5 ans avant la date d'enquête et encore active à la date d'enquête.

*Source* : Enquête « Emploi » 2015-2020, première interrogation ; enquête « Formation et qualification professionnelle » 2014-2015.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ABDELNOUR S., 2017, *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, Presses universitaires de France.
- ABDELNOUR S., BERNARD S., GROS J., 2017, « Genre et travail indépendant », *Travail et emploi*, 150, 2, p. 5-23.
- ABDELNOUR S., LAMBERT A., 2014, « "L'entreprise de soi", un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? », *Genèses*, 95, p. 27-48.
- ALVADERO F., CHANCEL L., PIKETTY T., 2018, *Rapport sur les inégalités mondiales*, Paris, Le Seuil.
- AMOSSÉ T., 2013, « La nomenclature socio-professionnelle : une histoire revisitée », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 68, 4, p. 1039-1075.
- AMOSSÉ T., 2020, « La nomenclature socioprofessionnelle 2020. Continuité et innovation, pour des usages renforcés », *Courrier des statistiques*, 4, p. 62-80.
- AMOSSÉ T., CAYOINETTE-REMBLIÈRE J., 2022, « Une nouvelle nomenclature, la PCS Ménage », *Économie et statistique*, 532-533, p. 139-157.
- AMOSSÉ T., CHARDON O., 2006, « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et statistique*, 393, p. 203-229.
- AMOSSÉ T., CHARDON O., EIDELMAN A., 2019, *La rénovation de la nomenclature socioprofessionnelle (2018-2019)*, Conseil national de l'information statistique.
- AMOSSÉ T., PENISSAT É., 2019, « Entre ordonnancement hiérarchisé des professions et regroupement des métiers par domaine d'activité. La double asymétrie des représentations ordinaires », *L'Année sociologique*, 69, 2, p. 511-539.
- BERNARD L., 2017, *La précarité en col blanc*, Paris, Presses universitaires de France.
- BERNARD S., DRESSEN M., 2014, « Penser la porosité des statuts d'emploi », *La nouvelle revue du travail*, 5, p. 1-6.
- BESSIÈRE C., GOLLAC S., 2014, « Travailleurs indépendants » dans P.-M. CHAUVIN (dir.), *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 537-550.
- BILAND É., 2019, *La fonction publique territoriale*, Paris, La Découverte.
- BOLTANSKI L., THÉVENOT L., 1983, « Finding One's Way in Social Space: A Study Based on Games », *Social Science Information*, 22, 4-5, p. 631-679.
- BOUCHET-VALAT M., 2018, « Hypergamy and Singlehood by Social Position in France since 1969 », *Revue de l'OFCE*, 160, 6, p. 5-45.
- BOURDIEU P., 1979, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Éditions de Minuit.
- BRESSON M., 2016, « Le travailleur non titulaire dans la fonction publique : une figure emblématique des marges de l'emploi », *Revue française de socio-économie*, 17, 2, p. 65-83.
- BRIARD K., 2020, « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », *Travail et emploi*, 161, p. 31-60.

- BURNOD G., CHENU A., 2001, « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et emploi*, 86, p. 87-105.
- CARBONNIER C., MOREL N., 2018, *Le retour des domestiques*, Paris, Le Seuil.
- CASTEL R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CHARDON O., 2002, « La qualification des employés », *Document de travail*, Insee, F0202.
- CHARDON O., DAGUET F., VIVAS É., 2008, « Les familles monoparentales. Des difficultés à travailler et à se loger », *Insee première*, 1195.
- CHAUVEL L., 2001, « Le retour des classes sociales ? », *Revue de l'OFCE*, 79, p. 315-359.
- CONNELLY R., GAYLE V., LAMBERT P. S., 2016, « A Review of Occupation-Based Social Classifications for Social Survey Research », *Methodological Innovations*, 9, p. 1-14.
- COULANGEON P., LEMEL Y., 2009, « Les pratiques culturelles et sportives des Français : arbitrage, diversité et cumul », *Économie et statistique*, 423, p. 3-30.
- COUTO M.-P., 2014, « L'intégration professionnelle des pieds-noirs : l'empreinte de la décolonisation » dans S. PAUGAM (dir.), *L'intégration inégale*, Paris, Presses universitaires de France, p. 347-360.
- DAGUET F., 2019, « En 2016, les femmes cadres ont un peu moins d'enfants que les employées », *Insee première*, 1769.
- DEAUVIEAU J., PENISSAT É., BROUSSE C., JAYET C., 2014, « Les catégorisations ordinaires de l'espace social français », *Revue française de sociologie*, 55, 3, p. 411-457.
- DEMAZIÈRE D., 1992, « La négociation des identités des chômeurs de longue durée », *Revue française de sociologie*, 33, 3, p. 335-363.
- DESROSIÈRES A., THÉVENOT L., 2002, *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte.
- DGA FP, 2020, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Politiques et pratiques de ressources humaines. Faits et chiffres – Édition 2020*.
- DIETRICH-RAGON P., 2013, « Qui rêve du logement social ? », *Sociologie*, 4, 1, p. 19-42.
- DOROLLE A., 2021, « En 2019, 61 % des entreprises classiques créées cinq ans plus tôt sont toujours actives », *Insee première*, 1852.
- DEBOST C.-L., TRANCHANT L., 2019, « Changer d'emploi, est-ce changer de position sociale ? La structure des classes populaires au prisme des mobilités professionnelles des ouvriers et des employés », *Sociétés contemporaines*, 114, p. 59-88.
- DUPRAY A., EPIPHANE D., 2020, « Femmes managers en début de carrière : une légitimité à conquérir », *Céreq bref*, 385.
- ERIKSON R., GOLDTHORPE J., PORTOCARERO L., 1979, « Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden », *British Journal of Sociology*, 30, 4, p. 415-441.

- FERMANIAN J.-D., 2016, « 4. La rénovation de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles » dans P.-M. MENDER (dir.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme : <https://books.openedition.org/editionsmsmh/5728?lang=fr>.
- FILHON A., DEAUVIEAU J., VERDALLE L. DE, PÉLAGE A., POULLAOUET T., BROUSSE C., MESPOULET M., SZTANDAR-SZTANDERSKA K., 2013, « Un projet de nomenclature socioprofessionnelle européenne : une construction savante face aux variations nationales de représentation du monde social », *Sociologie*, 4, 4, p. 373-393.
- GAZIER B., PICART C., MINNI C., 2016, *La diversité des formes d'emploi*, Conseil national de l'information statistique.
- GEORGES-KOT S., 2020, « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee première*, 1803.
- GODECHOT O., 2017, « Inequality: A Piketty et al. Moment in the Social Sciences », *Economic Sociology*, 19, 1, p. 1-6.
- GOLLAC M., 1997, « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques », *Revue française de sociologie*, 38, 1, p. 5-36.
- GOLLAC M., LAULHÉ P., 1987, « Trois articles sur l'hérédité sociale », *Économie et statistique*, 199-200, p. 85-90.
- GOLLAC S., 2005, « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? », *Sociétés contemporaines*, 58, p. 41-64.
- GROS J., 2015, *Des classes populaires à la lisière du salariat, une analyse des bûcherons entre emploi, marché et stratification sociale*, Thèse de doctorat, EHESS.
- GROS J., 2017, « Travailleurs indépendants mais subalternes. Les rapports à l'indépendance des bûcherons non salariés », *Sociologie du travail*, 59, 4, [En ligne], mis en ligne le 07 décembre 2017, consulté le 20 octobre 2022 : <http://journals.openedition.org/sdt/1405> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/sdt.1405>
- GROS J., 2019, « Les statistiques de l'emploi face aux mutations du travail indépendant » dans F. DUBET (dir.), *Les mutations du travail*, Paris, La Découverte, p. 77-95.
- GRUSKY D., WEEDEN K., SØRENSEN J., 2001, « The Case for Realism in Class Analysis », *Political Power and Social Theory*, 14, p. 291-305.
- HUGRÉE C., 2020, « 50 questions de sociologie » dans S. PAUGAM (dir.), 25. *Public/privé : la fin d'une grande différence ?* Paris, Presses universitaires de France, p. 253-261.
- HUGRÉE C., PENISSAT É., SPIRE A., 2015, « Les différences entre salariés du public et du privé après le tournant managérial des États en Europe », *Revue française de sociologie*, 56, 1, p. 47-73.
- HUGRÉE C., VERDALLE L. DE, 2015, « Incontournables statuts. "Fonctionnaires" et "indépendants" à l'épreuve des catégorisations ordinaires du monde social », *Sociologie du travail*, 57, 2, p. 200-229.
- JACQUES-JOUVENOT D., TRIPIER P. (dir.), 2004, « Loin des mégalofoles. Couples et travail indépendant », *Cahiers du Genre*, 37.

- JAFFRÈS F., GUÉVEL M.-R., 2017, « L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. Entre quota et non-discrimination, quelles pratiques des employeurs ? », *Travail et emploi*, 152, p. 33-57.
- JAUNEAU Y., VIDALENC J., 2019, « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee première*, 1736.
- JOLLY C., DHERBÉCOURT C., 2020, « Polarisation du marché du travail : y a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ? », *La note d'analyse*, 98, 8, p. 1-12.
- JOURDAIN A., 2014, *Du cœur à l'ouvrage. Les artisans d'art en France*, Paris, Belin.
- KERJOSSE R., 2007, « Créer son entreprise : assurer d'abord son propre emploi », *Insee première*, 1167.
- KULANTHAIVELU E., THIERUS L., 2018, « Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ? », *Dares analyses*, 38.
- LAFERTÉ G., 2021, « Des revenus à la position sociale : reclasser les agriculteurs », *Économie rurale*, 378, 4, p. 159-174.
- LAUFER J., 2005, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et emploi*, 102, p. 31-44.
- LAZARUS J., 2009, « L'épreuve du crédit », *Sociétés contemporaines*, 76, p. 17-39.
- MARCHAND O., THÉLOT C., 1992, « Pour une statistique historique », *Genèses. Sciences sociales et histoire*, 9, 1, p. 98-101.
- MEMMI D., COUSIN B., LAMBERT A., 2019, « Servir (chez) les autres », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 230, p. 108-119.
- MENGER P.-M., 2003, *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris, Le Seuil.
- MERCKLÉ P., OCTOBRE S., 2012, « La stratification sociale des pratiques numériques des adolescents », *Recherches en sciences sociales sur Internet/Social Science Research on the Internet*, 1, 1, p. 25-52.
- MERON M., AMAR M., BABET C., BOUCHET-VALAT M., BUGEJA-BLOCH F., GLEIZES F., LEBARON F., HUGRÉE C., PENISSAT É., SPIRE A., 2016, « ESeG, la nouvelle classification socio-économique européenne », *Document de travail*, Insee, F1604.
- OESCH D., 2006, « Coming to Grips with a Changing Class Structure: An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland », *International Sociology*, 21, 2, p. 263-288.
- OLIVIER DE SARDAN J.-P., 1998, « Émique », *L'Homme*, 147, p. 151-166.
- PAUGAM S., 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses universitaires de France.
- PENISSAT É., BROUSSE C., DEAUVIEAU J., 2015, « Finding One's Way in Social Space : genèse, postérité et actualité d'une enquête originale », *Sociologie*, 6, 1, p. 31-42.
- PENISSAT É., PERDONCIN A., BODIER M., 2018, « La PCS et ses usages, état des lieux et défis », *Rapport de mission préalable commandé par le groupe de travail du Cnis « Rénovation de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (2018-2019) »*, 151.

- PENISSAT É., ROWELL J., 2012, « Note de recherche sur la fabrique de la nomenclature socio-économique européenne ESeC », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 191-192, p. 126-135.
- PEUGNY C., 2015, « Pour une prise en compte des clivages au sein des classes populaires », *Revue française de science politique*, 65, 5, p. 735-759.
- PEUGNY C., 2018, « L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation de l'emploi ? », *Sociologie*, 9, 4, p. 399-416.
- PEVALIN D., ROSE D., 2002, « The National Statistics Socio-Economic Classification: Unifying Official and Sociological Approaches to the Conceptualisation and Measurement of Social Class in the United Kingdom », *Sociétés contemporaines*, 45-46, p. 75-106.
- PIET L., HÉRAULT B., 2021, « Qu'est-ce que le "revenu agricole", comment en analyser les déterminants et que dit-il de la position sociale des agriculteurs ? Éléments de réponse à partir de travaux de recherche récents », *Économie rurale*, 378, 4, p. 9-18.
- PIGNONI M. T., 2016, « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *Dares analyses*, 25.
- PLAULT M., 2019, *Métamorphoses et permanences des parcours professionnels en France (1968-2018). Pour une approche cohortale et sexuée des évolutions de l'emploi*, Thèse de doctorat, Université Paris-Saclay (ComUE).
- ROCHER T., 2016, « Construction d'un indice de position sociale des élèves », *Éducation & formations*, 90, p. 5-27.
- ROSE D., HARRISON E., 2012, *Social Class in Europe. An Introduction to the European Socio-Economic Classification*, London, Routledge.
- SIBLOT Y., COUTANT I., MASCLET O., CARTIER M., RENAHY N., 2015, *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Paris, Armand Colin.
- SINGLY F. DE, THÉLOT C., 1993, *Gens du privé, gens du public. La grande différence*, Paris, Dunod.
- TASSET C., 2015, *Les intellectuels précaires, genèses et réalités d'une figure critique*, Thèse de doctorat, Paris, EHESS.
- TRANCHANT L., 2019, *Les ouvriers du déplacement. Travail en entrepôt et recompositions du salariat populaire en France (1980-2018)*, Thèse de doctorat, ENS-PSL.
- ZAJDELA H., 1990, « Le dualisme du marché du travail : enjeux et fondements théoriques », *Économie & prévision*, 92, 1, p. 31-42.
- ZARCA B., 1986, *L'artisanat français : du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Économica.

## ABSTRACT

---

### A Job Classification and Ranking Schema “à la française”

A recent comprehensive revision of France's socio-occupational nomenclature has led to the development of a job classification and ranking schema. The new schema, available for public statistics surveys from 2022 and applicable retrospectively to 2003, offers a grid for interpreting the country's employment structure in which social stratification and institutional segmentation are linked. Conceived as complementary to the country's historical socio-occupational categories, the new schema reflects the importance acquired in recent decades by unemployment and work diversification (rise of job insecurity, France's redefinition of self-employment, a reorganization of the public-sector employment sphere). The article's first analyses highlight the power of hierarchical and institutional divisions not only with regard to occupational situation but also family, housing, and health situations, heralding a possible renewal of analyses in the corresponding research fields.

**Key words.** STRATIFICATION – SOCIAL CLASSES – QUALIFICATION – INSTITUTIONAL SEGMENTATION – SELF-EMPLOYED WORKERS – CIVIL SERVANTS – THE INSECURELY EMPLOYED

## ZUSAMMENFASSUNG

---

### Ein Klassenschema in französischen Gebrauch

Anlässlich der kürzlichen Erneuerung der sozioberuflichen Nomenklatur in Frankreich wurde ein Klassenschema erarbeitet. Es ist verfügbar für die Umfragen der öffentlichen Statistik ab 2022 und kann zurückwirkend ab 2003 implementiert werden. Es schlägt ein Interpretationsraster der Beschäftigungsstruktur vor, in dem die soziale Stratifikation und die institutionelle Segmentierung artikuliert werden. Zusätzlich zu den herkömmlichen sozioberuflichen Kategorien soll das Schema die wachsende Bedeutung im Verlauf der letzten Jahrzehnte der Arbeitslosigkeit und der Diversifizierung der Beschäftigungsformen berücksichtigen (Anstieg der Prekarität, neue Definition der Abhängigkeit, Rekonfiguration der öffentlichen Sphäre). Die ersten in diesem Aufsatz durchgeführten Analysen unterstreichen die Stärke der hierarchischen und institutionellen Unterschiede bezüglich nicht nur der beruflichen, aber auch der familiären Situation, der Wohnung, der Gesundheit, was auf eine mögliche Erneuerung der Analysen in diesem Forschungsfeld schließen lässt.

**Schlagwörter.** STRATIFIKATION – SOZIALEN KLASSEN – QUALIFIZIERUNG – INSTITUTIONELLE SEGMENTIERUNG – UNABHÄNGIGE – BEAMTE – PREKARIER

## RESUMEN

---

### Un esquema de clase de empleo a la francesa

Un esquema de clase ha sido elaborado con la ocasión de la renovación reciente de la nomenclatura socioprofesional francesa. Ese esquema está disponible en las encuestas de la estadística pública desde 2022 y utilizable de manera retrospectiva desde 2003, y ofrece un cuadro de lectura de la estructura de los empleos que articula estratificación social y segmentación institucional. Está pensado como un complemento de las categorías socioprofesionales históricas, y hace eco a la importancia que han ido tomando a lo largo de las últimas dos décadas el paro y la diversificación de las formas de empleo (auge de la precariedad, redefinición de la independencia, reconfiguración de la esfera pública). Los primeros análisis llevados en el artículo subrayan la fuerza de las divisiones jerárquicas e institucionales en términos de situación profesional pero también familiar, de vivienda y de salud, lo que deja augurar una posible renovación de los análisis en esos campos de la investigación.

**Palabras-claves.** ESTRATIFICACIÓN – CLASES SOCIALES – CALIFICACIÓN – SEGMENTACIÓN INSTITUCIONAL – AUTÓNOMOS – FUNCIONARIOS – PRECARIOS