

AUTOCLASSEMENT *versus* CLASSEMENT OBJECTIVÉ ?

PETIT EXERCICE SUR LA ROBUSTESSE D'UNE CLASSIFICATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Francis GUGLIELMETTI

*Insee, Unité Méthodes Statistiques
Membre du Laboratoire de sociologie quantitative du CREST*

Introduction

L'usage est si répandu des catégories socioprofessionnelles (ou de nomenclatures socioprofessionnelles peu ou prou inspirées de la classification de l'INSEE) qu'on oublie que l'identification des individus à l'une de ces catégories peut être issue de deux processus différents. Il y a :

- d'un côté, la pratique des instituts de sondage, qui proposent aux enquêtés de se classer directement au sein d'une liste de catégories,
- de l'autre, la procédure usuelle de l'INSEE, qui classe les individus en fonction de la profession déclarée et des réponses fournies à une batterie de questions complémentaires.

Dans le premier cas, on est en présence d'une identification spontanée des individus. On parlera d'autoclassement (ou de classement spontané). Dans le second cas, il s'agit d'une procédure différée d'objectivation de la réalité observée. On parlera de classement objectif (ou de classement différé).

Le point de vue de l'INSEE est clair à ce sujet : il ne faut pas confondre l'adhésion subjective d'un individu à un groupe identifié par un libellé avec son classement « objectif » dans un groupe dont on désigne le contenu, faute de mieux, par ce libellé.

De leur côté, les instituts de sondage ne s'embarrassent pas de cette confusion. Ils considèrent, au moins implicitement, que :

- 1) la stratification proposée par l'INSEE est pertinente
- 2) le processus d'évaluation qu'ils mettent en œuvre est robuste
- 3) il n'y a pas d'écart significatif entre les résultats obtenus par l'autoclassement qu'ils proposent et ceux obtenus « objectivement » par l'INSEE.

Compte tenu de l'usage courant des résultats de l'un ou l'autre des processus, il n'est donc pas inutile d'avoir des éléments chiffrés pour éclairer la question, pour savoir, par exemple, jusqu'à quel point les cadres « autoclassés » des instituts de sondage ont quelque chose à voir avec les cadres « objectivés » de l'INSEE...

Apprécier le bien-fondé de ces deux points de vue contradictoires se justifie d'autant plus que le coût de mise en œuvre de l'un ou l'autre processus n'est pas du tout le même.

La PCS a pour ambition d'être aussi, à un niveau agrégé (groupe, 1^{er} chiffre, ou catégorie socioprofessionnelle, 2 premiers chiffres de la nomenclature), un indicateur synthétique de stratification sociale. Pour obtenir cet indicateur, qui est mis en œuvre dans les instituts de sondage mais aussi dans la plupart des enquêtes auprès des ménages, est-il nécessaire d'avoir une construction aussi élaborée, occasionnant un traitement aussi lourd, mobilisant, à côté du libellé en clair de la profession, une dizaine de variables, nécessitant plus de mille tables de décision pour le codage et un travail permanent de mise à jour des consignes ? Lorsque l'on connaît par ailleurs, comme l'attestent de nombreux travaux réalisés depuis vingt ans, la variabilité qui affecte de toute façon le résultat de cette classification, ne pourrait-on pas envisager, comme le font les instituts de sondage, un classement direct des individus ?

Apporter des éléments de réponse à ces questions se justifie d'autant plus qu'il faut singulièrement relativiser l'opposition entre les deux processus d'évaluation. En effet, la production de la CS ne peut se passer de l'information sur la « position professionnelle », variable de qualification et de position hiérarchique dans l'entreprise. Plus de 20% des ouvriers, par exemple, ne seraient pas classés dans leur « bonne » CS sans cette information [Guglielmetti 2000]. Or celle-ci résulte ni plus ni moins d'un classement spontané des personnes dans une liste de catégories socioprofessionnelles...

La réponse aux questions passe par la mesure de la robustesse relative de chacun des deux processus. La robustesse du processus de production d'une variable peut être définie comme son insensibilité à la répétition : un processus est considéré comme robuste si les résultats obtenus en recommençant l'opération sont peu ou pas différents les uns des autres.

Mais cette opération, si on la veut rigoureuse, exige certaines conditions difficiles à remplir. Il faut 1) pouvoir réaliser les différents classements des individus dans une nomenclature unique 2) mettre en œuvre les processus d'évaluation avec la même population 3) répéter les processus dans des conditions maîtrisées, n'entraînant pas de difficultés d'interprétation.

La disponibilité d'une base unique de données rassemblant, pour une même population, des informations individuelles similaires recueillies d'une part à l'enquête emploi de janvier 1990 et d'autre part au recensement de mars 1990 offre l'opportunité de l'exercice présenté ici. Celui-ci consiste à simuler l'ensemble de l'opération, à défaut de pouvoir la réaliser réellement. On peut en effet rapprocher, pour chaque individu, quatre positionnements socioprofessionnels, obtenus respectivement à partir de deux processus d'évaluation (autoclassement et classement objectif) et selon deux protocoles de collecte (questionnaire autoadministré au recensement et questionnaire en face à face à l'enquête emploi).

La description détaillée de l'exercice est donnée en encadré

La classification socioprofessionnelle en 10 catégories utilisée pour l'exercice tire le meilleur parti à la fois des modalités proposées aux questions fermées sur le statut et la position professionnelle et des possibilités d'agrégation que propose la nomenclature des PCS. La classification est la suivante :

Catégories socioprofessionnelles

code	Libellé complet	Libellé abrégé	sigle
10	à son compte (indépendant, employeur, aide familial non salarié)	A son compte	ASC
11	manœuvre ou ouvrier spécialisé	Manœuvre, O.S.	OS
12	ouvrier qualifié ou hautement qualifié	Ouvrier qualifié	OQ
13	agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale	Maîtrise	AM
14	technicien, dessinateur, VRP (non cadre)	Technicien	TEC
15	instituteur, assistante sociale, infirmier(e) et personnel de catégorie B de la fonction publique	Instituteur, catégorie B (FP)	B
16	ingénieur ou cadre du privé	Ingénieur, cadre	CAD
17	professeur et personnel de catégorie A de la fonction publique	Professeur, catégorie A (FP)	A
18	employé de bureau, employé de commerce, gardienne d'enfants, agent de service du privé	Employé du privé	EMP
19	aide soignant(e), personnel de catégorie C ou D de la fonction publique	Catégorie C (FP)	C

Remarque : on utilisera, faute de mieux, le terme de « catégorie socioprofessionnelle » pour désigner les modalités de la nomenclature de l'exercice. Quand il s'agira d'évoquer le regroupement (deux premières positions) de la PCS, on précisera « nomenclature PCS ».

Cette classification constitue un découpage raisonné et, à notre avis, raisonnable de la réalité socioprofessionnelle. Mais, tout aussi « pertinente » puisse-t-elle paraître, il ne s'agit que d'UNE classification socioprofessionnelle élaborée dans le seul but de réaliser l'exercice, et non d'une véritable stratification sociale construite.

L'EXERCICE ET SES LIMITES

La simulation de l'autoclassement

Le passage des modalités croisées des variables Statut et Position professionnelle des questionnaires à la nomenclature de catégories socioprofessionnelles proposée est présenté dans le tableau ci-dessous :

Table de correspondance (position professionnelle+ statut) / catégorie socioprofessionnelle

Position professionnelle (intitulés de la variable POSP au RP 90)	Statut (intitulés de la variable STATD au RP 90)							
	INDEP	EMPLOY	AIDEF	SALPRIV	SALSECU	SALPUB	SALETAT	SALCOLL
INDE_EMP	10							
AIDEFAM			10					
MANVR_OS							11	
OQ_OHQ							12	
MAITOUVR							13	
AGMAITR							14	
TECHNIC							15	
INSTIT_B							16	
INGCADRE							17	
PROF_A							17	
EMPLOYE						18		19

La simulation de l'autoclassement consiste à supposer qu'un individu à qui on aurait demandé de se classer parmi les 10 items proposés se serait placé au même endroit que sa réponse aux questions sur son statut et sa position professionnelle désigne.

Les modalités de la classification proposée restent au plus près de l'ordre et des libellés des items du questionnement pour la position professionnelle. Les différences entre les deux sources (recensement et enquête emploi) sont minimes. Par exemple, l'enquête emploi mentionne « employé » et non « employé de bureau, employé de commerce etc. » comme au recensement.

Il est difficile d'apprécier l'incidence sur les réponses des contextes respectifs du recensement et de l'enquête emploi. En particulier, les questions sur le statut et la position professionnelle viennent après la déclaration de la profession précise. Elles constituent, non seulement pour le statisticien mais aussi pour le répondant, un complément d'information (avec, par exemple, l'effet néfaste de la redondance du questionnement), et non le moment unique où l'individu va devoir se positionner.

Mais la principale limite de la simulation tient au fait que les deux questions utilisées sont liées entre elles : la position professionnelle n'est demandée qu'à ceux qui se sont déclarés salariés à la question sur le statut (contrairement à l'enquête emploi, le filtre n'est pas nécessairement appliqué au recensement, mais les réponses sont redressées a posteriori). Ainsi un expert géomètre libéral a certainement répondu « à son compte », alors que, face à la liste des 10 modalités, il aurait pu choisir entre « à son compte » et « technicien », et s'il était infirmier libéral, il n'aurait même pas hésité puisqu'il est nommément désigné en 15.

La simulation du classement objectif

Le passage de la PCS calculée à la nomenclature agrégée utilisée ici est présenté dans le tableau ci-dessous :

Table de correspondance catégorie socioprofessionnelle / CS (nomenclature PCS)

Catégorie socioprofessionnelle	Codes PCS
10	11, 12, 13, 21, 22, 23, 31
11	67, 68, 69
12	62, 63, 64, 65
13	48, 461., 4621-4623, 4629, 464., 4651, 466.
14	47, 4624-4628, 463., 4654
15	42, 43, 44, 45,
16	35, 37, 38
17	33, 34
18	54, 55, 56
19	52, 53

La simulation du classement objectif consiste à supposer qu'un individu objectivement classé dans une certaine PCS serait objectivement classé dans la liste des catégories socioprofessionnelles proposée suivant cette table de correspondance.

On a respecté au maximum la philosophie de la nomenclature PCS en constituant chaque catégorie par un regroupement de CS à deux chiffres. Les effets de l' « objectivation » du codage en PCS sont maintenus. Par exemple, l'expert géomètre ou le kiné se retrouve bien en 14 avec les techniciens même s'ils sont libéraux.

La seule exception au regroupement de CS concerne les professions intermédiaires administratives et commerciales (CS 46) qui auraient pu être globalement rattachées à la maîtrise mais qui ont finalement été réparties, non sans un certain arbitraire, entre la maîtrise et les techniciens.

La base de données

La base de données est constituée d'un fichier résultant de l'appariement des données individuelles de l'enquête emploi de janvier 1990 et du recensement de mars 1990.

Parmi les individus retrouvés de façon certaine dans les fichiers finaux des deux opérations, ont été retenus ceux qui avaient 15 ans ou plus dans les deux sources et pour lesquels toutes les données nécessaires étaient présentes. Ces données sont : le sexe (le même dans les deux sources), les réponses aux questions sur le statut et la position professionnelle et les deux PCS calculées à partir de l'ensemble de l'information recueillie. Une analyse préalable des fichiers complets permet d'assurer que la prise en compte des non-réponses totales ou partielles n'aurait apporté aucun élément intéressant à l'exercice.

Les calculs

La robustesse de chacun des deux processus d'évaluation est calculée en comparant les résultats obtenus à deux protocoles de collecte, un recensement (collecte autoadministrée) et une enquête emploi (collecte en face-à-face avec un enquêteur). Elle est mesurée par le pourcentage de résultats identiques aux deux protocoles.

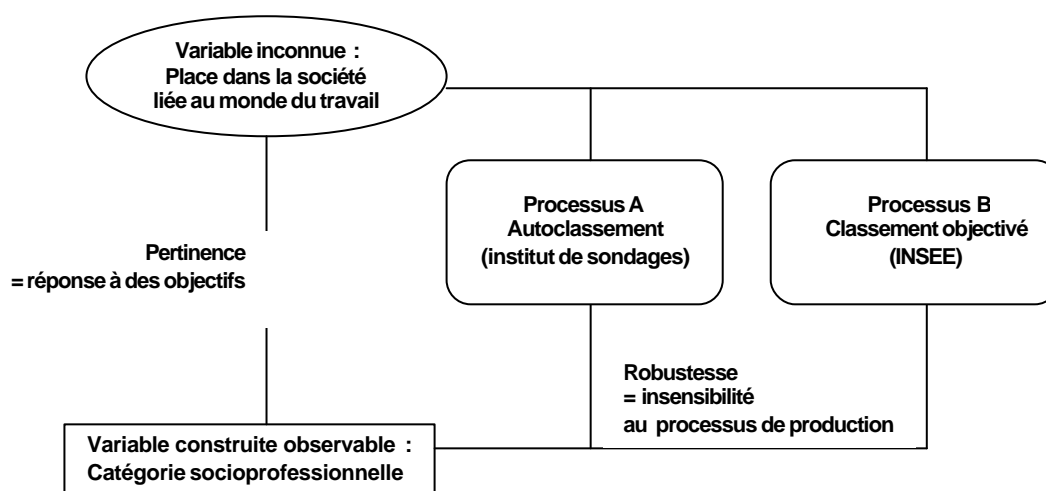
Les données des deux sources peuvent être directement comparées dans la mesure où les questionnements respectifs du recensement et de l'enquête emploi concernant la profession sont quasiment identiques (mêmes questions, même ordre, mêmes modalités), ainsi que les traitements (codage assisté).

En faisant l'hypothèse que protocole de collecte et processus d'évaluation sont indépendants, l'effet du protocole de collecte sur le classement peut être mesuré en calculant les écarts constatés entre les deux protocoles à chaque processus d'évaluation et en en faisant la moyenne.

De la même façon, on calculera les écarts, dans chacune des deux sources, entre l'autoclassement et le classement objectif, La moyenne des deux écarts mesurera l'effet du processus d'évaluation sur les résultats.

Sur cette base, on calculera la robustesse respective de l'autoclassement et du classement objectif en mesurant le pourcentage de classements identiques aux deux protocoles (recensement et enquête emploi). On rapprochera ensuite les résultats obtenus aux deux évaluations. L'analyse conjointe de la sensibilité de la classification au processus d'évaluation et au protocole de collecte permettra de juger de la robustesse de la variable.

Il faut insister sur un point important : l'objet de l'exercice est de mesurer la robustesse de deux processus d'évaluation d'une classification socioprofessionnelle, et, par extension, la robustesse de la classification elle-même, mais non d'apprécier sa pertinence. Celle-ci ne peut être jugée qu'en rapport avec des objectifs affichés. Elle répond à la question suivante : la classification professionnelle proposée, variable construite observable, rend-elle correctement compte des déterminants liés au monde du travail dans la position sociale des individus ? Le schéma ci-dessous illustre cette idée :



La question de la pertinence dépasse donc l'ambition modeste de cette contribution. Il apparaît cependant que beaucoup de résultats présentés ici renvoient indirectement à ce problème (une variable qui affiche une absence totale de robustesse quel que soit son processus de production peut-elle être pertinente ?). La conclusion effleura le sujet.

La robustesse de l'autoclassement

L'autoclassement dépend de la représentation qu'ont les individus du monde du travail et de la place qu'ils pensent y occuper. La robustesse de ce classement, en dehors des facteurs contingents inhérents à chaque réitération de l'évaluation (disponibilité plus ou moins limitée du répondant, réponse donnée par une autre personne que l'intéressé, contexte socio-politique etc.), est donc fonction de la plus ou moins grande adhésion à la classification proposée. Encore faut-il d'abord que la personne comprenne les termes de la classification...

24% des déclarants ne se classent pas au même endroit au recensement et à l'enquête emploi.

Le classement des femmes est un peu plus robuste que celui des hommes. Il apparaît nettement que le positionnement d'un individu d'un sexe donné est beaucoup plus robuste dans les catégories où son sexe est majoritaire. C'est le cas notamment des employés, du secteur public comme du secteur privé, catégories à la fois très nombreuses, très féminisées et aux contours globalement bien dessinés : plus

de 80% de classements identiques. Inversement, les « minorités sexuelles » au sein d'une catégorie ont beaucoup de mal à se positionner.

La robustesse est très variable suivant la catégorie :

Elle est presque parfaite pour les « à son compte » (Il est vrai que la zone de flou salarié/non salarié est assez réduite). Elle est étonnamment bonne pour les cadres des deux sexes. Il faut dire que la catégorie « Ingénieurs » fait référence sans grande ambiguïté à un intitulé de profession autant qu'à un diplôme (et non à une position dans l'emploi).

Par contre, la robustesse est mauvaise (autour de 60% de réponses identiques) pour les hommes employés (minoritaires), les ouvriers (surtout dans leur déclinaison qualifiés/non qualifiés), la maîtrise et les techniciens des deux sexes. Ce résultat peut paraître surprenant, dans la mesure où la question sur la position professionnelle a surtout comme objectif de renseigner sur les classifications professionnelles telles qu'elles existent dans les différentes conventions collectives. Mais le langage utilisé dans ces conventions évolue et les termes classiques comme « ouvriers qualifiés », « agents de maîtrise » ne suffisent plus à décrire la position dans l'emploi.

(tableau 1)

Comment les protocoles différents des deux sources pèsent-ils sur la robustesse ? L'absence de robustesse entraîne-t-elle pour certaines catégories un grand écart entre leurs effectifs respectifs au recensement et à l'enquête emploi ?

Quand on passe de l'autoclassement au recensement à celui de l'enquête emploi, on enregistre :

- chez les hommes, une nette diminution des ouvriers spécialisés, de la maîtrise et de la catégorie B de la fonction publique au profit des ouvriers qualifiés et des employés du secteur privé
- chez les femmes, une nette diminution des ouvriers et de la maîtrise au profit des employées du public et du privé
- d'une façon générale, un fort glissement des ouvriers et des professions intermédiaires vers les employés.

(tableau 2)

L'autoclassement des individus est tributaire de l'ordre de présentation des catégories

Le tableau croisé entre les deux sources ne fait pas apparaître une véritable symétrie par rapport à la diagonale. A côté de zones de flou « classiques » entre les ouvriers qualifiés, la maîtrise et les techniciens, on constate, entre le recensement et l'enquête emploi, quelques dérives importantes :

- près de la moitié des hommes qui se sont déclarés employés du privé à l'enquête emploi se sont spontanément classés parmi les ouvriers, la maîtrise ou les techniciens au recensement : on trouve, pêle-mêle, des bouchers, des magasiniers, des coiffeurs, des comptables...
- si le flottement est assez général entre ouvriers qualifiés et non qualifiés, il y a davantage d'autoclassés ouvriers qualifiés à l'enquête emploi qui se sont déclarés OS au recensement que l'inverse. On peut avancer l'idée qu'au recensement c'est l'identification au groupe qui joue principalement alors qu'à l'enquête emploi, l'intérêt se porte davantage (enquêteur aidant ?) sur le niveau de qualification.
- Du recensement à l'enquête emploi, la catégorie B de la fonction publique s'éparpille vers la catégorie A (professeurs,...) et vers la catégorie C (aide-soignantes, gendarmes,...).

(tableau 3)

On constate ainsi des divergences entre les deux sources qui ne doivent apparemment rien au flou de classement qu'entraîne inévitablement le partitionnement contraint du continuum social.

Comment expliquer que des « professeurs » ou des « aides-soignantes » se classent spontanément parmi la catégorie B de la fonction publique, alors que des modalités proposées les nomment explicitement ? La réponse est simple : ils n'ont pas lu l'ensemble des items avant de répondre. Ils ont lu « instituteur, ... infirmière » et, par proximité, ont coché cette modalité sans lire la suite.

La classification socioprofessionnelle proposée ici s'appuie essentiellement sur la question relative à la position professionnelle. Or les personnes interrogées ont du mal à comprendre l'objet de la question, avec des items qui mélangent niveau hiérarchique et métiers précis (cf Chenu, Guglielmetti 2000). Les critères mis en œuvre ici sont, pour un certain nombre de professions, inopérants, rendant alors l'autoclassement assez aléatoire.

Dans ces conditions, les répondants, lorsqu'ils sont laissés à eux-mêmes, comme c'est à coup sûr le cas au recensement, s'arrêtent au premier item acceptable. L'ordre des modalités est alors primordial. L'intervention d'un enquêteur, comme à l'enquête emploi, supprime ou, du moins, atténue cet effet. Sachant que l'ordre des catégories étudiées ici est exactement l'ordre proposé sur les questionnaires et que, par ailleurs, il ne correspond pas à une hiérarchie immédiatement repérable par l'enquêté, qui pourrait l'aider à répondre (les cadres sont entre les ouvriers et les employés), on peut illustrer le phénomène avec le tableau ci-dessous

Tableau a

catégorie déclarée	hommes		femmes		les deux sexes	
		%		%		%
catégorie EE « avant » catégorie RP	274	11,2	138	8,2	412	10,0
catégorie identique	1803	73,8	1324	79,0	3127	75,9
Catégorie EE « après » catégorie RP	366	15	215	12,8	581	14,1
total	2443	100,0	1677	100,0	4120	100,0

Parmi les individus qui ne se sont pas autoclassés deux fois dans la même catégorie, il y en a 40% de plus dans une catégorie située plus bas dans la liste à l'enquête emploi qu'au recensement.

Ainsi, la classification proposée n'entraînant pas une adhésion immédiate des personnes interrogées, l'autoclassement, réalisé avec une marge non négligeable de flou, est très sensible au protocole de collecte.

Peut-on espérer que le classement objectif, qui fait suivre la collecte d'un codage à partir d'une information plus riche, diminuant le flou, soit plus robuste ?

Comparaison avec le classement objectif

Le classement objectif est un peu « meilleur »...

19% des individus ne se retrouvent pas au même endroit au recensement et à l'enquête emploi. Là aussi les femmes « font mieux » que les hommes. Par rapport à la robustesse du classement spontané, on gagne 5 points. On peut trouver que cela est peu.

En effet, le classement différé utilise beaucoup d'informations, et en premier lieu la profession déclarée. Les variables utilisées pour l'autoclassement n'interviennent qu'au second rang. On peut dire d'une autre manière, en inversant le point de vue, que la prise en compte du libellé précis de la profession corrige souvent les incertitudes dans la déclaration de la position professionnelle, donc améliore la robustesse du classement. Mais malheureusement dans un certain nombre de cas, c'est la position professionnelle déclarée qui permet de coder correctement la profession.

La robustesse est aussi très variable suivant la catégorie :

Elle est, comme dans l'autoclassement, presque parfaite pour les « à son compte » et plutôt bonne pour l'ensemble du secteur public. Par contre elle est à nouveau mauvaise pour les ouvriers, la maîtrise et les techniciens, quel que soit le sexe.

Pour les cadres et les employés, la robustesse varie suivant le sexe : chez les hommes, elle est bonne pour les cadres et mauvaise pour les employés. C'est l'inverse chez les femmes. Il paraît naturel, on l'a vu, que la catégorisation soit plus robuste là où les situations professionnelles sont assez typiques et sexuées.

(tableau 4)

...mais il reste très dépendant de ... l'autoclassement


Le tableau suivant rapproche les résultats des deux classements.

Tableau b

Robustesse comparée de l'autoclassement et du classement objectif

(% de classés identiques)

catégorie	Hommes		femmes		les deux sexes	
	auto classement	classement objectif	auto classement	classement objectif	auto classement	classement objectif
A son compte	96	95	95	95	96	95
Manœuvre, O.S.	60	66	69	79	63	71
Ouvrier qualifié	72	79	41	53	69	76
Maîtrise	61	63	50	58	59	61
Technicien	64	70	67	65	64	69
Instituteur, catégorie B (FP)	67	79	84	90	78	86
Ingénieur, cadre	82	82	75	67	80	79
Professeur, catégorie A (FP)	82	81	87	83	84	82
Employé du privé	60	70	83	88	78	85
Catégorie C (FP)	61	81	81	89	76	87
ensemble	74	79	79	84	76	81

 pas robuste (moins de 70% de classés identiques)

On constate que :

- 1) lorsqu'une catégorie est peu robuste dans un classement, elle l'est également dans l'autre
- 2) le classement objectif améliore en général la robustesse.

Ces constatations générales ne sont cependant pas vraies pour les catégories les plus robustes, à savoir, mis à part les non salariés, les cadres du privé et du public. Comment expliquer cela ?

Chaque fois que la profession déclarée est vague ou générique, le rôle des variables annexes, en particulier la position professionnelle, est capital. C'est le cas des « ouvriers » (qualifiés/non qualifiés). C'est aussi le cas des cadres. Qu'est-ce qui distingue un « attaché administratif » cadre d'un « attaché administratif » non cadre ? C'est le fait qu'il a coché, en position professionnelle, « cadre » et non « maîtrise ». Dans ce cas, toute la variabilité des réponses à la question sur la position professionnelle, et donc celle du classement spontané, se retrouve dans le classement objectif.

Faute de connaître les libellés de profession qui ont été déclarés respectivement au recensement et à l'enquête emploi, il est difficile de mesurer leur impact sur les divergences observées dans le classement. Par contre, certains résultats conduisent à ne plus douter du rôle de l'autoclassement.

Lorsque les classements objectifs diffèrent d'une source à l'autre, la catégorie où les personnes se sont classées à chacune des sources est celle où elles ont été objectivement classées dans 54% des cas chez les hommes et 38% des cas chez les femmes.

Les protocoles différents de collecte ont-ils un effet sur la robustesse, entraînant pour certaines catégories un écart dans leurs effectifs respectifs au recensement et à l'enquête emploi ?

Quand on passe du classement objectif au recensement à celui de l'enquête emploi, on constate beaucoup moins de mouvements qu'avec l'autoclassement. On remarque cependant :

- une diminution des cadres du secteur privé des deux sexes
- chez les hommes, une très forte diminution des ouvriers non qualifiés et une très forte augmentation des ouvriers qualifiés
- chez les femmes, moins de techniciens et plus de maîtrise.

(tableau 5)

Contrairement au classement spontané, le tableau croisé des échanges entre les deux sources est très symétrique, à une seule exception notable : comme précédemment, il y a davantage d'ouvriers qualifiés à l'enquête emploi qui ont été classés parmi les ouvriers non qualifiés au recensement que l'inverse. L'explication donnée pour le classement spontané reste valable ici. En effet, pour beaucoup de professions ouvrières, c'est la déclaration de la position professionnelle qui permet le classement en CS.

Mis à part ce cas, on retrouve les zones de flou «classiques» qu'on observe sur la CS : ouvriers qualifiés/non qualifiés, agents de maîtrise/OQ/techniciens etc. [Chenu, Guglielmetti 2000]

(tableau 6)

Par contre, l'effet lié à l'ordre de présentation des 10 catégories, très fort pour l'autoclassement, est ici nettement atténué :

Tableau c

catégorie déclarée	hommes		femmes		les deux sexes	
		%		%		%
catégorie EE « avant » catégorie RP	236	9,7	123	7,3	359	8,7
catégorie identique	1919	78,5	1414	84,3	3333	80,9
catégorie EE « après » catégorie RP	288	11,8	140	8,4	428	10,4
total	2443	100,0	1677	100,0	4120	100,0

Les deux processus d'évaluation aboutissent-ils aux mêmes résultats ?

L'écart entre l'autoclassement et le classement objectif

D'un côté, on propose à l'enquêté de se classer dans la catégorie à laquelle il pense appartenir. De l'autre, on enregistre la profession déclarée par l'individu, on la complète si nécessaire par la réponse qu'il a donnée à diverses questions (secteur d'activité économique, fonction principale, et bien sûr statut et position professionnelle). On traite l'ensemble en appliquant un certain nombre de règles pour obtenir un code.

Les divergences constatées entre les deux classements résultent de ce traitement. Elles apparaissent en particulier chaque fois que la profession suffit au classement, quel que soit le positionnement spontané

résultant des réponses aux questions sur le statut et la position professionnelle. Par exemple, un expert géomètre, même s'il a un statut d'indépendant, est classé en CS 47 Techniciens, alors qu'il risque de se classer directement dans les « A son compte ».

Mais l'écart entre autoclassement et classement objectif est aussi une affaire de libellé. L'infirmier libéral a plus de chance de se classer directement avec les instituteurs, comme il l'est objectivement, dans la mesure où l'intitulé de la modalité correspondante mentionne explicitement sa profession (« Instituteur, assistante sociale, infirmier et personnel de catégorie B de la fonction publique »). Comparer les résultats des deux classements, c'est juger de la capacité qu'ont les intitulés des modalités proposées à exprimer le contenu des catégories.

Les écarts observés sont assez voisins au recensement et à l'enquête emploi (à l'exception notable des employés, très différemment autoclassés, on l'a vu plus haut, selon le protocole de collecte). Cela n'a rien d'étonnant puisque questionnement et traitement sont identiques dans les deux opérations.

15% des individus changent de catégorie entre les deux classements

Le pourcentage de classements divergents est à peu près le même pour les hommes et pour les femmes.

On aurait pu s'attendre à un écart important pour les « à son compte » dans la mesure où beaucoup de PCS dans les groupes 3 et 4 sont mixtes (indépendants/salariés) : dentistes, photographes, experts de niveau technicien, etc. Mais les effectifs correspondants étant faibles, l'effet ne se fait absolument pas sentir. La catégorie est à nouveau très robuste.

Contrairement à une idée reçue, la catégorie des cadres « résiste » assez bien au codage : près de 9 fois sur 10, une personne qui s'est spontanément classée cadre est bien objectivement classée dans cette catégorie.

Les catégories qui subissent le plus de changements de l'autoclassement au classement objectif sont les techniciens et agents de maîtrise.

Les « techniciens », à la fois libellé de profession et niveau de qualification, illustrent à merveille la difficulté de classement sur la base d'un intitulé. Un « technicien en électroménager » est objectivement classé parmi les ouvriers qualifiés, alors qu'un « technicien en organisation du travail » est codé en technicien. Comment espérer que l'un et l'autre se classeront spontanément au bon endroit, alors qu'on leur propose l'item « technicien » ? [Chenu, Guglielmetti 2000]

Même si la profession en clair est suffisamment explicite (chef comptable, chef d'atelier de réparation automobile,...), la personne va souvent hésiter entre mettre en avant sa technicité ou au contraire ses responsabilités. Dans ce cas, le classement spontané est flou mais il n'influe pas sur le codage en différé à partir de la profession.

Enfin, la faible représentativité des situations professionnelles correspondantes peut expliquer les écarts observés chez les hommes employés (public et privé) et les femmes ouvrières qualifiées.

(tableaux 7 et 8)

Ces divergences entraînent des dérives dans les effectifs globaux très variables suivant les catégories.

10% des personnes qui se sont spontanément déclarées « ouvriers non qualifiés » se retrouvent classées en « employés » du public ou du privé.

Les effectifs de la catégorie B et ceux des hommes de la catégorie C de la fonction publique augmentent de 25% en passant de l'autoclassement au classement objectif.

Les cadres perdent plus de 10% de leur effectif après traitement.

(tableaux 9 et 10)

Les principaux résultats concernant les échanges catégoriels entre l'autoclassement et le classement objectif sont les suivants :

30% des agents de maîtrise et des techniciens s'échangent entre eux.

30% des personnes objectivement classées en catégorie B de la fonction publique se sont spontanément classées au-dessus (catégorie A) ou en-dessous (catégorie C).

10% des personnes qui ont coché un peu rapidement «cadres » sont finalement classées dans la catégorie suivante dans la liste (catégorie A de la fonction publique).

(tableaux 11 et 12)

En guise de synthèse : palmarès des catégories socioprofessionnelles proposées

La plupart des commentaires faits autour de la robustesse de l'autoclassement et du classement objectivé, ainsi que des divergences entre les deux classements montrent clairement que les différentes catégories proposées non seulement ne se comportent pas de la même façon mais surtout affichent une certaine permanence dans leur comportement d'un processus de production à l'autre. C'est pourquoi, il est intéressant de faire une synthèse des résultats obtenus.

Il faut mettre à part la catégorie « **A son compte** », qui s'avère globalement être de très loin la plus robuste. Les situations ambiguës et les rubriques mixtes (indépendants/salariés) de la nomenclature PCS ne suffisent pas à créer un flou significatif entre les catégories concernées. On peut supposer que les choses auraient été différentes si, au lieu d'une modalité unique, les non salariés avaient été scindés, par exemple, en indépendants, petits et gros chefs d'entreprise (cela était possible avec le questionnaire, moyennant quelques approximations du côté du classement objectivé).

Si l'on s'en tient aux catégories (essentiellement) salariées, on peut distinguer quatre groupes :

- 1) **Les employés et les cadres du privé**. Même si les hommes employés et les femmes cadres, « minorités sexuelles », ont du mal à « trouver leurs marques », ces deux catégories se distinguent par une robustesse au-dessus de la moyenne, résistant globalement bien aux deux processus d'évaluation comme aux deux protocoles de collecte.
- 2) **L'ensemble des trois catégories de la fonction publique** ou assimilés (pour l'enseignement et la santé). Il se caractérise par des écarts faibles entre les classements au recensement et à l'enquête emploi. Par contre l'objectivation bouleverse très sensiblement le classement spontané des individus.
- 3) **Les ouvriers, qualifiés ou non**. Le flottement entre les deux catégories est important. Cela explique largement les écarts entre les deux protocoles de collecte. Par contre, l'effet du processus d'évaluation est faible. C'est « normal » puisque le classement objectivé s'appuie beaucoup, on l'a vu, sur le classement spontané.
- 4) **la maîtrise et les techniciens**. Ce sont les deux catégories les moins robustes. On demande souvent aux individus de choisir entre leurs responsabilités et leur technicité. Et l'objectivation des situations professionnelles se heurte aux libellés déclarés souvent trop généraux. Le résultat est une grande variabilité tant entre les protocoles de collecte qu'au passage de l'autoclassement au classement différé. Moins de la moitié des individus (30% seulement chez les femmes !) se retrouvent dans la même catégorie aux quatre évaluations.

(tableau d et graphique 2)

Tableau d

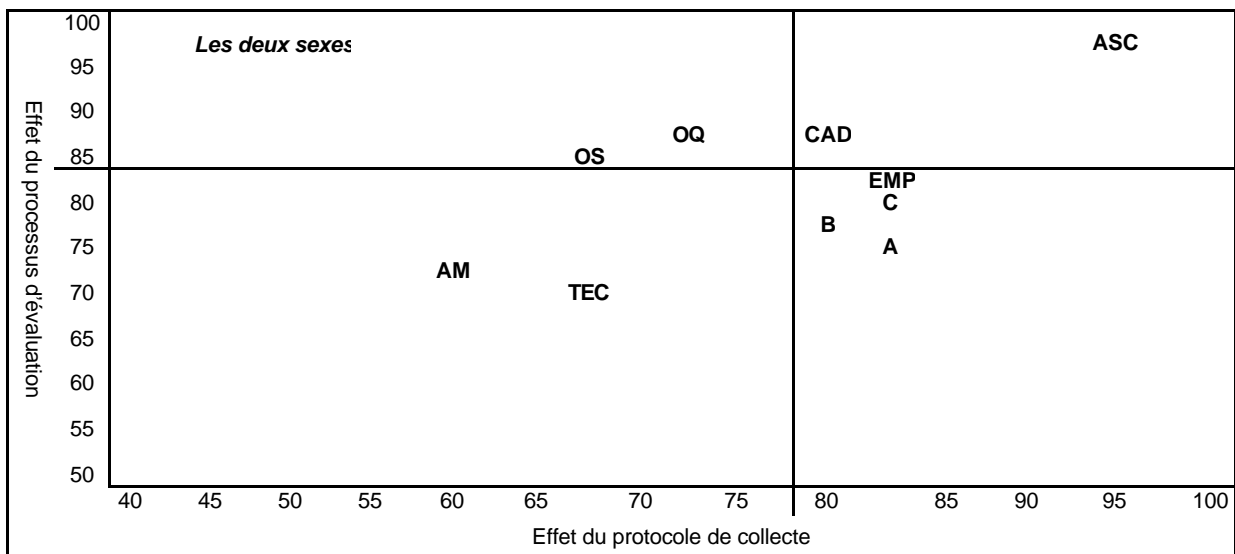
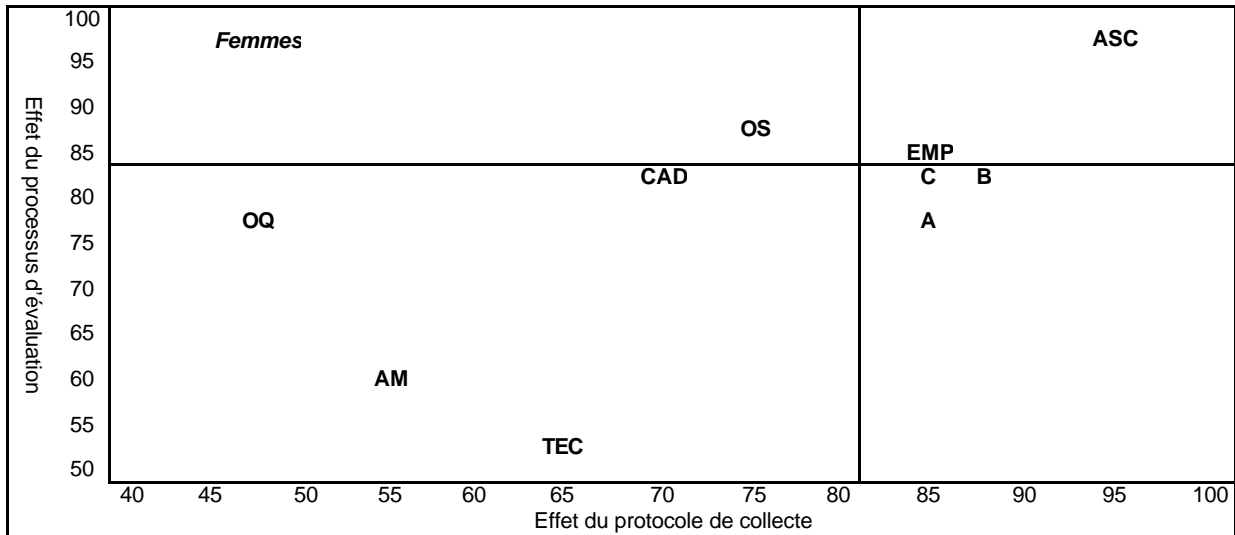
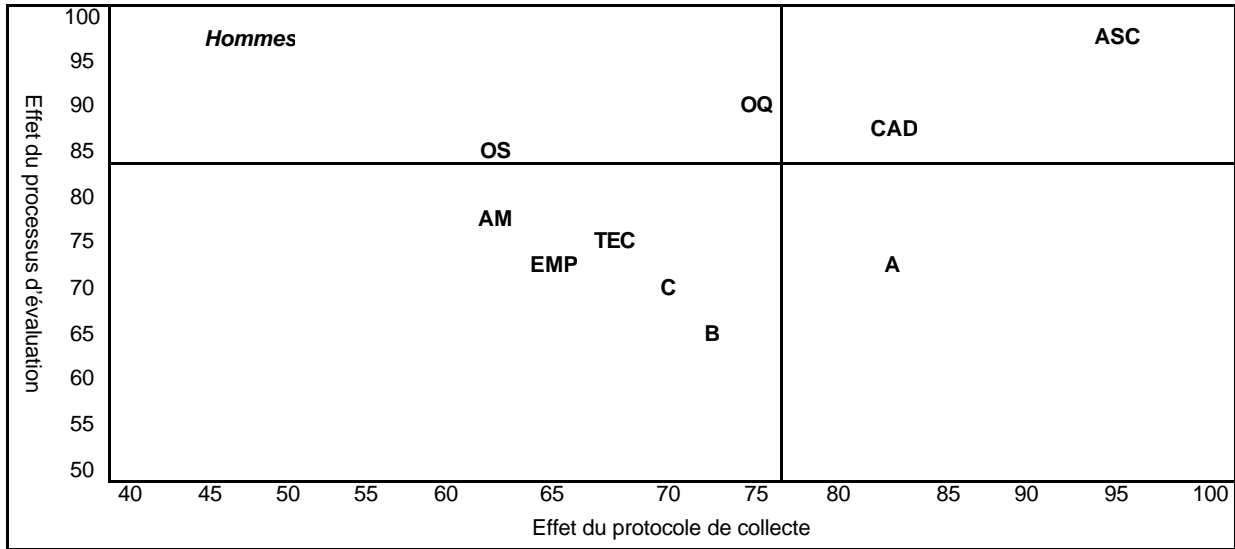
Robustesse des catégories socioprofessionnelles (% classements identiques)

Catégorie socioprofessionnelle	hommes			femmes			les deux sexes		
A son compte	ac(rp)	96	ac(ee)	ac(rp)	95	ac(ee)	ac(rp)	96	ac(ee)
	98	94	98	98	93	98	98	93	98
	co(rp)	95	co(ee)	co(rp)	95	co(ee)	co(rp)	95	co(ee)
Manoeuvre, OS	ac(rp)	60	ac(ee)	ac(rp)	69	ac(ee)	ac(rp)	63	ac(ee)
	87	53	83	85	68	88	86	58	85
	co(rp)	66	co(ee)	co(rp)	79	co(ee)	co(rp)	71	co(ee)
Ouvrier qualifié	ac(rp)	72	ac(ee)	ac(rp)	41	ac(ee)	ac(rp)	69	ac(ee)
	90	65	88	69	36	77	88	62	87
	co(rp)	79	co(ee)	co(rp)	53	co(ee)	co(rp)	76	co(ee)
Maîtrise	ac(rp)	61	ac(ee)	ac(rp)	50	ac(ee)	ac(rp)	59	ac(ee)
	77	46	76	62	32	57	73	42	71
	co(rp)	63	co(ee)	co(rp)	58	co(ee)	co(rp)	61	co(ee)
Technicien	ac(rp)	64	ac(ee)	ac(rp)	67	ac(ee)	ac(rp)	64	ac(ee)
	76	49	76	49	33	55	70	46	72
	co(rp)	70	co(ee)	co(rp)	65	co(ee)	co(rp)	69	co(ee)
Instituteur, catégorie B (FP)	ac(rp)	67	ac(ee)	ac(rp)	84	ac(ee)	ac(rp)	78	ac(ee)
	63	51	65	84	72	80	77	65	75
	co(rp)	79	co(ee)	co(rp)	90	co(ee)	co(rp)	86	co(ee)
Ingénieur, cadre	ac(rp)	82	ac(ee)	ac(rp)	75	ac(ee)	ac(rp)	80	ac(ee)
	91	73	84	84	61	81	90	70	83
	co(rp)	82	co(ee)	co(rp)	67	co(ee)	co(rp)	79	co(ee)
Professeur, catégorie A (FP)	ac(rp)	82	ac(ee)	ac(rp)	87	ac(ee)	ac(rp)	84	ac(ee)
	77	54	70	78	64	78	77	58	73
	co(rp)	81	co(ee)	co(rp)	83	co(ee)	co(rp)	82	co(ee)
Employé du privé	ac(rp)	60	ac(ee)	ac(rp)	83	ac(ee)	ac(rp)	78	ac(ee)
	77	48	69	86	72	86	84	67	83
	co(rp)	70	co(ee)	co(rp)	88	co(ee)	co(rp)	85	co(ee)
Catégorie C(FP)	ac(rp)	61	ac(ee)	ac(rp)	81	ac(ee)	ac(rp)	76	ac(ee)
	68	48	74	84	68	80	80	63	78
	co(rp)	81	co(ee)	co(rp)	89	co(ee)	co(rp)	87	co(ee)
Total	ac(rp)	74	ac(ee)	ac(rp)	79	ac(ee)	ac(rp)	76	ac(ee)
	86	64	84	83	68	83	85	66	83
	co(rp)	79	co(ee)	co(rp)	84	co(ee)	co(rp)	81	co(ee)

ac(rp)	74	ac(ee)
86	64	84
co(rp)	79	co(ee)

Lecture : À l'enquête emploi (ee), les processus d'autoclassement (ac) et de classement objectif (co) donnent en moyenne 84% de classements identiques
L'application du processus de classement objectif (co) au recensement(rp) et à l'enquête emploi (ee) donne en moyenne 79% de classements identiques.
Les quatre évaluations donnent en moyenne 64% de classements identiques

Graphique 2
Robustesse des catégories socioprofessionnelles (% classements identiques)



Conclusion

Les résultats les plus immédiats de l'exercice sont les suivants :

- 1) Un actif occupé sur quatre ne se classe pas spontanément au même endroit dans la nomenclature en 10 catégories socioprofessionnelles proposées.
- 2) Le classement différé en prenant en compte l'ensemble de l'information sur la situation professionnelle, en particulier la déclaration de la profession, améliore la robustesse de 20% environ.
- 3) Les divergences de classement observées entre les deux processus sont de l'ordre de 15%.

Ces résultats apportent une réponse nuancée à la question initiale : « autoclassement *versus* classement objectif ? » Le second est certes plus robuste que le premier (au prix d'un traitement lourd et coûteux), mais pas beaucoup plus. Et même si l'on considère que les divergences observées dans les résultats respectifs constituent une amélioration « objective » du classement, le changement est finalement assez modeste par rapport à la variabilité observée entre le recensement et l'enquête emploi, variabilité d'une remarquable permanence dans le temps puisqu'on la retrouve dans la comparaison entre les deux sources en 1982 [Chenu 1997] et les écarts dans les effectifs par catégorie au recensement et à l'enquête emploi de 1999.

Le coupable de cette situation est (peut-être un peu trop) vite désigné : c'est la question sur la position professionnelle, mal (et de plus en plus mal) comprise par les intéressés, entraînant donc une grande incertitude dans la réponse qui devient alors souvent entièrement dépendante d'éléments factuels : un mot qui « accroche » dans un libellé, la priorité accordée à telle catégorie dans la liste, l'intervention de l'enquêteur pour expliquer etc. Cela explique l'influence déterminante du protocole et, en particulier, la (relativement) médiocre qualité au recensement.

Malheureusement la nomenclature des PCS a l'ambition d'être à la fois une nomenclature détaillée de professions et une nomenclature synthétique de stratification sociale. Or dans ce rôle, l'information sur la position professionnelle est souvent indispensable. Comme l'écrivaient, dès l'origine, les concepteurs de la nomenclature, « l'appellation déclarée n'était pas suffisante pour distinguer les professions et (...) des caractéristiques complémentaires sur la situation socioprofessionnelle étaient tout à fait pertinentes pour leur classement » et parmi celles-ci, le statut et la position professionnelle, « destinées à (...) permettre un chiffrage plus rigoureux dans certaines zones particulièrement « floues » de l'espace social (classification « technicien », « agent de maîtrise », « ingénieur ou cadre » dans les conventions collectives »)...

Or « le problème est même plus compliqué qu'il n'y paraît car la grille de classification professionnelle proposée dans le questionnaire n'est pas universelle et peut avoir été mal comprise par le répondant (ou ne pas correspondre au système en œuvre dans son entreprise) » [*in* introduction de la nomenclature des PCS]. On ne saurait être plus lucide, et les statisticiens ne cessent depuis 20 ans de travailler sur la formulation des catégories proposées à l'autoclassement (cf Chenu, Guglielmetti, 2000).

Mais si ces efforts améliorent le codage de la PCS, ils améliorent par là-même l'autoclassement. Il n'est donc pas absurde de penser, avec les instituts de sondage, qu'un classement spontané, dans une nomenclature qui prendrait mieux en compte la robustesse du découpage et la capacité des libellés à exprimer le contenu des catégories, remplacerait avantageusement (en termes de coût) le codage différé.

Si, par contre, ces efforts restent vains, comme cela semble être le cas, on peut s'interroger sur la pertinence intrinsèque de la nomenclature, fondée sur un critère « indescriptible » correctement.

En même temps qu'on critique la variable «position professionnelle », on désigne le libellé de la profession en clair comme une «ressource statistique majeure » (cf Chenu, Guglielmetti 2000). Cela est certainement vrai, mais alors ne serait-il pas temps de réaffirmer la prééminence de la profession déclarée, de renoncer à l'usage de la position professionnelle en définissant d'autres critères complémentaires, par exemple en revalorisant la fonction principale, critère qui nous permettrait de nous rapprocher de la nomenclature européenne ?

Bibliographie sélective

- [1] **Chenu A.** (1997), La descriptibilité statistique des professions, *Sociétés contemporaines*, n°26
- [2] **Chenu A., Guglielmetti F.** (2000), Coder la profession, nouvelles procédures, vieux problèmes, *Courrier des statistiques n°95-96, Insee*
- [3] **Desrosières A., Thévenot L.** (1988) Les catégories socioprofessionnelles. *La Découverte*
- [4] **Guglielmetti F.** (2000), L'appréhension de la profession et de la catégorie sociale dans une enquête par dépôt-retrait, *Insee, note 77/F420*
- [5] **Héran F.** (1997) La catégorie socioprofessionnelle : réflexions sur le codage et l'interprétation, in *Les indicateurs socio-politiques aujourd'hui, L'Harmattan*
- [6] **Insee** (1981) Les catégories socioprofessionnelles et leur repérage dans les enquêtes. *Etudes méthodologiques, « Archives et documents » n° 38*
- [7] **Merllié D.** (1990), Les catégories socioprofessionnelles à l'épreuve de la réitération, *Population*, n°6

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau 1
Robustesse de l'autoclassement

hommes

catégorie	recensement	enquête emploi	classement identique	% classement identique/		
				recensement	enquête emploi	moyenne
A son compte	468	467	447	96	96	96
Manœuvre, O.S.	349	300	196	56	65	60
Ouvrier qualifié	603	635	448	74	71	72
Maîtrise	185	167	108	58	65	61
Technicien	176	185	115	65	62	64
Instituteur, catégorie B (FP)	103	88	64	62	73	67
Ingénieur, cadre	248	255	205	83	80	82
Professeur, catégorie A (FP)	106	99	84	79	85	82
Employé du privé	117	155	81	69	52	60
Catégorie C (FP)	88	92	55	63	60	61
total	2443	2443	1803	74	74	74

femmes

catégorie	recensement	enquête emploi	classement identique	% classement identique/		
				recensement	enquête emploi	Moyenne
A son compte	202	196	190	94	97	95
Manœuvre, O.S.	189	162	121	64	75	69
Ouvrier qualifié	97	70	34	35	49	41
Maîtrise	64	52	29	45	56	50
Technicien	47	55	34	72	62	67
Instituteur, catégorie B (FP)	189	177	153	81	86	84
Ingénieur, cadre	63	59	46	73	78	75
Professeur, catégorie A (FP)	88	85	75	85	88	87
Employé du privé	475	534	418	88	78	83
Catégorie C (FP)	263	287	224	85	78	81
total	1677	1677	1324	79	79	79

les deux sexes

catégorie	recensement	enquête emploi	classement identique	% classement identique/		
				recensement	enquête emploi	Moyenne
A son compte	670	663	637	95	96	96
Manœuvre, O.S.	538	462	317	59	69	63
Ouvrier qualifié	700	705	482	69	68	69
Maîtrise	249	219	137	55	63	59
Technicien	223	240	149	67	62	64
Instituteur, catégorie B (FP)	292	265	217	74	82	78
Ingénieur, cadre	311	314	251	81	80	80
Professeur, catégorie A (FP)	194	184	159	82	86	84
Employé du privé	592	689	499	84	72	78
Catégorie C (FP)	351	379	279	79	74	76
total	4120	4120	3127	76	76	76

Tableau 2
Ecart de l'enquête emploi (EE) par rapport au recensement (RP) dans l'autoclassement

Catégorie	Hommes				femmes				les deux sexes			
	RP	EE	écart	%	RP	EE	écart	%	RP	EE	écart	%
A son compte	468	467	-1	0	202	196	-6	-3	670	663	-7	-1
Manceuvre, O.S.	349	300	-49	-14	189	162	-27	-14	538	462	-76	-14
Ouvrier qualifié	603	635	32	5	97	70	-27	-28	700	705	5	1
Maîtrise	185	167	-18	-10	64	52	-12	-19	249	219	-30	-12
Technicien	176	185	9	5	47	55	8	17	223	240	17	8
Instituteur, catégorie B (FP)	103	88	-15	-15	189	177	-12	-6	292	265	-27	-9
Ingénieur, cadre	248	255	7	3	63	59	-4	-6	311	314	3	1
Professeur, catégorie A (FP)	106	99	-7	-7	88	85	-3	-3	194	184	-10	-5
Employé du privé	117	155	38	32	475	534	59	12	592	689	97	16
Catégorie C (FP)	88	92	4	5	263	287	24	9	351	379	28	8
Total	2443	2443	0	0	1677	1677	0	0	4120	4120	0	0

Tableau 3
Autoclassement au recensement et à l'enquête emploi

hommes

recensement	enquête emploi										total
	ASC	OS	OQ	AM	TEC	B	CAD	A	EMP	C	
A son compte	447	2	3	3	1	1	7	0	3	1	468
Manœuvre, O.S.	1	196	128	6	1	0	0	0	15	2	349
Ouvrier qualifié	4	80	448	19	14	1	0	0	25	12	603
Maîtrise	1	4	20	108	21	4	15	0	10	2	185
Technicien	3	2	11	19	115	3	8	1	11	3	176
Instituteur, catégorie B (FP)	0	0	0	1	8	64	5	10	3	12	103
Ingénieur, cadre	7	0	3	4	16	4	205	3	6	0	248
Professeur, catégorie A (FP)	1	0	1	2	1	3	13	84	0	1	106
Employé du privé	3	6	11	4	6	0	2	0	81	4	117
Catégorie C (FP)	0	10	10	1	2	8	0	1	1	55	88
total	467	300	635	167	185	88	255	99	155	92	2443

femmes

recensement	enquête emploi										total
	ASC	OS	OQ	AM	TEC	B	CAD	A	EMP	C	
A son compte	190	1	1	1	0	0	2	0	7	0	202
Manœuvre, O.S.	1	121	24	1	0	1	0	0	30	11	189
Ouvrier qualifié	0	23	34	0	3	0	0	0	24	13	97
Maîtrise	0	0	1	29	4	0	7	0	20	3	64
Technicien	0	0	2	3	34	1	0	0	7	0	47
Instituteur, catégorie B (FP)	0	1	0	3	6	153	0	6	4	16	189
Ingénieur, cadre	1	0	0	5	2	1	46	2	6	0	63
Professeur, catégorie A (FP)	0	0	0	0	0	7	4	75	0	2	88
Employé du privé	4	11	7	9	6	2	0	0	418	18	475
Catégorie C (FP)	0	5	1	1	0	12	0	2	18	224	263
total	196	162	70	52	55	177	59	85	534	287	1677

les deux sexes

recensement	enquête emploi										total
	ASC	OS	OQ	AM	TEC	B	CAD	A	EMP	C	
A son compte	637	3	4	4	1	1	9	0	10	1	670
Manœuvre, O.S.	2	317	152	7	1	1	0	0	45	13	538
Ouvrier qualifié	4	103	482	19	17	1	0	0	49	25	700
Maîtrise	1	4	21	137	25	4	22	0	30	5	249
Technicien	3	2	13	22	149	4	8	1	18	3	223
Instituteur, catégorie B (FP)	0	1	0	4	14	217	5	16	7	28	292
Ingénieur, cadre	8	0	3	9	18	5	251	5	12	0	311
Professeur, catégorie A (FP)	1	0	1	2	1	10	17	159	0	3	194
Employé du privé	7	17	18	13	12	2	2	0	499	22	592
Catégorie C (FP)	0	15	11	2	2	20	0	3	19	279	351
total	663	462	705	219	240	265	314	184	689	379	4120

Tableau 4
Robustesse du classement objectif

hommes

	recensement	enquête emploi	classement identique	% classement identique/		
				recensement	enquête emploi	moyenne
A son compte	454	446	429	94	96	95
Manceuvre, O.S.	314	271	194	62	72	66
Ouvrier qualifié	631	676	515	82	76	79
Maîtrise	173	171	108	62	63	63
Technicien	202	211	144	71	68	70
Instituteur, catégorie B (FP)	123	126	98	80	78	79
Ingénieur, cadre	223	211	178	80	84	82
Profes seur, catégorie A (FP)	102	107	85	83	79	81
Employé du privé	110	108	76	69	70	70
Catégorie C (FP)	111	116	92	83	79	81
total	2443	2443	1919	79	79	79

femmes

	recensement	enquête emploi	classement identique	% classement identique/		
				recensement	enquête emploi	moyenne
A son compte	196	190	183	93	96	95
Manceuvre, O.S.	156	157	123	79	78	79
Ouvrier qualifié	68	65	35	51	54	53
Maîtrise	58	67	36	62	54	58
Technicien	56	51	35	63	69	65
Instituteur, catégorie B (FP)	230	230	206	90	90	90
Ingénieur, cadre	58	52	37	64	71	67
Professeur, catégorie A (FP)	72	75	61	85	81	83
Employé du privé	498	505	443	89	88	88
Catégorie C (FP)	285	285	255	89	89	89
total	1677	1677	1414	84	84	84

les deux sexes

	recensement	enquête emploi	classement identique	% classement identique/		
				recensement	enquête emploi	moyenne
A son compte	650	636	612	94	96	95
Manceuvre, O.S.	470	428	317	67	74	71
Ouvrier qualifié	699	741	550	79	74	76
Maîtrise	231	238	144	62	61	61
Technicien	258	262	179	69	68	69
Instituteur, catégorie B (FP)	353	356	304	86	85	86
Ingénieur, cadre	281	263	215	77	82	79
Professeur, catégorie A (FP)	174	182	146	84	80	82
Employé du privé	608	613	519	85	85	85
Catégorie C (FP)	396	401	347	88	87	87
total	4120	4120	3333	81	81	81

Tableau 5
Ecart de l'enquête emploi (EE) par rapport au recensement (RP) dans le classement objectif

catégorie	hommes				femmes				les deux sexes			
	RP	EE	écart	%	RP	EE	écart	%	RP	EE	écart	%
A son compte	454	446	-8	-2	196	190	-6	-3	650	636	-14	-2
Manceuvre, O.S.	314	271	-43	-14	156	157	1	1	470	428	-42	-9
Ouvrier qualifié	631	676	45	7	68	65	-3	-4	699	741	42	6
Maîtrise	173	171	-2	-1	58	67	9	16	231	238	7	3
Technicien	202	211	9	4	56	51	-5	-9	258	262	4	2
Instituteur, catégorie B (FP)	123	126	3	2	230	230	0	0	353	356	3	1
Ingénieur, cadre	223	211	-12	-5	58	52	-6	-10	281	263	-18	-6
Professeur, catégorie A (FP)	102	107	5	5	72	75	3	4	174	182	8	5
Employé du privé	110	108	-2	-2	498	505	7	1	608	613	5	1
Catégorie C (FP)	111	116	5	5	285	285	0	0	396	401	5	1
Total	2443	2443	0	0	1677	1677	0	0	4120	4120	0	0

Tableau 6
Classement objectif au recensement et à l'enquête emploi

hommes

recensement	enquête emploi										total
	ASC	OS	OQ	AM	TEC	B	CAD	A	EMP	C	
A son compte	429	2	3	4	2	3	7	0	3	1	454
Manœuvre, O.S.	2	194	107	5	2	0	0	0	2	2	314
Ouvrier qualifié	3	64	515	19	10	2	0	0	9	9	631
Maîtrise	4	2	19	108	19	2	11	0	4	4	173
Technicien	1	1	12	20	144	4	10	0	8	2	202
Instituteur, catégorie B (FP)	1	0	1	2	3	98	2	13	1	2	123
Ingénieur, cadre	4	0	1	6	19	3	178	8	2	2	223
Professeur, catégorie A (FP)	0	0	0	0	1	13	3	85	0	0	102
Employé du privé	2	3	12	5	9	1	0	0	76	2	110
Catégorie C (FP)	0	5	6	2	2	0	0	1	3	92	111
total	446	271	676	171	211	126	211	107	108	116	2443

femmes

recensement	enquête emploi										total
	ASC	OS	OQ	AM	TEC	B	CAD	A	EMP	C	
A son compte	183	1	0	2	1	1	1	1	6	0	196
Manœuvre, O.S.	1	123	22	1	1	1	0	0	5	2	156
Ouvrier qualifié	0	19	35	3	2	0	0	0	6	3	68
Maîtrise	0	0	0	36	2	0	3	0	17	0	58
Technicien	0	0	1	4	35	1	6	0	9	0	56
Instituteur, catégorie B (FP)	0	0	1	0	2	206	2	10	1	8	230
Ingénieur, cadre	2	0	0	8	2	4	37	3	2	0	58
Professeur, catégorie A (FP)	0	0	0	0	0	8	3	61	0	0	72
Employé du privé	4	11	3	12	6	2	0	0	443	17	498
Catégorie C (FP)	0	3	3	1	0	7	0	0	16	255	285
total	190	157	65	67	51	230	52	75	505	285	1677

les deux sexes

recensement	enquête emploi										total
	ASC	OS	OQ	AM	TEC	B	CAD	A	EMP	C	
A son compte	612	3	3	6	3	4	8	1	9	1	650
Manœuvre, O.S.	3	317	129	6	3	1	0	0	7	4	470
Ouvrier qualifié	3	83	550	22	12	2	0	0	15	12	699
Maîtrise	4	2	19	144	21	2	14	0	21	4	231
Technicien	1	1	13	24	179	5	16	0	17	2	258
Instituteur, catégorie B (FP)	1	0	2	2	5	304	4	23	2	10	353
Ingénieur, cadre	6	0	1	14	21	7	215	11	4	2	281
Professeur, catégorie A (FP)	0	0	0	0	1	21	6	146	0	0	174
Employé du privé	6	14	15	17	15	3	0	0	519	19	608
Catégorie C (FP)	0	8	9	3	2	7	0	1	19	347	396
total	636	428	741	238	262	356	263	182	613	401	4120

Tableau 7
Classement identique aux deux processus au recensement

hommes

	autoclassement	classement objectif	classement identique	% classement identique/		
				autoclassement	class. objectif	moyenne
A son compte	468	454	454	97	100	98
Manœuvre, O.S.	349	314	289	83	92	87
Ouvrier qualifié	603	631	556	92	88	90
Maîtrise	185	173	137	74	79	77
Technicien	176	202	144	82	71	76
Instituteur, catégorie B (FP)	103	123	71	69	58	63
Ingénieur, cadre	248	223	214	86	96	91
Professeur, catégorie A (FP)	106	102	80	75	78	77
Employé du privé	117	110	87	74	79	77
Catégorie C (FP)	88	111	68	77	61	68
total	2443	2443	2100	86	86	86

femmes

	autoclassement	classement objectif	classement identique	% classement identique/		
				autoclassement	class. objectif	moyenne
A son compte	202	196	195	97	99	98
Manœuvre, O.S.	189	156	146	77	94	85
Ouvrier qualifié	97	68	57	59	84	69
Maîtrise	64	58	38	59	66	62
Technicien	47	56	25	53	45	49
Instituteur, catégorie B (FP)	189	230	176	93	77	84
Ingénieur, cadre	63	58	51	81	88	84
Professeur, catégorie A (FP)	88	72	62	70	86	78
Employé du privé	475	498	419	88	84	86
Catégorie C (FP)	263	285	229	87	80	84
total	1677	1677	1398	83	83	83

les deux sexes

	autoclassement	classement objectif	classement identique	% classement identique/		
				autoclassement	class. objectif	moyenne
A son compte	670	650	649	97	100	98
Manœuvre, O.S.	538	470	435	81	93	86
Ouvrier qualifié	700	699	613	88	88	88
Maîtrise	249	231	175	70	76	73
Technicien	223	258	169	76	66	70
Instituteur, catégorie B (FP)	292	353	247	85	70	77
Ingénieur, cadre	311	281	265	85	94	90
Professeur, catégorie A (FP)	194	174	142	73	82	77
Employé du privé	592	608	506	85	83	84
Catégorie C (FP)	351	396	297	85	75	80
total	4120	4120	3498	85	85	85

Tableau 8
Ecart du classement objectif par rapport à l'autoclassement au recensement

Catégorie	hommes				femmes				les deux sexes			
	auto-class.	class. objectifé	écart	%	auto-class.	class. objectifé	écart	%	auto-class.	class. objectifé	écart	%
A son compte	468	454	-14	-3	202	196	-6	-3	670	650	-20	-3
Manceuvre, O.S.	349	314	-35	-10	189	156	-33	-17	538	470	-68	-13
Ouvrier qualifié	603	631	28	5	97	68	-29	-30	700	699	-1	0
Maîtrise	185	173	-12	-6	64	58	-6	-9	249	231	-18	-7
Technicien	176	202	26	15	47	56	9	19	223	258	35	16
Instituteur, catégorie B (FP)	103	123	20	19	189	230	41	22	292	353	61	21
Ingénieur, cadre	248	223	-25	-10	63	58	-5	-8	311	281	-30	-10
Professeur, catégorie A (FP)	106	102	-4	-4	88	72	-16	-18	194	174	-20	-10
Employé du privé	117	110	-7	-6	475	498	23	5	592	608	16	3
Catégorie C (FP)	88	111	23	26	263	285	22	8	351	396	45	13
Total	2443	2443	0	0	1677	1677	0	0	4120	4120	0	0

Tableau 9
Autoclassement et classement objectif au recensement

hommes

autoclassement	classement objectif										total
	ASC	OS	OQ	AM	TEC	B	CAD	A	EMP	C	
A son compte	454	0	0	0	6	5	3	0	0	0	468
Manceuvre, O.S.	0	289	45	2	1	1	0	0	8	3	349
Ouvrier qualifié	0	18	556	4	1	2	0	0	9	13	603
Maîtrise	0	1	4	137	29	7	2	0	1	4	185
Technicien	0	0	2	18	144	5	2	0	2	3	176
Instituteur, catégorie B (FP)	0	0	0	1	12	71	1	2	2	14	103
Ingénieur, cadre	0	0	1	6	3	4	214	20	0	0	248
Professeur, catégorie A (FP)	0	0	0	0	1	24	0	80	0	1	106
Employé du privé	0	4	11	4	5	0	1	0	87	5	117
Catégorie C (FP)	0	2	12	1	0	4	0	0	1	68	88
total	454	314	631	173	202	123	223	102	110	111	2443

femmes

autoclassement	classement objectif										total
	ASC	OS	OQ	AM	TEC	B	CAD	A	EMP	C	
A son compte	195	0	0	0	1	5	1	0	0	0	202
Manceuvre, O.S.	0	146	1	2	0	0	0	0	25	15	189
Ouvrier qualifié	0	2	57	1	1	1	1	0	23	11	97
Maîtrise	0	0	1	38	17	3	0	0	2	3	64
Technicien	0	0	0	6	25	11	1	0	4	0	47
Instituteur, catégorie B (FP)	0	1	0	1	3	176	1	1	3	3	189
Ingénieur, cadre	1	0	0	0	0	2	51	9	0	0	63
Professeur, catégorie A (FP)	0	0	0	0	0	22	3	62	0	1	88
Employé du privé	0	6	5	10	9	3	0	0	419	23	475
Catégorie C (FP)	0	1	4	0	0	7	0	0	22	229	263
total	196	156	68	58	56	230	58	72	498	285	1677

les deux sexes

autoclassement	classement objectif										total
	ASC	OS	OQ	AM	TEC	B	CAD	A	EMP	C	
A son compte	649	0	0	0	7	10	4	0	0	0	670
Manceuvre, O.S.	0	435	46	4	1	1	0	0	33	18	538
Ouvrier qualifié	0	20	613	5	2	3	1	0	32	24	700
Maîtrise	0	1	5	175	46	10	2	0	3	7	249
Technicien	0	0	2	24	169	16	3	0	6	3	223
Instituteur, catégorie B (FP)	0	1	0	2	15	247	2	3	5	17	292
Ingénieur, cadre	1	0	1	6	3	6	265	29	0	0	311
Professeur, catégorie A (FP)	0	0	0	0	1	46	3	142	0	2	194
Employé du privé	0	10	16	14	14	3	1	0	506	28	592
Catégorie C (FP)	0	3	16	1	0	11	0	0	23	297	351
total	650	470	699	231	258	353	281	174	608	396	4120

Tableau 10
Classement identique aux deux processus à l'enquête emploi

hommes

	autoclassement	classement objectif	classement identique	% classement identique/		
				autoclassement	Class. objectif	moyenne
A son compte	467	446	446	96	100	98
Manœuvre, O.S.	300	271	238	79	88	83
Ouvrier qualifié	635	676	579	91	86	88
Maîtrise	167	171	129	77	75	76
Technicien	185	211	151	82	72	76
Instituteur, catégorie B (FP)	88	126	70	80	56	65
Ingénieur, cadre	255	211	195	76	92	84
Professeur, catégorie A (FP)	99	107	72	73	67	70
Employé du privé	155	108	91	59	84	69
Catégorie C (FP)	92	116	77	84	66	74
total	2443	2443	2048	84	84	84

femmes

	autoclassement	classement objectif	classement identique	% classement identique/		
				autoclassement	class. objectif	moyenne
A son compte	196	190	189	96	99	98
Manœuvre, O.S.	162	157	141	87	90	88
Ouvrier qualifié	70	65	52	74	80	77
Maîtrise	52	67	34	65	51	57
Technicien	55	51	29	53	57	55
Instituteur, catégorie B (FP)	177	230	162	92	70	80
Ingénieur, cadre	59	52	45	76	87	81
Professeur, catégorie A (FP)	85	75	62	73	83	78
Employé du privé	534	505	448	84	89	86
Catégorie C (FP)	287	285	228	79	80	80
Total	1677	1677	1390	83	83	83

les deux sexes

	autoclassement	classement objectif	classement identique	% classement identique/		
				autoclassement	class. objectif	moyenne
A son compte	663	636	635	96	100	98
Manœuvre, O.S.	462	428	379	82	89	85
Ouvrier qualifié	705	741	631	90	85	87
Maîtrise	219	238	163	74	68	71
Technicien	240	262	180	75	69	72
Instituteur, catégorie B (FP)	265	356	232	88	65	75
Ingénieur, cadre	314	263	240	76	91	83
Professeur, catégorie A (FP)	184	182	134	73	74	73
Employé du privé	689	613	539	78	88	83
Catégorie C (FP)	379	401	305	80	76	78
total	4120	4120	3438	83	83	83

Tableau 11
Ecart du classement objectif par rapport à l'autoclassement à l'enquête emploi

Catégorie	hommes				femmes				les deux sexes			
	auto-class.	class. objectif	écart	%	auto-class.	class. objectif	écart	%	auto-class.	class. objectif	écart	%
A son compte	467	446	-21	-4	196	190	-6	-3	663	636	-27	-4
Manœuvre, O.S.	300	271	-29	-10	162	157	-5	-3	462	428	-34	-7
Ouvrier qualifié	635	676	41	6	70	65	-5	-7	705	741	36	5
Maîtrise	167	171	4	2	52	67	15	29	219	238	19	9
Technicien	185	211	26	14	55	51	-4	-7	240	262	22	9
Instituteur, catégorie B (FP)	88	126	38	43	177	230	53	30	265	356	91	34
Ingénieur, cadre	255	211	-44	-17	59	52	-7	-12	314	263	-51	-16
Professeur, catégorie A (FP)	99	107	8	8	85	75	-10	-12	184	182	-2	-1
Employé du privé	155	108	-47	-30	534	505	-29	-5	689	613	-76	-11
Catégorie C (FP)	92	116	24	26	287	285	-2	-1	379	401	22	6
Total	2443	2443	0	0	1677	1677	0	0	4120	4120	0	0

Tableau 12
Autoclassement et classement objectif à l'enquête emploi

hommes

autoclassement	classement objectif										total
	ASC	OS	OQ	AM	TEC	B	CAD	A	EMP	C	
A son compte	446	0	0	0	9	10	2	0	0	0	467
Manœuvre, O.S.	0	238	48	0	1	0	0	0	5	8	300
Ouvrier qualifié	0	24	579	7	6	3	2	0	6	8	635
Maîtrise	0	1	8	129	20	0	1	2	0	6	167
Technicien	0	0	9	9	151	4	7	0	3	2	185
Instituteur, catégorie B (FP)	0	0	1	6	2	70	2	0	0	7	88
Ingénieur, cadre	0	0	0	8	6	10	195	33	2	1	255
Professeur, catégorie A (FP)	0	0	0	0	1	25	1	72	0	0	99
Employé du privé	0	3	26	12	14	1	1	0	91	7	155
Catégorie C (FP)	0	5	5	0	1	3	0	0	1	77	92
total	446	271	676	171	211	126	211	107	108	116	2443

femmes

autoclassement	classement objectif										total
	ASC	OS	OQ	AM	TEC	B	CAD	A	EMP	C	
A son compte	189	0	0	0	2	5	0	0	0	0	196
Manœuvre, O.S.	0	141	5	0	1	1	0	0	8	6	162
Ouvrier qualifié	0	4	52	2	1	0	0	0	9	2	70
Maîtrise	0	0	0	34	9	1	2	1	2	3	52
Technicien	0	0	1	6	29	13	2	0	4	0	55
Instituteur, catégorie B (FP)	0	0	0	0	0	162	1	0	2	12	177
Ingénieur, cadre	1	0	0	2	0	1	45	10	0	0	59
Professeur, catégorie A (FP)	0	0	0	0	0	19	2	62	0	2	85
Employé du privé	0	10	3	22	9	8	0	2	448	32	534
Catégorie C (FP)	0	2	4	1	0	20	0	0	32	228	287
total	190	157	65	67	51	230	52	75	505	285	1677

les deux sexes

autoclassement	classement objectif										total
	ASC	OS	OQ	AM	TEC	B	CAD	A	EMP	C	
A son compte	635	0	0	0	11	15	2	0	0	0	663
Manœuvre, O.S.	0	379	53	0	2	1	0	0	13	14	462
Ouvrier qualifié	0	28	631	9	7	3	2	0	15	10	705
Maîtrise	0	1	8	163	29	1	3	3	2	9	219
Technicien	0	0	10	15	180	17	9	0	7	2	240
Instituteur, catégorie B (FP)	0	0	1	6	2	232	3	0	2	19	265
Ingénieur, cadre	1	0	0	10	6	11	240	43	2	1	314
Professeur, catégorie A (FP)	0	0	0	0	1	44	3	134	0	2	184
Employé du privé	0	13	29	34	23	9	1	2	539	39	689
Catégorie C (FP)	0	7	9	1	1	23	0	0	33	305	379
total	636	428	741	238	262	356	263	182	613	401	4120

