

LES CATÉGORISATIONS ORDINAIRES DE L'ESPACE SOCIAL FRANÇAIS

Une analyse à partir d'un jeu de cartes

Jérôme Deauvieau *et al.*

Presses de Sciences Po | *Revue française de sociologie*

2014/3 - Vol. 55
pages 411 à 457

ISSN 0035-2969

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-2014-3-page-411.htm>

Pour citer cet article :

Deauvieau Jérôme *et al.*, « Les catégorisations ordinaires de l'espace social français » Une analyse à partir d'un jeu de cartes,
Revue française de sociologie, 2014/3 Vol. 55, p. 411-457.

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.

Les catégorisations ordinaires de l'espace social français

Une analyse à partir d'un jeu de cartes

Jérôme DEAUVIEAU
Étienne PENISSAT
Cécile BROUSSE
Cyril JAYET

Résumé. Si de nombreux travaux interrogent la capacité des nomenclatures socioprofessionnelles à objectiver les divisions de l'espace social, plus rares sont ceux qui étudient leur correspondance avec les catégorisations ordinaires mobilisées par les Français pour penser la société. À partir d'un « jeu de cartes », inspiré de l'enquête de Luc Boltanski et Laurent Thévenot de 1982, cet article a pour objectif de décrire ces catégorisations ordinaires. Menée auprès d'un échantillon de 547 individus, notre enquête montre la présence de logiques communes et de variations typiques au sein des classements, *a priori* très différenciés, que les individus opèrent. Les catégorisations de l'espace social français s'appuient majoritairement sur le critère de la profession – qu'il soit décliné selon une logique hiérarchique (en distinguant salariés et non-salariés, puis en opérant un classement interne au salariat), ou selon une logique d'activité (par métiers et secteurs d'activités) –, et confirment une forme d'intériorisation des découpages officiels du monde social.

Mots-clés. CATÉGORISATIONS ORDINAIRES – CLASSIFICATION – PROFESSIONS ET CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES – EXPÉRIMENTATION – QUANTIFICATION

Les controverses scientifiques des années 1990-2000 sur les classes sociales dans la plupart des pays européens, qu'elles envisagent leur « mort » (Clark et Lipset, 1991 ; Evans, 1995), leur « retour » (Chauvel, 2001 ; Bouffartigue, 2004) ou leur « avenir prometteur » (Goldthorpe et Marshall, 1992) se sont souvent déroulées conjointement à un questionnement sur les taxinomies utilisées pour classer, hiérarchiser, distinguer et comptabiliser les professions et les groupes

Cette enquête, qui fait partie d'un ensemble de travaux du Centre Maurice Halbwachs (CMH-CNRS) sur la compréhension du Projet européen de classification socio-économique (ESEC) commandés par l'INSEE (division Emploi) et financés par Eurostat dans le cadre d'une convention INSEE/Eurostat, a bénéficié du soutien du programme ANR « Sciences, technologies et savoirs en sociétés. Enjeux actuels, questions historiques » sur la période 2010-2013. Une collaboration étendue a permis la collecte des données et l'analyse d'un matériau statistique peu habituel. Nous tenons tout particulièrement à remercier l'ensemble des collègues qui sont intervenus pour leurs nombreux conseils et la relecture des versions antérieures de ce texte : Philippe Alonzo, Thomas Amossé, Céline Bessière, Vincent Cardon, Éric Darras, Céline Dumoulin, Alexandra Filhon, Joël Gombin, Cédric Hugrée, Alexandre Kych, Christian Martinez, Martine Mespoulet, Agnès Pelage, Tristan Poullaouec, Évelyne Ribert, Nicolas Robette, Sabine Rozier, Aurélie La Torre, Jérémie Torterat, Benoît Tudoux, Louis-André Vallet, Laure de Verdalle et Loup Wolff.

sociaux. Dans le cas allemand, Andreas Pfeuffer et Franz Schultheis (2002) ont établi un lien entre l'absence de nomenclature socioprofessionnelle officielle et la faiblesse des travaux portant sur les inégalités sociales, laissant le champ libre à une vision « monolithique » de la société où les structures sociales seraient « invisibles ». *A contrario*, en Grande-Bretagne, la vigueur des débats sur les classes sociales s'est traduite par de nombreuses controverses sur les classifications pertinentes pour les mesurer, opposant les tenants du schéma du sociologue marxiste Erik Olin Wright, du néo-wébérien John H. Goldthorpe (2000) ou des sociologues de Cambridge, défenseurs d'une mesure continue des positions sociales à partir d'une échelle d'interaction sociale et de stratification. Elles ont d'ailleurs débouché sur la remise en cause de la nomenclature officielle, les *Social Class*, couramment utilisée depuis 1911 (Szretzer, 1984) et sur l'adoption d'une nouvelle classification inspirée du schéma de classe de J. H. Goldthorpe (Rose et O'Reilly, 1997 ; Rose et Pevalin, 2002). Quant à l'Union européenne, l'importance prise par les travaux de comparaison internationale sur les inégalités sociales et l'émergence de politiques sociales ont contribué à imposer la mise en chantier d'un projet de nomenclature socio-économique européenne (Brousse, 2008, 2012 ; Rose et Harrison, 2010 ; Penissat et Rowell, 2012).

En ce qui concerne le cas français, le déclin de la référence aux classes sociales s'est accompagné, depuis le début des années 1990, d'une baisse de l'utilisation de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à l'INSEE (Pierru et Spire, 2008). Cette taxinomie officielle est parfois considérée comme moins en phase avec les évolutions de la société française et moins à même de décrire les inégalités sociales. Les travaux critiques mettent ainsi en avant le « brouillage » des frontières entre groupes sociaux, du fait d'une remise en cause des catégories de description du monde social issues de l'après-guerre – par exemple, les mots pour déclarer sa profession se réfèrent moins aux grilles Parodi des conventions collectives de 1946 et plus souvent aux termes du « nouvel esprit du capitalisme » fondé sur le management (Chenu et Burnod, 2003) – et de l'apparition de nouveaux clivages (Fitoussi et Rosanvallon, 1996), qu'ils soient générationnels (Chauvel, 1998), ethniques (Fassin et Fassin, 2009) ou liés aux statuts d'emploi (Maurin, 2002). D'autres travaux, en réponse, ont montré que les PCS gardaient tout leur intérêt pour rendre compte des divisions sociales en France (Coutrot, 2002 ; Amossé, 2012).

S'ils s'opposent sur les conclusions – pertinence ou non des classifications socioprofessionnelles pour penser le monde en termes de classes sociales –, ces travaux ont pour point commun de discuter d'abord l'intérêt des classifications savantes et/ou officielles, à partir de leur capacité à décrire objectivement le monde social. De manière complémentaire, d'autres travaux, notamment ceux qui s'intéressent à la stratification sociale et aux professions, ont cherché à interroger le rapport subjectif des individus aux hiérarchies et aux classements sociaux. C'est le cas par exemple des études sur la force de l'identité de classe ressentie, sur la valeur sociale ou le prestige associés aux différentes professions menées par des sociologues qui visent à établir des échelles de statut social des professions. Dans les deux cas, les mêmes méthodes d'enquête sont utilisées : une enquête d'opinion et une question qui reprend de manière explicite (le sentiment d'appartenance de classe) ou implicite (des évaluations ou des notes pour mesurer le prestige ou la

valeur des professions) le critère sous-jacent à la théorie sociologique qui fonde l'enquête.

Plus rares sont les enquêtes qui interrogent les rapports entre les taxinomies savantes et/ou officielles et les catégorisations et modes de repérage ordinaires dans la société¹. Dans les années 1970-1980, quelques travaux avaient étudié les catégorisations ordinaires de l'espace professionnel (Coxon *et al.*, 1974, 1979 et 1986 ; Joye et Lorenzi-Cioldi, 1988), en s'appuyant sur des enquêtes originales fondées sur des dispositifs ludiques (vignettes, jeux de cartes)². Il s'agissait pour eux de remettre en cause la possibilité et l'intérêt d'une classification savante universellement valide. C'est aussi ce type d'enquêtes et de questionnements qu'ont mis en œuvre, en France, Luc Boltanski et Laurent Thévenot (1983) au début des années 1980 en mobilisant un jeu de cartes. Leur démarche consistait à demander aux enquêtés de construire eux-mêmes une taxinomie socioprofessionnelle et concluaient à une diffusion et une appropriation larges de la nomenclature des PCS dans la société française.

L'étude que nous présentons ici s'inscrit dans ce courant de recherche. Si les PCS sont moins pertinentes pour décrire le monde social, peut-on en conclure que la vision et le langage communs sur le monde socioprofessionnel, construits dans l'après-guerre, sont aujourd'hui en voie de disparition ? Quel est le degré de convergence entre cette taxinomie, appuyée sur les découpages socioprofessionnels issus des conventions collectives et du statut de la fonction publique, et les catégorisations ordinaires ? Dans quelle mesure les logiques de classement officiel des professions sont-elles (encore) connues et intériorisées par les individus ? La réponse à ces questions passe par un examen approfondi des formes actuelles de catégorisations ordinaires de l'espace socioprofessionnel. Nous avons pour cela suivi la perspective dessinée par Alain Desrosières et Laurent Thévenot ([1988] 2002, p. 51) pour qui « la façon la plus directe d'envisager cette capacité ordinaire à se repérer dans l'espace social consiste à se demander, à la manière d'ethnologues rendant compte d'une culture étrangère, quelles sont les classifications que mettent en œuvre les indigènes ». Ce questionnement est mis en œuvre ici à partir d'une adaptation de l'expérience du jeu de cartes menée par L. Boltanski et L. Thévenot au début des années 1980.

L. Boltanski et L. Thévenot notaient dans leur propre enquête que les enquêtés avaient tendance à classer les cartes selon une logique du « maraboutdeficelle », sans qu'il soit possible d'en inférer des logiques cohérentes et communes de classement (Desrosières et Thévenot, [1988] 2002). Le fait que les enquêtés n'utilisent pas de façon systématique et cohérente un ou plusieurs critères de classement et construisent leur taxinomie plutôt par « assimilation » et ajustement autour de figures « prototypiques » signifie-t-il pour autant l'absence d'un sens social incorporé ? La réponse à cette question passe par un examen précis des formes de catégorisations ordinaires de l'espace socioprofessionnel, qui constitue la question centrale de cet article. Nous avons ainsi cherché à identifier les points communs et

1. Parmi les rares exemples, les études de Yannick Lemel (2003) abordent la correspondance entre les PCS et le prestige accordé aux professions.

2. Il existe une tradition américaine plus ancienne repérable dans des travaux des années

1960 regroupés autour d'une pratique appelée *vignette analysis* (Rossi, 1979). Il semble cependant que les publications plus récentes que nous évoquons ici ne s'en soient pas inspirées.

les variations dans la façon dont les individus catégorisent cet espace, puis à étudier les liens entre ces catégorisations et les caractéristiques sociales des enquêtés.

La première partie de cet article est consacrée à une discussion des travaux portant sur les catégorisations ordinaires de l'espace social et à une présentation de notre propre démarche, en la situant notamment par rapport à l'enquête du début des années 1980 de L. Boltanski et L. Thévenot. Puis, après avoir exposé les caractéristiques de notre dispositif d'investigation empirique et nos choix dans la façon d'analyser les résultats, nous consacrons les parties suivantes à l'analyse des catégorisations ordinaires de l'espace socioprofessionnel, d'abord dans leurs dimensions communes, puis du point de vue des variations typiques entre individus, pour revenir, enfin, en conclusion sur les apports de notre travail.

Étudier les catégorisations ordinaires de l'espace social

L'étude quantitative du rapport subjectif à la stratification sociale

La façon la plus classique d'interroger les catégorisations ordinaires de l'espace social consiste à étudier le rapport subjectif des individus aux divisions du monde social. Cet examen prend place dans les travaux sur la stratification sociale, qu'ils mobilisent des approches « classistes » ou simplement « stratificationnistes ». Pour les premières, ce rapport subjectif est interrogé par le prisme de l'identité de classe des individus, mesurée au moyen d'enquêtes d'opinion dans lesquelles on demande aux enquêtés d'évaluer eux-mêmes s'ils se sentent ou non appartenir à une classe sociale. Il s'agit alors d'identifier les déterminants socio-économiques et les effets de contexte qui expliquent l'intensité et l'évolution de ce « sentiment » d'appartenance mais aussi sa valeur prédictive en matière de participation et d'orientation politique ou encore de style de vie (Michelat et Simont, 1971, 2004 ; Vanneman et Weber Cannon, 1987 ; Evans et Kelley, 1995, 2004 ; Amossé et Chardon, 2006 ; Hout, 2008 ; Deauvieau et Dumoulin, 2009 ; Pelage et Poullaouec, 2009). Ce « sentiment » est conçu comme un indicateur de la conscience ou plutôt de l'identité de classe, présentée comme un élément central de la définition de la classe sociale.

Les approches stratificationnistes mobilisent également la méthode des enquêtes d'opinion mais selon une finalité différente : évaluer le niveau de consensus, au sein des pays et entre pays occidentaux, quant à l'appréciation des hiérarchies professionnelles. Celles-ci sont le plus souvent appréhendées en fonction du prestige ou du statut social associé aux professions (Goldthorpe et Hope, 1974 ; Treiman, 1977 ; Lemel, 1991, 2003 ; Chambaz *et al.*, 1998). Dans ce cadre, c'est la consistance des représentations relatives aux hiérarchies professionnelles qui est évaluée, le plus souvent en demandant aux enquêtés de formuler une appréciation (notes, classements) sur une liste de professions. Ces enquêtes débouchent, en général, sur la production d'une « échelle » de prestige des professions pouvant constituer une variable indépendante au même titre que le revenu ou le diplôme.

Ces deux types d'enquête ont pour intérêt de tester le lien entre des critères objectifs de positionnement social (profession des parents, profession exercée, revenu, diplôme, etc.) et des représentations relatives aux logiques de division et

de hiérarchisation des individus dans la société. Pour autant, ces approches souffrent de plusieurs limites. D'abord, en se focalisant sur les dimensions identitaires (identité de classe) ou normatives (le prestige ou la valeur sociale associés à des professions) des représentations de l'espace social, elles laissent de côté les dimensions cognitives de ces représentations, autrement dit les savoirs et les connaissances intimes des individus sur le monde professionnel. En outre, le recours à un critère unique de mesure (sentiment d'appartenance, prestige) ne permet pas de penser la complexité de ces représentations. Or, plusieurs travaux ont montré que les individus peuvent croiser, cumuler et articuler différentes dimensions ou informations pour décrire l'espace social (Coxon *et al.*, 1979, 1986). De ce fait, ces études ne permettent pas de décrire les catégorisations que les individus utilisent pour appréhender l'ensemble de l'espace social ou d'évaluer si les enquêtés sont eux-mêmes en mesure – et si oui, sous quelle forme – de formuler une classification personnelle de cet espace.

Des enquêtes pionnières sur les catégorisations ordinaires du monde social

Une approche alternative consiste à interroger directement les catégorisations ordinaires du monde social. L'activité de catégorisation est au centre de la construction sociale de la réalité (Hacking, 2008). En délimitant une question, un objet, en faisant exister cette réalité sous une forme particulière, la catégorisation sociale est performative. En ce sens, catégoriser, c'est toujours simultanément dire et agir sur le monde (Demazière, 2003). L'activité de catégorisation puise à plusieurs sources. Certaines catégorisations sont durcies dans la loi, et ont souvent des conséquences immédiates : le fait pour un salarié français d'être classé comme cadre dans une convention collective détermine pour une part ses conditions de travail, sa rémunération et sa carrière. D'autres, sans être officielles, ont cependant une existence publique, sont relativement stabilisées et circulent dans l'espace social. On songe ici en tout premier lieu aux catégorisations savantes ou politiques sur le monde social, qui s'appuient sur des paradigmes dont certains finissent par s'imposer sur de longues périodes. Enfin, en lien avec ces deux premiers registres, l'activité de catégorisation relève également d'une activité individuelle : toute personne catégorise le monde qui l'entoure.

Dans cet ensemble, la catégorisation de l'espace socioprofessionnel occupe une place centrale, puisqu'elle touche fondamentalement à la façon dont une société, et donc ses membres se représentent eux-mêmes. Quels sont les clivages considérés comme pertinents, dans une société et à un moment donnés ? Quels sont les groupes socioprofessionnels qui composent notre société ? Autant de questions dont les réponses relèvent au moins pour une part de l'activité de catégorisation de l'espace socioprofessionnel.

Plusieurs enquêtes pionnières, comme celles développées par Anthony Coxon à Edimbourg ou par les sociologues suisses Dominique Joye et Fabio Lorenzi-Cioldi, ont cherché à étudier ces catégorisations ordinaires de l'espace socioprofessionnel. Ces chercheurs ont déployé des méthodes d'enquête différentes – faire associer des professions deux par deux ou en groupes (*clustering procedure*), positionner des professions sur un espace à deux dimensions – mais qui avaient pour point commun de partir d'une critique de la sociologie de la stratification sociale fondée sur les échelles de prestige des professions, supposées unidimensionnelles et

consensuelles universellement. L'intérêt de ces travaux est de montrer que les individus n'ordonnent pas les professions selon un critère unique (prestige, pouvoir, revenus, etc.) mais qu'ils combinent et articulent plusieurs dimensions. De même, ces enquêtes signalent que les classements produits varient sensiblement en fonction des milieux sociaux auxquels appartiennent les enquêtés. En outre, ces études comportent un intérêt méthodologique certain puisque, bien que portant sur de petits échantillons (entre 100 et 200 enquêtés), elles fondent leurs résultats sur une approche quantitative.

Toutefois, leur focalisation sur la critique des échelles de prestige, alors très utilisées par les sociologues de la mobilité sociale, implique que les classements ordinaires se font, dans ces enquêtes, uniquement à partir d'intitulés de profession et non pas de profils d'individus dotés de plusieurs caractéristiques sociales et professionnelles. De ce fait, la combinaison et la hiérarchisation de plusieurs types d'informations (statuts salarié/indépendant, niveau de qualification, diplôme, sexe, âge, etc.) qui constituent des indices de position sociale sont laissées dans un angle mort. C'est pour cette raison que nous avons fait le choix de ne pas reprendre *in extenso* leurs méthodes d'enquête, tout en gardant l'ambition de décrire l'espace socioprofessionnel produit par les enquêtés dans une perspective quantitative.

Nous nous sommes en revanche appuyés sur l'expérience menée par L. Boltanski et L. Thévenot (1983), qui ont adopté un protocole légèrement différent puisque les enquêtés devaient regrouper des individus fictifs représentés par des cartes mentionnant plusieurs de leurs caractéristiques sociales et professionnelles. Recourir à un « jeu de cartes » comporte au moins deux intérêts majeurs. Tout d'abord, ce protocole met moins en jeu le classement hiérarchique, qui rappelle la forme « palmarès » ou « échelle », que des formes de regroupement qui peuvent être ou non hiérarchisées. Ce choix est d'ailleurs aussi présent dans la consigne que nous avons donnée aux enquêtés : relativement souple, elle demande d'associer les profils ayant des positions perçues comme « équivalentes » dans la société. Ensuite, l'intérêt de mobiliser un « jeu de cartes » va de pair avec celui d'associer à chaque carte un personnage fictif. De ce fait, un classement pratique plutôt qu'un raisonnement théorique est encouragé. Toutefois, le protocole ne s'apparente pas complètement à une expérience quotidienne et pratique du monde social. Comme le rappelle Bernard Conein (1991), les enquêtés sont placés dans une situation proche d'une épreuve scolaire, ce qui explique que les plus dotés en capital culturel se soient montrés plus à l'aise avec le dispositif.

1982-2008 : revisite et adaptation du jeu de cartes de Boltanski et Thévenot

Si nous nous sommes inspirés du dispositif d'enquête élaboré par L. Boltanski et L. Thévenot, nous l'avons aussi revisité et adapté à nos propres questionnements et objectifs. De ce fait, les deux protocoles ne sont pas parfaitement comparables, ces deux enquêtes se situant dans des contextes scientifiques et politiques distincts. Au début des années 1980, la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (CSP) en vigueur s'est imposée comme un outil de classement des professions, et la référence aux classes sociales reste importante. L'enquête conduite par L. Boltanski et L. Thévenot s'inscrit dans le cadre d'une réflexion sociologique sur la construction des groupes sociaux où le rôle du travail de représentation politique et symbolique

s'impose comme un facteur déterminant. Par ailleurs, les deux sociologues mettent en place ce protocole alors que l'INSEE est en train de « réviser » la nomenclature des CSP. Il s'agit, dans ce contexte, de questionner les méthodes de codage des professions, et une partie de leur échantillon de 130 joueurs est d'ailleurs constituée d'enquêtrices et de codeuses de l'INSEE³.

À la fin des années 2000, la légitimité des PCS et la reconnaissance du clivage socioprofessionnel ne sont plus aussi assurées et le débat à l'INSEE se focalise surtout sur le projet de nomenclature socio-économique européenne. La controverse oppose les tenants d'une nomenclature fondée sur une théorie sociologique, en l'occurrence le schéma de classes de J. H. Goldthorpe qui, pour être valide, n'a pas nécessairement besoin d'entrer en « résonance » avec les catégorisations ordinaires des citoyens européens, et les tenants d'une approche plus réaliste qui consiste à construire la classification par le bas, en repérant les convergences possibles entre professions au plan européen et en considérant que la nomenclature devra être compréhensible par les citoyens. Engagés dans ce débat, nous considérons effectivement qu'il est nécessaire d'étudier les catégorisations ordinaires des Européens, et notre enquête est d'ailleurs conçue pour être reproductible dans d'autres pays que la France (Deauvieu et Poullaouec, 2011).

S'il s'agit donc bien, dans les deux cas, d'interroger les relations entre des catégorisations ordinaires et une classification experte, deux approches relativement différentes sont mobilisées. En lien avec le processus de révision de la nomenclature des CSP et de formation des agents de l'INSEE, L. Boltanski et L. Thévenot se focalisent sur l'action de catégoriser. Ce choix implique une démarche ethnographique et, pour cela, les enquêtés sont enregistrés et observés en train de classer. Pour leur faire expliciter les logiques de classement, ils sont placés par groupes de deux et doivent discuter et négocier oralement leurs regroupements. Les informations présentes sur les cartes sont renseignées à partir des réponses en clair de l'enquête « Emploi » et les professions sélectionnées peuvent être très courantes (instituteur, médecin, etc.) mais aussi plus rares (laveur-graisseur, ébéniste-vernisseur, etc.).

A contrario, le choix d'une démarche quantitative et comparative entre différents pays imposait une série de modifications dans la construction de notre propre jeu de cartes. D'abord, l'enquête se présente sous la forme d'un questionnaire individuel ayant vocation à produire des données statistiques. L'observation porte plus sur le résultat des classements que sur l'acte de catégorisation, même si l'enquête comporte des questions sur les principes de classification adoptés par les enquêtés. Ensuite, la sélection des enquêtés s'opère par le biais d'un échantillon représentatif de 547 répondants sélectionnés selon la méthode des quotas (voir Partie 2). Enfin, la comparabilité et la quantification requéraient un certain degré de stylisation du jeu. De ce fait, les informations sont renseignées à partir de variables harmonisées au plan européen et les libellés de professions sont très courants. De même, alors que dans l'enquête de 1982 les informations étaient

3. Leur échantillon a été constitué selon les opportunités de l'enquête. Toutefois, le jeu a été proposé à des enquêtés en formation continue : salariés responsables du marketing, infirmières, travailleurs sociaux, vendeurs dans une multinationale de l'agroalimentaire, participants à une formation continue sur la communication dans un IUT, chômeurs, retraitées de l'enseignement, enquêteurs et codeuses de l'INSEE.

localisées (adresse personnelle du personnage fictif, adresse et nom de son entreprise), elles sont décontextualisées dans la version revisitée.

La nature des informations choisies pour figurer sur les cartes porte les traces respectives des débats sociologiques contemporains des deux enquêtes. Dans les deux cas, la profession et la distinction salarié/indépendant sont présentes, de même que l'activité de l'employeur, l'âge et le sexe (que l'on peut deviner à partir des prénoms). En revanche, l'enquête de 2008 intègre des informations relatives au contrat de travail (CDI/CDD/intérim/fonction publique) et sur le fait d'encadrer ou non d'autres salariés (voir partie suivante). Ce choix fait le lien avec les problématiques de la sécurité de l'emploi et de la supervision⁴ débattues dans les arènes européennes, et qui n'étaient pas ou peu présentes en 1982. En revanche, la première enquête comportait plus d'informations sur la qualification des salariés, critère qui structure la refonte de la CSP, tandis que la version de 2008 ne fait aucune référence explicite à la qualification des emplois, cette notion étant très difficile à mettre en équivalence dans d'autres contextes nationaux⁵.

Quantifier les catégorisations ordinaires de l'espace socioprofessionnel

Les deux enquêtes reposent donc sur une démarche constructiviste puisqu'il s'agit de partir des connaissances ordinaires des enquêtés pour analyser les formes de repérage dans l'espace social. Toutefois, ayant pour objectif de quantifier les résultats obtenus et de les comparer entre plusieurs contextes nationaux, nous avons standardisé les informations présentées sur les cartes en nous écartant d'un matériau « brut » plus proche de la réalité vécue des enquêtés.

Ces distinctions dans la construction des protocoles d'enquête renvoient également à des manières de penser et d'analyser l'articulation entre classification officielle et catégorisations ordinaires. Dans leur article, L. Boltanski et L. Thévenot accordent peu de développements aux classements réalisés. Ils indiquent, sans mobiliser beaucoup d'exemples, qu'ils sont produits selon la méthode du « marabouteficelle », caractéristique d'une logique de catégorisation « prototypique » (Rosch, 1973). Par exemple, les enquêtés mettront ensemble un professeur agrégé du secondaire et un instituteur puis ajouteront un chercheur et un inspecteur du Trésor pour constituer une classe de « cadres supérieurs de la fonction publique ». Ils insistent, comme les auteurs cités précédemment, sur la multidimensionnalité des classements produits. Surtout, ils considèrent que les classements ordinaires obéissent à un rapport au monde social qui serait pratique et très différent selon les individus, sans se donner les moyens d'objectiver les logiques qui pourraient apparaître : « c'est dire que le mode de constitution des catégories qui repose non sur une identité formelle *a priori*, mais sur des associations en chaîne par

4. Pour coder le prototype Esec, il est nécessaire de disposer de deux informations complémentaires à la profession : le fait d'encadrer une équipe et le nombre de subordonnés.

5. Dans une phase exploratoire, nous avons testé un jeu de cartes incluant la mention des revenus, à la différence de l'enquête de 1982. Une seule donnée à apparaître sous format

numérique, une part importante des enquêtés l'utilisait alors de manière exclusive pour construire des classes de revenus, indépendamment des autres informations inscrites sur la carte. Nous ne l'avons pas retenue dans la version finale du jeu car notre objectif restait de travailler sur les catégorisations socioprofessionnelles.

contiguïté [...] n'est peut-être pas réservé aux enfants n'ayant pas encore accédé à la logique des classes ou encore aux adultes n'ayant pas fait l'objet d'un apprentissage scolaire. Tout semble indiquer au contraire qu'il s'agit là d'un mode de fonctionnement ordinaire des logiques pratiques qui n'exclut d'ailleurs pas le recours, lorsque l'expérimentateur le réclame explicitement, à la logique des classes la plus scolairement impeccable »⁶. La convergence entre catégorisations ordinaires et instituées ne fonctionnerait donc pas pour les pratiques de classement mais à un autre niveau, celui des logiques de description et de dénomination des groupes sociaux. En effet, les deux sociologues observent que les noms donnés aux groupes constitués sont très proches du vocabulaire taxinomique des CSP, alors même que les cartes rangées derrière une même appellation peuvent être assez différentes, cette proximité étant d'autant plus importante que les individus sont plus diplômés.

Ces conclusions sont appuyées essentiellement sur l'analyse des noms donnés aux paquets de cartes, et non sur un examen précis de la nature des paquets de cartes réalisés. En d'autres termes, sur les trois opérations demandées aux enquêtés – réunir des cartes dans des paquets, nommer ces paquets et, enfin, désigner la carte la plus représentative – la première opération n'a pas fait l'objet d'une investigation précise. Or, seul l'examen des classements réalisés permet de connaître les éventuelles logiques de classification utilisées par les enquêtés, qu'il s'agisse d'une logique « maraboutdeficelle » ou d'une logique critérielle plus affirmée. C'est pourquoi nous avons souhaité ici nous concentrer sur l'étude des classements, en mettant provisoirement de côté l'analyse des liens entre logiques de classement et logiques de nomination qui fera l'objet d'un prochain travail. Cette analyse des classements est menée en trois étapes : d'abord l'identification des éléments communs de catégorisation, puis la mise en évidence des variations typiques entre les individus, et, enfin, l'examen des liens entre les types de catégorisations de l'espace socioprofessionnel et les caractéristiques des enquêtés.

Mode d'investigation empirique

Avant d'aborder l'analyse proprement dite des résultats du jeu de cartes, revenons sur les caractéristiques de l'enquête et sur la démarche générale d'analyse statistique des classements réalisés par les enquêtés.

Une enquête par jeu de cartes

La partie principale de l'enquête « Décrire la société » réalisée en 2008-2009 mobilise un questionnaire et un jeu de 33 cartes.

6. Traduit par les auteurs depuis le texte original : « *This suggests that categories are not constituted a priori according to some formal identity, but on the basis of chain association by contiguity [...], and that such a mode of category building is not confined to children who do not yet understand the logic on which social class is based or to adults who have little education. The reverse appears to be the case, namely that this is an instance of the working of practical logic which nevertheless does not prevent appeal to class logic of the most academically respectable kind when the experimenter explicitly demands it.* » (L. Boltanski et L. Thévenot, 1983, p. 638).

Les consignes

Le questionnaire se compose de quatre consignes puis d'une série de trois questions visant à faire expliciter aux enquêtés certaines des logiques de leur classement. Les quatre consignes sont les suivantes :

- 1) En prenant en compte les informations sur les cartes et votre connaissance des professions, le jeu consiste à regrouper les personnes qui, selon vous, ont des positions équivalentes dans la société. Le nombre de groupes doit être inférieur ou égal à 10 et vous pouvez mettre le nombre de fiches que vous souhaitez dans chacun des groupes. Le temps pour réaliser cette première partie du jeu est d'environ 40 minutes. Vous noterez sur le tableau suivant le numéro des fiches contenues dans chacun de vos paquets. Chaque colonne correspond à un paquet.
- 2) Entourez le numéro de la fiche qui, dans chaque groupe, vous semble être la plus représentative.
- 3) Pour chacun de vos groupes, choisissez un nom.
- 4) Si vous le pouvez, classez-vous personnellement dans l'un des groupes que vous avez constitués, en mettant une grosse croix dans la colonne correspondante.

Les cartes

Le jeu est constitué de 33 cartes (Annexe 1, Tableau A1), soit presque deux fois moins de cartes que dans l'expérience de L. Boltanski et L. Thévenot. Les profils des cartes visent à représenter, dans la limite des 33 cartes, la structure des professions européennes. Les cartes du jeu représentent de « vrais individus », qui ont été choisis aléatoirement dans l'« Enquête européenne sur les conditions de travail » (EWCS) de 2005. Les groupes professionnels sont représentés par les libellés « francisés » les plus fréquents dans l'enquête « Emploi » française. Les cartes sont composées d'un numéro, d'un prénom fictif permettant de déduire le sexe de la personne, de son âge et de six caractéristiques socioprofessionnelles : la profession, le statut (employeur, à son compte, CDI, CDD, intérimaire, fonctionnaire), le fait d'être responsable d'une équipe pour les salariés et le cas échéant le nombre de subordonnés, la taille de l'entreprise pour les indépendants, l'activité de l'établissement et le diplôme.

L'échantillon

L'échantillon est constitué de 547 individus en emploi, de 18 ans ou plus, résidant en France métropolitaine (hors communautés). Si l'échantillon obtenu par la méthode des quotas n'est pas parfaitement représentatif de la population active occupée – avec notamment une surreprésentation, par rapport à l'ensemble de la population active occupée, des professions intermédiaires, des employés, des jeunes, des diplômés du supérieur – il possède cependant suffisamment de diversité sociale pour ne pas risquer d'entraîner un biais systématique dans les résultats produits (Annexe 2, Tableau A2).

La passation du jeu

Le jeu a été administré par des étudiants en sociologie ou en science politique de plusieurs universités⁷. Dans un premier temps, les enseignants-chercheurs

7. Les enquêteurs/étudiants provenaient des universités d'Amiens, de Limoges, de Nantes, de Nanterre, de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, des Instituts d'études politiques (IEP) de Paris et de Toulouse.

partenaires de l'enquête ont fait passer l'enquête à leurs étudiants. Ils les ont formés, dans le cadre de leur enseignement, à ce type particulier d'enquête. Les étudiants ont reçu des instructions détaillées sur le déroulement des visites, et dans un second temps, ils se sont vu attribuer la passation de deux ou trois questionnaires auprès d'individus appartenant à des catégories sociales spécifiques, en lien avec les quotas retenus pour définir l'échantillon : les enseignants vérifiaient ensuite que les individus sélectionnés correspondaient au profil demandé. La passation avait lieu le plus souvent au domicile des enquêtés et durait entre une heure et une heure trois quarts. L'enquête comportait deux volets : 1) la participation au jeu de cartes et 2) la réponse à un questionnaire papier auto-administré sur la compréhension du prototype Esec. Les enquêtés répondaient d'abord au volet n° 1, puis l'enquêteur leur donnait le volet n° 2, ceci afin d'éviter que les informations délivrées sur la classification Esec n'influencent leurs réponses au jeu de cartes.

Dans l'ensemble, le dispositif a été bien accueilli. Une seule interruption en cours de jeu a été signalée (un répondant a commencé le jeu de cartes puis, trouvant cela trop dur, a rendu le questionnaire). Les bilans de collecte rédigés par les étudiants-enquêteurs et par les enseignants-chercheurs qui ont également réalisé des passations indiquent que le jeu de cartes a été apprécié. Les répondants étaient en général très appliqués – disposant consciencieusement les cartes devant eux, réfléchissant longuement et refaisant plusieurs fois les paquets – et concentrés. Les profils présents sur les cartes ont suscité peu de questions et d'étonnement. Trois cartes ont toutefois « surpris » les enquêtés ou ont donné lieu à des remarques humoristiques, voire à des questions aux enquêteurs. La carte de l'enseignante en CDI (dans un établissement privé) a suscité des interrogations sur la possibilité d'enseigner sans être fonctionnaire. La carte de l'agent de sécurité titulaire d'un bac + 4 a fait l'objet de nombreuses remarques sur la dissonance entre cette profession, considérée comme peu qualifiée, et le niveau d'étude élevé de son titulaire. Le prénom associé à ce profil étant « Kamel », beaucoup d'enquêtés ont fait remarquer que cette carte illustre bien la discrimination que subissaient les jeunes d'origine maghrébine sur le marché du travail. Enfin, de nombreux répondants ont interrogé les enquêteurs sur le type de métier associé à la carte du « cariste ». On observe d'ailleurs qu'un nombre non négligeable de participants ont isolé cette carte, faisant un paquet à part entière.

La paire de cartes au cœur de l'analyse statistique

Le matériau empirique recueilli et analysé est donc constitué des classements des 33 cartes réalisés par chacun des 547 enquêtés. Ce résultat peut être observé d'un point de vue statistique à trois niveaux : celui du classement lui-même, celui du paquet de cartes, et, enfin, celui de la paire de cartes (Penissat et Jayet, 2009). Le classement désigne l'ensemble des paquets réalisés par un individu donné. La paire de cartes correspond au niveau élémentaire de la classification. Le jeu est constitué de 528 paires de cartes possibles (le croisement deux à deux des 33 cartes), qui ont été soit « prises » par les enquêtés lorsque les deux cartes de la paire ont été mises dans le même paquet, soit « non prises » par les enquêtés lorsque les deux cartes de la paire appartiennent à deux paquets distincts.

Les enquêtés avaient le choix entre des milliards de classements possibles. Cette extrême diversité potentielle n'a pourtant pas empêché la présence de quelques

classements identiques : six classements ont été réalisés par deux personnes et cinq par plus de deux enquêtés. Au total, 37 répondants (sur 547) ont un classement commun avec au moins un autre enquêté. Ceux qui ont réalisé un classement identique sont en fait ceux dont on pourrait dire qu'ils ont le moins « joué le jeu » : ils ont en effet appliqué de manière stricte un critère (le statut et le contrat de travail, le diplôme, l'âge) pour classer les cartes. En adoptant une vision systématique et cohérente du monde social – ce qui peut aussi pour certains s'apparenter à un refus de jeu – ils se distinguent toutefois de l'écrasante majorité des enquêtés qui eux ont produit un classement singulier (510 individus sur 547).

Cette hétérogénéité se retrouve également au niveau des paquets, quoique de façon plus atténuée. En moyenne, les enquêtés ont composé des classements de sept paquets, et la moitié d'entre eux en ont produit entre six et neuf. Au total, 1 712 paquets différents ont été réalisés, dont 1 395 (81 %) ne sont présents que chez un seul enquêté et huit seulement se retrouvent chez plus de 10 % des enquêtés. En creux, ce premier résultat appuie les observations qualitatives de L. Boltanski et L. Thévenot que nous avons nous même pu effectuer lors de la passation du jeu : les enquêtés identifient des cartes qu'ils reconnaissent et positionnent dans l'espace social, puis construisent des groupes autour de ces cartes par assimilation et par tâtonnement, cette manière de jouer produisant la forte variabilité dans les classements réalisés.

Ces deux premiers niveaux d'observation ne permettent cependant pas vraiment d'étudier d'un point de vue statistique les logiques de catégorisation. En effet, la différence d'une carte dans les classements de deux individus est enregistrée d'un point de vue statistique comme deux classements différents, alors qu'en réalité ils sont très proches. De même, une seule carte différente entre deux paquets réalisés par deux individus conduira à les considérer comme distincts, alors qu'ils sont là aussi en réalité très proches. C'est pourquoi il est pertinent d'observer les résultats du jeu au niveau de la paire de cartes.

Deux principes d'analyse complémentaires sont alors envisageables. Il est d'abord possible d'étudier la proximité entre deux individus enquêtés en comparant leurs choix sur les 528 paires de cartes et en comptant le nombre de paires de cartes qu'ils ont en commun. Mais l'analyse des paires permet également d'observer les proximités non plus entre les individus enquêtés mais entre les cartes elles-mêmes. Plus une paire de cartes a été adoptée par un grand nombre d'enquêtés, plus les deux cartes sont perçues en moyenne comme proches. Ainsi, 81 % des enquêtés ont pris la paire constituée de la carte « infirmière » et de la carte « aide-soignante », les mettant donc dans le même paquet, ce qui montre que ces deux cartes ont été considérées comme ayant une certaine proximité sociale. En revanche, seuls six enquêtés (moins de 1 %) ont pris la paire de cartes représentant un enseignant et un cariste, ce qui permet de conclure que ces deux univers socio-professionnels sont perçus comme très distants. Le matériau statistique analysé par la suite est donc constitué, pour chacun des 547 individus, des 528 variables dichotomiques représentant l'ensemble des paires de cartes et indiquant celles qui ont été « prises » – mises dans le même paquet – ou non prises par chacun des enquêtés.

L'examen des paires de cartes montre que certaines associations de cartes sont nettement plus souvent réalisées que la moyenne (Annexe 3, Tableau A5) – autrement dit, certains profils de cartes sont considérés comme proches – alors que d'autres sont quasi inexistantes. L'étude simultanée de l'ensemble des paires de

cartes dessine l'espace des proximités et des distances entre les 33 cartes tel qu'il peut être construit à partir de l'observation des paires de cartes associées par l'ensemble des enquêtés. Cet examen permet de reconstruire de manière analytique les éléments communs de la catégorisation de l'espace socioprofessionnel, qu'il convient maintenant de préciser.

Les dimensions communes des classements

Les fortes variations interindividuelles quant aux classements produits n'empêchent pas une certaine proximité entre les enquêtés. Cette proximité entre les classements réalisés, mesurée par le biais d'un indice *ad hoc*, est réelle mais son ampleur reste relative (Annexe 4). Autrement dit, les individus ont en commun certaines appréciations sur la catégorisation de l'espace socioprofessionnel, sans pour autant en partager complètement la même vision. Il s'agit alors de déterminer ce qui structure ces appréciations communes, en identifiant les occurrences les plus fréquentes dans les paires de cartes réalisées par les enquêtés. Cet examen est effectué à travers la construction d'un classement moyen, réalisé à partir des distances moyennes entre les cartes : plus les cartes sont proches, plus elles ont de chances de se retrouver dans le même paquet. Ce classement est complété par une analyse multidimensionnelle des distances entre les cartes qui permet de reconstituer l'espace des proximités entre les cartes (Encadré 1 et Annexe 5)⁸.

ENCADRÉ 1. – *Étudier les logiques de catégorisation de l'espace socioprofessionnel : le calcul des distances entre les cartes*

Comment étudier concrètement les dimensions communes de la catégorisation profane de l'espace socioprofessionnel ? Pratiquement, l'objectif est de mettre à plat les 547 classements et d'en chercher les points communs. Cette opération est impossible à réaliser « à la main ». Nous utilisons donc une procédure fondée sur la notion de distance entre les cartes construite à partir des paires de cartes réalisées. Le principe général est simple : deux cartes sont réputées d'autant plus proches l'une de l'autre qu'elles ont été mises dans un même paquet, et inversement. Les individus enquêtés sont en quelque sorte considérés comme des unités de longueur. Plus le nombre d'individus qui a choisi de mettre deux cartes dans le même paquet est élevé, plus nous serons fondés à estimer que ces deux cartes sont en moyenne proches l'une de l'autre. Dans ce dispositif, tous les individus enquêtés sont pris en compte, et tous les classements participent à l'examen de cette catégorisation que l'on pourra considérer comme « moyenne », au sens où elle est construite à partir de la moyenne des distances entre toutes les cartes, déduite des réponses de l'ensemble des enquêtés. Le matériau statistique final est constitué d'une matrice croisant les 33 cartes entre elles et indiquant la distance entre les cartes prises deux à deux. L'analyse de cette matrice permet de comprendre la nature et le contenu des dimensions communes de la catégorisation (Annexe 5).

.../...

8. Pour une présentation synthétique des méthodes d'analyse statistique des expériences dont relève le jeu de cartes, voir Faye *et al.* (2011).

Deux procédures d'analyse statistique sont mobilisées ici. La première est une classification ascendante hiérarchique réalisée directement sur la matrice des distances entre les cartes, sur la base du critère de Ward. Cette technique consiste à rassembler entre elles les cartes les plus proches, puis à répéter cette opération entre les groupes de cartes ainsi constitués jusqu'à ce que toutes les cartes aient été regroupées. On obtient alors un arbre de classification donnant une image des distances entre les cartes. On choisit alors de « couper » cet arbre à un niveau donné, équivalent à un nombre de paquets de cartes, et l'on obtient un classement des cartes reposant sur leurs distances respectives, qui correspond donc en quelque sorte au classement « moyen » construit à partir des 547 classements opérés.

On réalise également sur cette matrice de distance une analyse de positionnement multidimensionnel (*Multidimensional Scaling*). Cette opération, complémentaire de la précédente et proche dans son principe d'une analyse en composantes principales, consiste à projeter les cartes sur des axes construits à partir des distances entre toutes les cartes prises deux à deux. Cette représentation graphique permet de repérer les oppositions les plus fortes entre des cartes ou des groupes de cartes. Afin de visualiser la complémentarité entre les deux approches, les cartes projetées dans l'analyse de positionnement multidimensionnel sont identifiées selon leur paquet d'appartenance dans le classement « moyen » issu de la classification (bien entendu, les deux traitements statistiques sont indépendants l'un de l'autre). Ces deux procédures d'analyse statistique sont détaillées dans l'Annexe 5.

Le clivage indépendants/salariés

La profession exercée et la distinction entre indépendants et salariés sont les caractéristiques communes premières des classements réalisés. Il s'agit d'un constat logique, étant donné que les enquêtés disposaient surtout d'informations sur l'univers socioprofessionnel. Toutefois, n'oublions pas qu'étaient également portés sur les cartes le niveau de diplôme, le sexe, l'âge et le type de contrat de travail pour les salariés.

Le clivage entre les indépendants et les salariés est parfaitement repérable dans la classification moyenne (Tableau 1) : toutes les cartes d'indépendants appartiennent au même paquet, ce qui traduit que ces cartes sont généralement considérées comme proches les unes des autres. De même, l'espace des positions relatives de l'ensemble des cartes, élaboré à partir de l'analyse de positionnement multidimensionnel, indique que l'ensemble des cartes d'indépendants sont regroupées dans la même zone du plan des axes 1 et 2, suggérant là encore leur proximité (Graphique 1). Le clivage entre les salariés et les indépendants ou employeurs, qui s'est stabilisé avec l'avènement de la société salariale au milieu du xx^e siècle, continue donc de structurer le repérage ordinaire dans l'espace social.

Hierarchiser le salariat

Une fois la distinction entre indépendants et salariés repérée, restent les différenciations à l'intérieur du groupe des salariés. La logique hiérarchique prédomine même si elle n'est pas déclinée strictement. Si l'on excepte le paquet 2, des cadres ont été associés à des professions intermédiaires, des professions intermédiaires à

des ouvriers et/ou des employés en général qualifiés, des ouvriers à des employés peu qualifiés. Ces découpages ne correspondent évidemment pas *stricto sensu* aux logiques de la nomenclature des PCS mais peuvent être rapprochés de la hiérarchie des emplois issue des conventions collectives (cadres/ETAM/ employés et ouvriers) et du statut général de la fonction publique (catégories A, B et C). Ainsi, les professions supérieures dans la hiérarchie des emplois sont identifiées par deux paquets, l'un regroupant des professions scientifiques et intellectuelles (l'ingénieur, la pharmacienne et la préparatrice en pharmacie), l'autre regroupant les cadres encadrants (le directeur technique et le chef des ventes), auxquels s'ajoute la vendeuse qui possède la caractéristique d'encadrer trois salariés. À l'opposé, le paquet 5, le plus volumineux, regroupe des professions d'employés et d'ouvriers peu qualifiés, autrement dit des professions d'exécution. Entre ces deux pôles, le paquet 6 rassemble quant à lui des professions techniques relativement qualifiées (d'ouvrier qualifié à technicien) et le paquet 7 des professions intermédiaires du secteur des services (de l'employée de bureau au commercial). Ce dernier paquet réunit des professions qui ont pour point commun de s'exercer dans les « bureaux ». Un groupe est plus dissonant puisqu'il rassemble des fonctionnaires ou assimilés (la professeure des écoles en CDI) en associant un cadre, deux professions intermédiaires et une employée (aide-soignante). L'appartenance au secteur public et aux professions de santé et d'éducation semble ici suffisante pour homogénéiser un groupe différencié hiérarchiquement et le distinguer des autres professions.

La structuration décrite précédemment, à savoir l'opposition salariés/indépendants et la hiérarchisation des professions, se confirme en grande partie par l'examen des différents axes issus de l'analyse de positionnement multidimensionnel (Graphiques 1 et 2). De manière générale, le clivage principal (axe 1) s'ordonne selon une opposition entre les professions salariées intermédiaires et d'exécution du côté Est du graphique (donc les cartes des paquets 5, 6 et 7), et du côté Ouest les professions salariées d'encadrement et supérieures du public et du privé (les paquets 1 et 2) ainsi que les indépendants/employeurs (paquet 4). Il se résume donc à une différenciation des profils fortement dotés en capitaux économique et culturel par rapport à des profils nettement moins dotés en capitaux. La position de l'assistante de direction au milieu de ce premier axe illustre cette logique d'opposition. De même, la position de la carte représentant une vendeuse encadrante est éclairante car différente de celle observée dans la classification moyenne. En effet, s'il s'agit bien d'une position d'encadrement, c'est aussi une profession nettement moins qualifiée que les autres professions d'encadrant. Cette carte se retrouve ici du côté Est du premier axe, avec les professions intermédiaires et d'exécution, et non avec les autres cartes d'encadrants plus qualifiés.

Ensuite, les profils fortement dotés en capitaux (à l'Ouest sur le premier axe) sont différenciés sur le second : les salariés du public, les plus au Nord du Graphique 1, s'opposent aux indépendants et employeurs, au Sud. Au côté des salariés du public, on retrouve aussi les salariés des professions intellectuelles supérieures. Ainsi, les profils relativement plus dotés en capital culturel sont différenciés de ceux relativement plus dotés en capital économique. La position intermédiaire du directeur technique et du chef des ventes – entre le pôle des professions intellectuelles et le pôle des indépendants – renforce cette lecture.

TABLEAU 1. – *La logique moyenne de catégorisation*

N° de carte	Code Pcs	Prénom	Profession	Sexe	Âge (en années)	Statut	Diplôme	Nombre de salariés (établissement)	Responsable (encadrement)	Activité (établissement)
Paquet 1	1	Aurélié	Pharmacienne	F	26	Salariée en Cdi	Bac + 6	-	Non	Pharmacie
	3	Jérôme	Ingénieur	H	48	Salarié en Cdi	Bac + 5	-	Non	Production d'électricité
	17	Hélène	Préparatrice en pharmacie	F	25	Salariée en Cdi	Bac techno	-	Non	Pharmacie
Paquet 2	2	Catherine	Infirmière	F	44	Fonctionnaire	Bac + 2	-	Non	Lycée
	7	Georges	Enseignant	H	50	Fonctionnaire	Bac	-	Non	Collège
	13	Maria	Aide-soignante	F	38	Fonctionnaire	Bac + 2	-	Non	Hôpital
24	Cécile	Professeure des écoles	F	28	Salariée en Cdi	Bac + 3	-	Non	Non	École primaire
Paquet 3	4	Monique	Vendeuse	F	21	Salariée en Cdi	Bac pro	-	3 personnes	Vente de meubles
	20	Nicolas	Chef des ventes	H	34	Salarié en Cdi	Bac + 2	-	3 personnes	Commerce de gros
	33	Pierre	Directeur technique	H	36	Salarié en Cdi	Bac pro	-	10 personnes	Télécommunications
Paquet 4	5	Cyril	Maçon	H	33	À son compte	Sans	Sans	-	Travaux de maçonnerie
	12	Noëlle	Commerçante	F	51	À son compte	Bac	Sans	-	Vente de vêtements
	23	Michel	Agriculteur	H	51	À son compte	Sans	Sans	-	Culture et élevage
25	Jean-Claude	Gérant de société	H	46	Employeur	Cap	3 salariés	3 personnes	Vente de matériel agricole	
29	Françoise	Exploitante agricole	F	60	Employeur	Bac + 2	6 salariés	6 personnes	Marais	

TABLEAU 1. – *Suite*

N° de carte	Code PCS	Prénom	Profession	Sexe	Âge (en années)	Statut	Diplôme	Nombre de salariés (établissement)	Responsable (encadrement)	Activité (établissement)
Paquet 5	6	Caroline	Serveuse	F	45	Salariée en Cdi	BEP	-	Non	Restaurant
	10	Kamel	Agent de sécurité	H	23	Salarié en Cdi	Bac + 4	-	Non	Gardiennage
	11	Angélique	Femme de ménage	F	50	Salariée en Cdi	CEP	-	Non	Nettoyage – Entretien
	16	Corinne	Couturière	F	50	Salariée en Cdi	Sans	-	Non	Fabrication de vêtements
	18	Sabine	Employée de libre-service	F	34	Salariée en Cdi	Sans	-	Non	Boulangerie-pâtisserie
	21	José	Cariste	H	33	Intérimaire	Sans	-	Non	Fabrication de pneus
	28	Christophe	Chauffeur-livreur	H	30	Salarié en Cdi	CAP	-	Non	Fabrication d'aliments
Paquet 6	31	Guy	Magasinier	H	51	Salarié en Cdi	CAP	-	Non	Commerce d'automobiles
	32	Régis	Agent de salubrité	H	57	Fonctionnaire	Sans	-	Non	Commune
	8	Reda	Maçon	H	23	Salarié en Cdi	Bac pro	-	Non	Construction de maisons
	14	Anthony	Mécanicien auto	H	36	Salarié en Cdi	BEP	-	Non	Réparation automobile
	15	Wayne	Technicien maintenance	H	34	Salarié en Cdi	Bac pro	-	Non	Construction automobile
Paquet 7	19	Franck	Plombier-chauffagiste	H	40	Salarié en Cdi	BEP	-	2 personnes	Installation d'eau
	30	Sébastien	Cuisinier	H	41	Salarié en Cdi	CAP	-	7 personnes	Restauration collective
	9	Mickaël	Commercial	H	40	Salarié en Cdi	Brevet des collèges	-	Non	Transport international
Paquet 7	22	Maryse	Secrétaire	F	33	Salariée en Cdi	Brevet des collèges	-	Non	Agence immobilière
	26	Lynda	Employée de bureau	F	49	Salariée en Cdi	CEP	-	Non	Travaux de maçonnerie
	27	Marie-Françoise	Assistante de direction	F	59	Salariée en Cdi	Brevet des collèges	-	Non	Production de médicaments

Champ : Ensemble des enquêtés (N = 547).

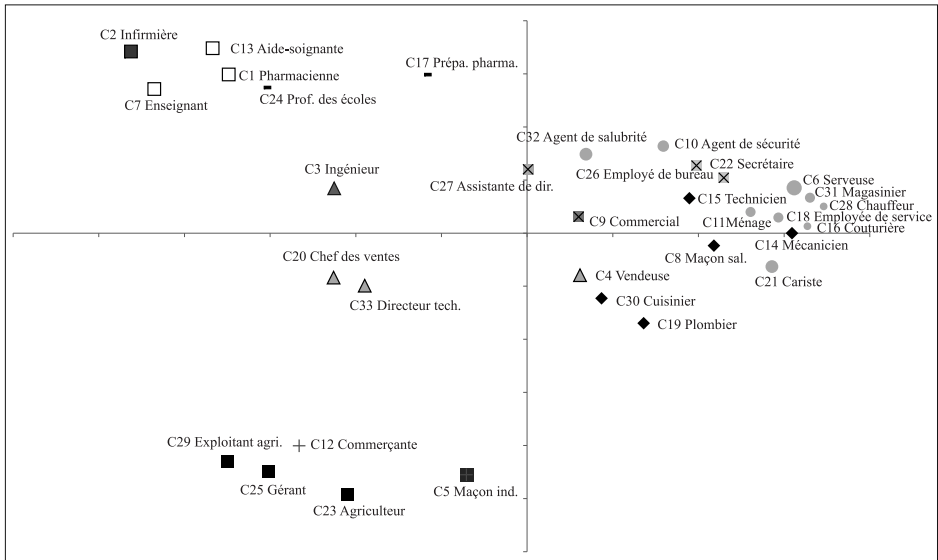
Note de lecture : Le classement des cartes dans les différents paquets est obtenu à partir d'une classification hiérarchique ascendante réalisée sur la matrice des distances entre les 33 cartes. Plus les individus ont mis ensemble deux cartes données, plus la probabilité qu'elles appartiennent au même paquet dans le classement moyen augmente.

Source : Enquête « Décrire la société », 2008-2009.

La présence de l'aide-soignante dans le groupe de cartes situé au Nord-Ouest du Graphique 1 fait ressortir, nous l'avons mentionné, une dissonance dans notre interprétation des logiques de classement. En réalité, elle s'avère particulièrement intéressante pour comprendre les combinaisons entre logiques de classement. On peut considérer, tout d'abord, que l'aide-soignante est associée à ces cartes parce qu'elle appartient au secteur public (fonctionnaire) et qu'elle travaille dans la santé (comme l'infirmière, la pharmacienne et la préparatrice en pharmacie). On mesure donc ici l'importance du clivage public/privé pour se repérer dans l'espace social, mais aussi du secteur de la santé, perçu comme un monde en soi. Ensuite, dans notre enquête, cette aide-soignante est diplômée du supérieur. Elle possède donc un niveau de diplôme élevé qui a probablement, pour les enquêtés, compensé le faible niveau de qualification de son emploi. Le cumul de ces trois caractéristiques explique alors ce positionnement moyen. En effet, *a contrario*, l'agent de salubrité, fonctionnaire et peu diplômé, est lui plus souvent associé aux professions d'exécution de la partie Est du graphique, de même que l'agent de sécurité, pourtant très diplômé.

Les deux principales logiques de classement correspondent donc à une opposition entre le haut et le bas de la hiérarchie sociale et permettent d'identifier trois pôles : les professions d'exécution ; les indépendants et les employeurs ; un groupe de professions intellectuelles salariées dont la plupart appartiennent au secteur public.

GRAPHIQUE 1. – *L'espace des distances entre les cartes (axes 1 et 2)*

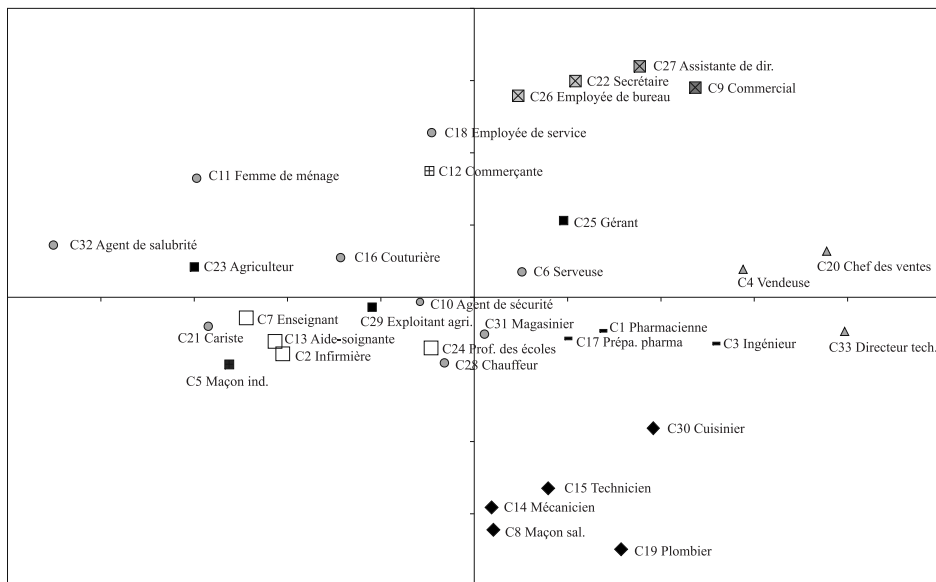


Champ : Ensemble des enquêtés (N = 547).

Note de lecture : Ce graphique est construit à partir des axes 1 et 2 de l'analyse de positionnement multidimensionnel réalisée sur la matrice des distances entre les 33 cartes. Plus la distance entre deux cartes est faible, plus elles sont proches sur le graphique.

Source : Enquête « Décrire la société », 2008-2009.

GRAPHIQUE 2. – *L'espace des distances entre les cartes (axes 3 et 4)*



Champ : Ensemble des enquêtés (N = 547).

Note de lecture : Ce graphique est construit à partir des axes 3 et 4 de l'analyse de positionnement multidimensionnel réalisée sur la matrice des distances entre les 33 cartes. Plus la distance entre deux cartes est faible, plus elles sont proches sur le graphique.

Source : Enquête « Décrire la société », 2008-2009.

Des classements multidimensionnels

Les distances entre les cartes de salariés sont donc structurellement ordonnées selon une hiérarchie qui va des professions intellectuelles supérieures et d'encadrement aux professions d'exécution, en passant par des professions intermédiaires des services ou techniques. Cette logique hiérarchique dominante se combine cependant avec d'autres logiques de classement. D'abord avec l'activité professionnelle, au sens large du terme, qui est également présente en moyenne dans les classements réalisés. On l'a indiqué en ce qui concerne les cartes associées au Nord-Ouest de l'analyse de positionnement multidimensionnel qui, en plus d'être des professions intellectuelles et/ou très diplômées, relèvent du domaine de l'éducation et de la santé. Ce type de combinaison est encore visible dans la distinction entre les métiers « techniques » (ouvriers qualifiés ou professions intermédiaires du paquet 6) et les métiers de bureau (employés ou professions intermédiaires du paquet 7 travaillant plutôt dans le secteur des services) qui structure le quatrième axe. Cette combinaison d'une logique de hiérarchisation du salariat et d'une logique de métiers fonctionne pour les groupes supérieurs et intermédiaires mais disparaît au plus bas de la hiérarchie sociale. Le paquet 5, rassemblant les professions les moins qualifiées, est composé de

professions d'ouvriers (magasinier, agent de salubrité) comme d'employés (serveuse, femme de ménage). Au plus bas niveau de qualification, la distinction, pourtant classique en France, entre ouvriers et employés semble donc tendanciellement s'effacer. Ce résultat fait écho aux travaux qui ont mis en avant la prédominance de l'opposition qualifiés/non qualifiés sur celle entre ouvriers et employés (Amossé et Chardon, 2006).

De manière secondaire, la question de la nature du contrat de travail et/ou du statut d'emploi sert également à structurer l'espace moyen. On observe notamment que les salariés en CDI sont distingués des autres cartes (fonctionnaires, indépendants, précaires). La mise en évidence, dans l'analyse de positionnement multidimensionnel (axe 3), de cette ligne de clivage est pour une grande part liée au fait, comme on le verra, qu'un petit nombre d'enquêtés ont mobilisé de manière stricte le type de contrat de travail et le statut d'emploi comme critères de classement. Là encore, cette logique distinctive se combine de manière imparfaite avec une opposition entre les professions les plus hautes dans la hiérarchie du salariat (les cadres et l'ingénieur tous en CDI) et celles dont l'image professionnelle est attachée à un travail manuel pénible (l'agent de salubrité, la femme de ménage, le cariste, l'agriculteur, l'aide-soignante).

Le diplôme a également été utilisé dans les classements. Cette caractéristique sert cependant plutôt d'attribut renforçant la dimension de la qualification des emplois. Le fait d'être diplômé du supérieur vient ainsi renforcer le classement d'une profession de cadre dans le paquet des professions salariées supérieures. Symétriquement, l'absence de diplôme est un critère qui s'ajoute au fait d'occuper un emploi peu qualifié pour classer la carte dans le paquet des professions d'exécution. Que se passe-t-il dans un cas dissonant, comme par exemple celui du directeur technique d'usine encadrant dix personnes et « seulement » titulaire d'un bac professionnel (qui plus est jeune) ou encore, à l'inverse, celui de l'agent de sécurité très diplômé (bac + 4) ? Le premier est le plus souvent rangé du côté des professions salariées supérieures et le second avec les professions d'exécution peu qualifiées. Dans un cas comme dans l'autre, en moyenne, ces cartes sont donc classées selon la qualification des emplois et non selon le niveau de certification de la personne.

Le sexe de l'individu, déduit à partir du prénom, n'a manifestement pas ou très peu été utilisé comme critère de classement. Par exemple, la femme agricultrice – cas dissonant dans les représentations dominantes attachées à ce métier – a été classée avec les autres professions d'indépendants, notamment avec l'autre agriculteur, et non avec d'autres femmes. Ce constat n'implique pas l'absence d'une vision sexuée du monde du travail, identifiant des métiers féminins comme les employés ou les professions du soin. Le jeu de cartes ne permettait pas vraiment, par construction, l'expression de ce type de catégorisation, qui aurait demandé un dispositif particulier. Tout au plus pouvons-nous affirmer que le sexe – tout comme l'âge – n'a pas été mobilisé au niveau global comme critère principal de partition de l'espace social.

Au final, si la comparaison stricte avec les PCS n'est pas pertinente puisque les enquêtés ont construit leur classification selon des pratiques qui ont peu à voir avec celles des statisticiens de l'INSEE, les logiques ordinaires de classement les plus répandues ne sont pas sans ressemblance avec celles de cette classification instituée. L'importance du clivage salariés/indépendants-employeurs, la reconnaissance d'une hiérarchisation du salariat, la distinction public/privé ou encore la

différenciation de certains domaines d'activité, que l'on retrouve au niveau 2 de la PCS, fonctionnent ici comme des points d'appui pour se repérer dans le monde social. Si le vocabulaire taxinomique des PCS s'est diffusé dans la société et a pu faire l'objet d'une intériorisation lorsqu'il s'agit de « dire » le monde social, on peut également avancer que les logiques sous-jacentes à cette taxinomie, et qui sont pour une large part celles des conventions collectives et du statut de la fonction publique, sont elles aussi reconnues et intériorisées par les individus. N'oublions pas cependant que la proximité globale entre les classements de l'ensemble des enquêtés est relative. Il convient donc maintenant d'interroger les variations interindividuelles autour de ce schéma général.

Quatre logiques typiques de catégorisation

Les formes de catégorisations réalisées par les individus peuvent tout à fait entretenir des rapports très différents aux logiques communes de catégorisation. Ces catégorisations pourraient être représentées comme de simples variantes autour des principes généraux décrits précédemment ou au contraire se présenter sous la forme de plusieurs logiques typiques dont certaines seraient très éloignées des caractéristiques communes mises en évidence. L'exploration des différences entre les individus permet de mieux comprendre de quoi est faite cette logique moyenne de catégorisation et de la mettre en perspective. Quatre grandes logiques typiques de catégorisation sont ainsi repérables (Encadré 2). Deux d'entre elles rassemblent chacune environ 40 % des enquêtés (logiques 1 et 2), et les deux autres, moins fréquentes, rassemblent chacune environ 10 % des répondants (logiques 3 et 4).

ENCADRÉ 2. – *Une typologie des individus à partir des paires de cartes réalisées*

Cette exploration des différences interindividuelles du point de vue des logiques de catégorisation est mise en œuvre à partir de l'examen des distances entre les individus enquêtés. Deux individus ayant pris exactement les mêmes paires ont fait le même classement et sont donc considérés comme les plus proches possible. Plus deux individus enquêtés diffèrent, du point de vue du nombre de paires réalisées, plus ils sont considérés comme distants. Ces distances sont calculées entre tous les individus pris deux à deux, puis une classification ascendante hiérarchique est réalisée afin de regrouper les individus selon leur degré de proximité. Cette opération est réalisée à deux reprises : une première fois afin de stabiliser un premier niveau de partition, puis une seconde à l'intérieur des groupes obtenus afin de mesurer la diversité interne du premier niveau de partition.

Cinq groupes d'individus sont ainsi repérables au premier niveau de la partition. Sur chacun des groupes obtenus est réalisée une exploration des distances entre les cartes – sur le modèle décrit dans l'Encadré 1 – afin de dégager les logiques de catégorisation propres à chacun des groupes. Puisque deux groupes repérés dans la classification peuvent être assimilés à la même logique de catégorisation, quatre logiques typiques sont repérables : celles de la hiérarchie du salariat (logique 1), de l'activité professionnelle (logique 2), du diplôme (logique 3) et du contrat de travail (logique 4). Les traitements statistiques ayant permis d'obtenir ces résultats sont détaillés dans l'Annexe 6.

Classements critères et classements prototypiques

L'opposition principale entre ces quatre logiques de catégorisation concerne leur nature même. Les deux premières (logiques 1 et 2), les plus fréquentes, sont composites, alors que les deux suivantes (logiques 3 et 4) résultent de l'application assez stricte d'une information présente sur les cartes devenue critère de classement. De manière prévisible, les enquêtés ayant mis en œuvre les deux logiques strictes sont en moyenne nettement plus proches entre eux du point de vue des classements réalisés que les individus ayant mis en œuvre des logiques composites⁹.

La logique 3 (11 % des enquêtés) s'appuie sur le diplôme comme critère de classement. Il s'agit d'une logique hiérarchique dont le contenu de la classification varie essentiellement selon le degré d'agrégation des niveaux de diplôme. Une première façon de faire a consisté, pour les enquêtés, à regrouper l'ensemble des diplômés du supérieur, les niveaux baccalauréat, ceux ayant un diplôme inférieur au baccalauréat et les non-diplômés. Une seconde façon typique de classer repose sur la réalisation de groupes plus fins, en distinguant par exemple les diplômés de niveau supérieur ou égal à bac + 3, les bac + 2 et bac général, les bac professionnels, les CAP et les BEP, et les non-diplômés.

La logique 4 (13 %) est appuyée quant à elle sur le type de contrat de travail et le statut d'emploi. Deux sous-logiques sont repérables. La première a consisté à s'en tenir strictement au statut et au contrat de travail et à distinguer les indépendants, les titulaires d'un CDI, d'un CDD ou d'un contrat d'intérim et les fonctionnaires. La seconde reprend la même partition mais en ajoutant une distinction chez les titulaires d'un CDI entre ceux qui encadrent et ceux qui n'encadrent pas. Parce qu'elles ont mobilisé des critères stricts de catégorisation présents sur les cartes, ces deux sous-logiques sont repérables à l'œil nu dans les classements des enquêtés puisque ce sont les seules à avoir été réalisées par plusieurs personnes. Ainsi, le classement selon le type de contrat de travail, le plus fréquent, a été réalisé par douze enquêtés, et le classement selon le type de contrat de travail et le fait d'encadrer ou non d'autres salariés a été mis en œuvre par quatre enquêtés.

En psychologie cognitive, les chercheurs distinguent souvent, depuis les années 1970, deux logiques classiques de catégorisation : l'une fondée sur la déclinaison systématique de critères (qui correspond plutôt à une catégorisation savante ou experte) et l'autre fondée sur la comparaison entre l'objet en question et les « prototypes » censés représenter une catégorie (Rosch, 1973). À partir de leur enquête, L. Boltanski et L. Thévenot concluaient que, lorsqu'il s'agit de se repérer dans l'espace social, les enquêtés mobilisent la seconde logique. D'une certaine manière, on montre ici également qu'une minorité des enquêtés (environ 20 %) a adopté une logique critérielle. Est-ce à dire qu'ils n'ont pas « joué le jeu » ? Difficile de trancher de manière univoque : certains répondants ont visiblement choisi de répondre à l'enquête en déclinant mécaniquement un critère simple à utiliser leur permettant de réduire la durée de l'interrogation ; d'autres, en revanche, ont semblé considérer que le diplôme ou la nature du contrat de travail

9. Le pourcentage de proximité maximum (PPM), mesurant la proximité entre les individus du point de vue des classements réalisés, est ainsi de près de 50 % pour la logique 4, de 30 % pour la logique 3, et de seulement 18 % et 20 % pour les logiques 1 et 2, ces deux derniers taux se révélant très proches du PPM moyen (voir Annexe 3 pour le détail de la construction de cet indicateur).

étaient décisifs pour se repérer dans l'espace social. Toutefois, plus nombreux sont ceux qui ont adopté des pratiques de classements plus souples (logiques 1 et 2) et plus proches sans doute d'une logique par assimilation et reconnaissance de figures typiques, qu'il convient maintenant de préciser.

Deux logiques majoritaires : la hiérarchisation du salariat ou l'activité professionnelle

Les deux autres logiques (logiques 1 et 2) rassemblent chacune environ 40 % des enquêtés. Elles se rapprochent d'une part parce que, contrairement aux premières, la profession constitue la pierre angulaire des classements et, d'autre part, parce qu'elles utilisent avec souplesse et de manière combinée plusieurs indices de la position sociale.

La première logique (logique 1 : 35 % des enquêtés) ressemble le plus nettement aux logiques communes de catégorisation (Tableau 2). Elle repose en effet d'abord et avant tout sur la distinction entre indépendants et salariés. Les professions de salariés sont ensuite différenciées selon un principe hiérarchique, appuyé la plupart du temps sur la qualification des emplois. Cette pratique de classement est parfois complétée, et dans certains cas remplacée, par le recours au diplôme de l'individu ou à son niveau de responsabilité. De plus, la hiérarchisation des salariés est dans certains cas articulée à d'autres principes de classification. Ainsi, un même niveau de qualification pourra être séparé entre d'un côté les métiers techniques et de l'autre les métiers de services, introduisant donc une logique d'activité à l'intérieur d'un même niveau de qualification. De même, les fonctionnaires auront tendance à être rassemblés, mais souvent à un niveau de qualification relativement homogène (de la sorte, la carte représentant le fonctionnaire agent d'entretien est souvent distinguée des autres fonctionnaires relevant plutôt des catégories A ou B de la fonction publique).

La clé d'entrée de la seconde forme typique de catégorisation (logique 2 : 41 % des enquêtés) est celle de l'activité professionnelle (Tableau 3). Les cartes sont d'abord rassemblées selon la proximité de métiers, de filières professionnelles, ou même parfois de l'activité des établissements. Deux conséquences importantes découlent de cette logique de l'activité. Premièrement, la distinction entre indépendants et salariés, si décisive au niveau global et dans la logique 1, est ici peu opérante. Le maçon indépendant et le maçon salarié auront tendance à être rangés ensemble au nom de la proximité de l'activité exercée. Deuxième conséquence : la minoration de la hiérarchisation des emplois. Une vendeuse et un chef des ventes pourront tout à fait être classés ensemble, au nom là aussi de la proximité de l'activité exercée.

Cette seconde logique admet cependant des variations autour de ces deux grands principes. La distinction entre les « activités » peut parfois être réservée aux emplois plutôt qualifiés, les emplois d'exécution ayant tendance à être plus rassemblés. Cette nuance tend ainsi à réintroduire un principe de hiérarchie des emplois et à rapprocher cette logique 2 de la logique 1. La dimension « activité » des entreprises peut être poussée jusqu'à regrouper des individus exerçant des activités professionnelles très différentes mais dans des entreprises qui ont par exemple toutes un lien avec l'habitat (par exemple : construction de maisons, agence immobilière, maçonnerie, etc.).

Ces deux logiques donnent ainsi à voir les deux façons typiques de catégoriser l'espace socioprofessionnel à partir de la profession. La distinction la plus fondamentale entre elles repose sur le fait d'appliquer au sens strict le critère de distinction entre indépendants et salariés (cas de la logique 1), ou au contraire de ne pas le considérer (cas de la logique 2). Ensuite, chacune de ces logiques conduit à classer les cartes à partir de l'activité professionnelle et/ou de la hiérarchie des emplois, en privilégiant l'une ou l'autre de ces deux dimensions.

Des variations au commun

L'examen des différentes logiques de catégorisation permet en définitive de mieux saisir la nature du classement moyen mis en évidence précédemment. En moyenne, parmi l'ensemble des enquêtés, deux caractéristiques essentielles ressortent dans l'opération de classement : premièrement, le fait de séparer les indépendants des salariés et, deuxièmement, l'ordonnement des salariés selon une logique hiérarchique appuyée sur la qualification des emplois. Ces deux propriétés sont au principe de la logique 1 de catégorisation, qui rassemble un peu moins de 40 % des enquêtés, ce qui contribue bien entendu à faire ressortir ces principes au niveau général. Cela ne suffit cependant pas à construire un classement moyen aussi cohérent et visible. Certains principes des autres logiques contribuent également à dessiner les formes communes de la catégorisation de l'espace socioprofessionnel. C'est d'abord le cas de la logique 3 (le diplôme), qui produit une hiérarchisation des cartes proche de celle de la qualification des emplois, étant donné que le niveau de diplôme est fortement corrélé, sur les cartes, à la qualification des emplois. C'est également le cas de la logique 4 (la nature du contrat de travail), qui différencie les indépendants des salariés et renforce donc la première propriété de la catégorisation commune.

En définitive, l'examen des différentes logiques de catégorisation conduit à confirmer l'importance de la profession comme opérateur de catégorisation. Deux logiques sont repérables de ce point de vue : soit les professions sont rapprochées par l'activité de travail, selon une logique des métiers, soit les professions sont rapprochées par la qualification, selon une logique de hiérarchie des emplois. La logique de qualification des emplois émerge au niveau de l'ensemble des enquêtés car elle s'articule aux deux logiques minoritaires fondées sur le diplôme ou le type de contrat de travail, qui contribuent chacune à renforcer respectivement la distinction indépendants/salariés ou la hiérarchisation des emplois par le biais du diplôme. À l'inverse, la logique de l'activité professionnelle, rassemblant pourtant environ 40 % des enquêtés, s'inscrit à rebours des trois autres logiques, en ne différenciant pas les indépendants des salariés et en atténuant par construction la dimension hiérarchique de l'espace social, ce qui tend à son invisibilisation relative lorsque les résultats sont observés en moyenne au niveau de l'ensemble des classements réalisés.

TABLEAU 2. – *Logique 1 : la hiérarchie du salariat*

N° de carte	Code PCS	Prénom	Profession	Sexe	Âge (en années)	Statut	Diplôme	Nombre de salariés (établissement)	Responsable (encadrement)	Activité (établissement)
Paquet 1	1 34	Aurélie	Pharmacienne	F	26	Salariée en Cdi	Bac + 6	-	Non	Pharmacie
	3 38	Jérôme	Ingénieur	H	48	Salarié en Cdi	Bac + 5	-	Non	Production d'électricité
Paquet 2	2 43	Catherine	Infirmière	F	44	Fonctionnaire	Bac + 2	-	Non	Lycée
	7 34	Georges	Enseignant	H	50	Fonctionnaire	Bac	-	Non	Collège
	24 42	Cécile	Professeure des écoles	F	28	Salariée en Cdi	Bac + 3	-	Non	École primaire
Paquet 3	13 52	Maria	Aide-soignante	F	38	Fonctionnaire	Bac + 2	-	Non	Hôpital
	4 55	Monique	Vendeuse	F	21	Salariée en Cdi	Bac pro	-	3 personnes	Vente de meubles
	19 63	Franck	Plombier-chauffagiste	H	40	Salarié en Cdi	BEP	-	2 personnes	Installation d'eau
	30 63	Sébastien	Cuisinier	H	41	Salarié en Cdi	CAP	-	7 personnes	Restauration collective
	20 37	Nicolas	Chef des ventes	H	34	Salarié en Cdi	Bac + 2	-	3 personnes	Commerce de gros
Paquet 4	33 37	Pierre	Directeur technique	H	36	Salarié en Cdi	Bac pro	-	10 personnes	Télécommunications
	5 21	Cyril	Maçon	H	33	À son compte	Sans	Sans	-	Travaux de maçonnerie
	23 13	Michel	Agriculteur	H	51	À son compte	Sans	Sans	-	Culture et élevage
	12 22	Noëlle	Commerçante	F	51	À son compte	Bac	Sans	-	Vente de vêtements
	25 22	Jean-Claude	Gérant de société	H	46	Employeur	CAP	3 salariés	3 personnes	Vente de matériel agricole
	29 13	Françoise	Exploitante agricole	F	60	Employeur	Bac + 2	6 salariés	6 personnes	Maraiçage

TABLEAU 2. – *Suite*

N° de carte	Code PCS	Prénom	Profession	Sexe	Âge (en années)	Statut	Diplôme	Nombre de salariés (établissement)	Responsable (encadrement)	Activité (établissement)
Paquet 5	6	Caroline	Serveuse	F	45	Salariée en Cdi	BEP	-	Non	Restaurant
	28	Christophe	Chauffeur-livreur	H	30	Salarié en Cdi	CAP	-	Non	Fabrication d'aliments
	31	Guy	Magasinier	H	51	Salarié en Cdi	CAP	-	Non	Commerce d'automobiles
	10	Kamel	Agent de sécurité	H	23	Salarié en Cdi	Bac + 4	-	Non	Gardiennage
	11	Angélique	Femme de ménage	F	50	Salariée en Cdd	Cep	-	Non	Nettoyage – Entretien
Paquet 6	21	José	Cariste	H	33	Intérimaire	Sans	-	Non	Fabrication de pneus
	16	Corinne	Couturière	F	50	Salariée en Cdi	Sans	-	Non	Fabrication de vêtements
	18	Sabine	Employée de libre-service	F	34	Salariée en Cdi	Sans	-	Non	Boulangerie-pâtisserie
	32	Régis	Agent de salubrité	H	57	Fonctionnaire	Sans	-	Non	Commune
	8	Reda	Maçon	H	23	Salarié en Cdi	Bac pro	-	Non	Construction de maisons
Paquet 7	14	Anthony	Mécanicien auto	H	36	Salarié en Cdi	BEP	-	Non	Réparation automobile
	15	Wayne	Technicien maintenance	H	34	Salarié en Cdi	Bac pro	-	Non	Construction automobile
	17	Hélène	Préparatrice en pharmacie	F	25	Salariée en Cdi	Bac techno	-	Non	Pharmacie
	9	Mickaël	Commercial	H	40	Salarié en Cdi	Brevet des collèges	-	Non	Transport international
	27	Marie-Françoise	Assistante de direction	F	59	Salariée en Cdi	Brevet des collèges	-	Non	Production de médicaments
Paquet 7	54	Maryse	Secrétaire	F	33	Salariée en Cdi	Brevet des collèges	-	Non	Agence immobilière
	26	Lynda	Employée de bureau	F	49	Salariée en Cdi	Cep	-	Non	Travaux de maçonnerie

Champ : Ensemble des individus relevant de la logique 1 (N = 192).

Note de lecture : Le classement des cartes dans les différents paquets est obtenu à partir d'une classification hiérarchique ascendante réalisée sur la matrice des distances entre les 33 cartes. Plus les individus ont mis ensemble deux cartes considérées, plus la probabilité qu'elles appartiennent au même paquet dans le classement final augmente.

Source : Enquête « Décrire la société », 2008-2009.

TABLEAU 3. – *Logique 2 : l'activité*

N° de carte	Code PCS	Prénom	Profession	Sexe	Âge (en années)	Statut	Diplôme	Nombre de salariés (établissement)	Responsable (encadrement)	Activité (établissement)
Paquet 1	1 34	Aurélie	Pharmacienne	F	26	Salariée en Cdi	Bac + 6	–	Non	Pharmacie
	17 43	Hélène	Préparatrice en pharmacie	F	25	Salarié en Cdi	Bac techno	–	Non	Pharmacie
	2 43	Catherine	Infirmière	F	44	Fonctionnaire	Bac + 2	–	Non	Lycée
	13 52	Maria	Aide-soignante	F	38	Fonctionnaire	Bac + 2	–	Non	Hôpital
Paquet 2	7 34	Georges	Enseignant	H	50	Fonctionnaire	Bac	–	Non	Collège
	24 42	Cécile	Professeure des écoles	F	28	Salariée en Cdi	Bac + 3	–	Non	École primaire
Paquet 3	3 38	Jérôme	Ingénieur	H	48	Salarié en Cdi	Bac + 5	–	Non	Production d'électricité
	33 37	Pierre	Directeur technique	H	36	Salarié en Cdi	Bac pro	–	10 personnes	Télécommunications
	25 22	Jean-Claude	Gérant de société	H	46	Employeur	CAP	3 salariés	3 personnes	Vente de matériel agricole
Paquet 4	22 54	Maryse	Secrétaire	F	33	Salariée en Cdi	Brevet des collèges	–	Non	Agence immobilière
	26 54	Lynda	Employée de bureau	F	49	Salariée en Cdi	CEP	–	Non	Travaux de maçonnerie
	27 46	Marie-Françoise	Assistante de direction	F	59	Salariée en Cdi	Brevet des collèges	–	Non	Production de médicaments
Paquet 6	23 13	Michel	Agriculteur	H	51	À son compte	Sans	Sans	Non	Culture et élevage
	29 13	Françoise	Exploitante agricole	F	60	Employeur	Bac + 2	6 salariés	6 personnes	Maraîchage

TABLEAU 3. - *Suite*

N° de carte	Code PCS	Prénom	Profession	Sexe	Âge (en années)	Statut	Diplôme	Nombre de salariés (établissement)	Responsable (encadrement)	Activité (établissement)
Paquet 6	4	Monique	Vendeuse	F	21	Salariée en Cdi	Bac pro	-	3 personnes	Vente de meubles
	12	Noëlle	Commerçante	F	51	À son compte	Bac	Sans	Non	Vente de vêtements
	9	Mickaël	Commercial	H	40	Salarié en Cdi	Brevet des collèges	-	Non	Transport international
20	Nicolas	Chef des ventes	H	34	Salarié en Cdi	Bac + 2	-	3 personnes	Commerces de gros	
Paquet 7	5	Cyril	Maçon	H	33	À son compte	Sans	Sans	Non	Travaux de maçonnerie
	8	Reda	Maçon	H	23	Salarié en Cdi	Bac pro	-	Non	Construction de maisons
	19	Franck	Plombier-chauffagiste	H	40	Salarié en Cdi	Bep	-	2 personnes	Installation d'eau
Paquet 8	14	Anthony	Mécanicien auto	H	36	Salarié en Cdi	Bep	-	Non	Réparation automobile
	15	Wayne	Technicien de maintenance	H	34	Salarié en Cdi	Bac pro	-	Non	Construction automobile
	21	José	Cariste	H	33	Intérimaire	Sans	-	Non	Fabrication de pneus
Paquet 9	31	Guy	Magasinier	H	51	Salarié en Cdi	CAP	-	Non	Commerces d'automobiles
	28	Christophe	Chauffeur-livreur	H	30	Salarié en Cdi	CAP	-	Non	Fabrication d'aliments
Paquet 10	6	Caroline	Serveuse	F	45	Salariée en Cdi	Bep	-	Non	Restaurant
	18	Sabine	Employée de libre-service	F	34	Salariée en Cdi	Sans	-	Non	Boulangerie-pâtisserie
	30	Sébastien	Cuisinier	H	41	Salarié en Cdi	CAP	-	7 personnes	Restauration collective
Paquet 10	10	Kamel	Agent de sécurité	H	23	Salarié en Cdi	Bac + 4	-	Non	Gardiennage
	32	Régis	Agent de salubrité	H	57	Fonctionnaire	Sans	-	Non	Commune
	11	Angélique	Femme de ménage	F	50	Salariée en CDD	Cep	-	Non	Nettoyage - Entretien
16	Corinne	Couturière	F	50	Salariée en Cdi	Sans	-	Non	Fabrication de vêtements	

Champ : Ensemble des individus relevant de la logique 2 (N = 224).

Note de lecture : Le classement des cartes dans les différents paquets est obtenu à partir d'une classification hiérarchique ascendante réalisée sur la matrice des distances entre les 33 cartes. Plus les individus ont mis ensemble deux cartes considérées, plus la probabilité qu'elles appartiennent au même paquet dans le classement final augmente.

Source : Enquête « Décrire la société », 2008-2009.

Logiques de catégorisation et caractéristiques sociales des individus

Cette partition entre les quatre logiques de catégorisation est relativement stable selon les caractéristiques des individus (Tableau 4). Le fait d'occuper un emploi de cadre ne semble pas conduire à adopter une vision de l'espace socioprofessionnel radicalement différente de celle d'un ouvrier. Ce constat peut être lié aux limites relatives à la construction de notre échantillon (voir *supra*). De plus, s'en tenir à des informations très générales sur la position sociale (catégorie sociale, âge, sexe, niveau de diplôme) ne suffit peut-être pas à apprécier les divergences de points de vue¹⁰. Mais on peut aussi faire l'hypothèse que les individus s'accordent plus ou moins, quelle que soit leur position sociale, sur la structuration globale de l'espace social. C'est d'ailleurs ce que montrait Yannick Lemel (2003, p. 103) à propos de l'évaluation de la valeur sociale des professions qui ne varie pas en fonction des caractéristiques sociales des enquêtés. De même, dans leur enquête, si D. Joye et F. Lorenzi-Cioldi (1988) observaient des différences de classement selon la position socioprofessionnelle et le niveau d'instruction – les classes supérieures mobilisant moins souvent que les classes populaires le statut social (autrement dit le prestige) associé aux professions pour classer –, celles-ci étaient de faible ampleur.

Relevons d'ailleurs que, dans notre propre enquête, ces différences ne sont pas totalement absentes puisque l'adoption de telle ou telle logique de catégorisation varie légèrement selon l'âge et la catégorie sociale des enquêtés¹¹. En effet, les logiques qui déclinent de manière stricte le diplôme ou le type de contrat de travail sont plus souvent le fait des jeunes, des employés et des ouvriers. Deux interprétations sont envisageables ici. Pour les plus jeunes, on peut faire l'hypothèse que l'entrée récente dans le monde du travail participe d'une expérience encore peu approfondie de ses hiérarchies. En revanche, les jeunes sont probablement plus sensibles à la question du diplôme, qui constitue une ressource immédiate dans leur accès au marché du travail et au contrat de travail, puisqu'ils sont plus exposés à la précarité en début de vie professionnelle. Au-delà de l'effet d'âge, il est également possible d'envisager un effet de génération : les générations les plus anciennes auraient été plus fortement socialisées aux logiques de différenciations sociales liées à la profession, ce qui serait moins le cas des plus récentes. Ces deux entrées – âge et génération – sont tout à fait susceptibles de se combiner, et ne peuvent en tout état de cause pas être démêlées empiriquement en l'absence de comparaison dans le temps. Une seconde interprétation met l'accent sur les effets propres du jeu : l'application d'un critère facile à manier et à employer strictement a pu constituer, pour certains des enquêtés, un moyen de répondre à une enquête jugée trop scolaire et de ce fait trop difficile. Cette observation indique que l'activité de catégorisation de plusieurs dimensions sociales peut se révéler relativement complexe pour les enquêtés les moins familiarisés avec ce type d'exercice.

10. A. Coxon montrait ainsi que certaines associations de professions tenaient plus à l'histoire professionnelle des individus qu'à la profession exercée au moment de l'enquête (Coxon et Jones, 1974).

11. Ce constat mériterait un approfondissement combinant investigations qualitatives et réplication de l'enquête sur un échantillon plus large.

TABLEAU 4. – *Les déterminants sociodémographiques des logiques de catégorisation (en %)*

	Logique 1 Hiérarchie des salariés	Logique 2 Activité	Logique 3 Diplôme	Logique 4 Contrat de travail	Total
PCS					
Ouvriers et employés	32	39	14	15	100
Cadres et professions intermédiaires	39	43	10	8	100
Niveau d'études					
< Bac	31	44	9	16	100
Bac	34	37	15	14	100
> Bac	39	40	11	10	100
Âge					
Moins de 30 ans	30	42	12	16	100
de 30 à 44 ans	33	37	15	15	100
45 ans et plus	40	43	8	9	100
Ensemble	35	41	11	13	100

Champ : Ensemble des individus enquêtés (N = 547).

Note de lecture : 32 % des ouvriers et employés ont adopté la logique 1 de catégorisation.

Source : Enquête « Décrire la société », 2008-2009.

Catégorisations ordinaires et instituées

Les résultats avancés dans cet article confortent mais aussi complètent certaines conclusions tirées par L. Boltanski et L. Thévenot (1983) il y a trente ans. Ces sociologues insistent en effet sur le fait que les enquêtés avaient tendance à classer les cartes selon une logique du « maraboutdeficelle », agrégeant les cartes les unes aux autres et changeant fréquemment de critères de classement. À tel point qu'ils concluaient sur le fait que « les tas résultant de cette procédure ne peuvent être considérés comme homogènes au regard d'un critère ou d'une définition logique » (Desrosières et Thévenot, [1988] 2002, p. 53). L'observation directe de la passation de notre jeu de cartes a montré que la plupart des enquêtés tâtonnent, agrègent certaines cartes selon une logique « maraboutdeficelle », en mettant d'autres de côté, et reviennent ensuite les classer dans les groupes plus facilement constitués. Cela indique effectivement qu'ils n'ont pas, pour la plupart, appliqué strictement des critères définis *a priori*. Sur ce point, nos conclusions sont convergentes.

Toutefois, ne confondons pas démarche de classement et principe classificatoire. Le constat précédent ne peut conduire à l'affirmation selon laquelle il n'existerait pas de logiques typiques et relativement cohérentes de classement, autrement dit un sens social, voire un sens des divisions sociales, commun aux individus enquêtés. La quantification des résultats des classements à partir du principe de distance entre les cartes permet précisément de mettre au jour ces logiques typiques. Ainsi, le fait que les classements fabriqués soient presque réductibles aux enquêtés n'empêche pas qu'une majorité d'entre eux partagent des principes communs de découpage du monde social. S'il ne faut pas surestimer leur cohérence, qui n'est que l'expression d'une moyenne des distances entre les

cartes, il ne faut pas non plus nier leur existence. Il existe bien des types de catégorisation qui, tout en étant souples dans leur application, n'en relèvent pas moins de la mise en œuvre de quelques logiques stables de classement.

L'examen de ces catégorisations ordinaires conduit à relever la place centrale de la dimension professionnelle. Lorsque l'on observe les résultats du jeu au niveau le plus agrégé, la distinction indépendants/salariés, puis la hiérarchisation du salariat sous l'angle des emplois occupés ressortent comme le mode dominant de structuration de l'espace socioprofessionnel. Ce résultat est confirmé au niveau des variations individuelles des logiques de catégorisation : autour de 80 % des enquêtés ont réalisé des classements qui reposent sur la dimension professionnelle, dans son versant activité professionnelle ou secteur d'activité de l'entreprise, ou dans son versant hiérarchisation des emplois (logiques 1 et 2). Bien sûr, ces deux façons de classer les professions ne sont pas sociologiquement équivalentes. Le fait de privilégier l'entrée par l'activité véhicule une vision plutôt horizontale de la société, incitant à minorer les hiérarchies professionnelles, là où l'entrée par la qualification des emplois conduit au contraire à insister sur les hiérarchies sociales et sur la distinction entre salariés et indépendants.

Évidemment, le cadre de l'enquête était restreint et les enquêtés n'avaient pas, si l'on excepte l'âge, le sexe et le diplôme, à choisir dans une gamme d'informations plus large incluant par exemple le revenu ou le patrimoine, la couleur de peau ou encore le lieu d'habitation. Les résultats de l'enquête ne démontrent donc pas que l'univers professionnel prédomine sur tout autre type de catégorisation du monde social. Toutefois, il est plus mobilisé, bien que moins facile à décliner strictement, que les variables sociodémographiques mais aussi que des variables comme le diplôme et le contrat de travail, dont plusieurs travaux ont pointé le rôle structurant, dans la période contemporaine, pour situer et se situer dans l'espace social. Autrement dit, et comme d'autres travaux autour de l'enquête « Histoires de vies » l'ont montré (Amossé, 2012), la référence à l'univers professionnel, en lien avec le contenu du travail et les gestes professionnels et/ou en lien avec la hiérarchisation des emplois, demeure une référence essentielle lorsqu'il s'agit de se repérer dans l'espace social.

Par extension, les logiques de classement mobilisées confirment qu'il existe encore aujourd'hui des formes de convergence entre les manières ordinaires de catégoriser le monde social et les critères sous-jacents à la construction de la nomenclature des PCS. En effet, une part importante des enquêtés a réalisé des classements distinguant les salariés des indépendants et des employeurs, et proposant une dimension hiérarchique tout en la combinant avec des dimensions relatives au milieu professionnel et/ou au secteur d'emploi (public/privé), ce qui correspond assez bien aux critères de construction de la PCS. De plus, comme l'avaient déjà montré A. Coxon puis D. Joye et F. Lorenzi-Cioldi, les catégorisations de l'espace social sont difficilement réductibles à un principe unique puisqu'elles combinent plusieurs dimensions. Les logiques hiérarchiques (selon la qualification ou le volume de capital culturel ou économique supposé) et des logiques plus horizontales, par exemple l'appartenance à des métiers ou à des domaines professionnels, sont très souvent articulées plus qu'opposées. Ce type d'articulation était d'autant plus réalisable que la consigne du jeu pouvait être lue au sens d'une proximité des expériences de travail (travailler dans le même domaine professionnel, dans les mêmes institutions ou entreprises) et/ou de milieu social (appartenir au même groupe ou à la même classe sociale).

En définitive, si de nombreux travaux ont insisté sur l'émergence de nouveaux types de clivages ou de nouveaux modèles de régulation des rapports sociaux, il ne faut cependant pas sous-estimer le poids de l'histoire et de la permanence du rôle structurant des institutions dans la construction des clivages sociaux en France depuis l'après-guerre. La convergence globale entre catégorisation statistique et catégorisation ordinaire, dans le cas français, est liée au fait que la première s'appuie, pour décrire la société, sur les institutions et catégories juridiques liées au travail. Or, les institutions du salariat telles que la Sécurité sociale, les conventions collectives ou le statut général de la fonction publique organisent encore puissamment, et de manière relativement homogène sur le territoire, le monde du travail et font ainsi partie de l'expérience commune des individus. Nul doute que l'on trouve ici l'une des explications au fait que les catégorisations statistiques et ordinaires entrent en résonance dans le contexte français.

Qu'en est-il dans les différents pays européens ? En partant de l'hypothèse selon laquelle les catégorisations ordinaires entretiennent des liens étroits avec les catégorisations officielles du pays considéré, et sachant que les façons de catégoriser le travail relèvent principalement encore aujourd'hui des spécificités nationales, il est probable que les résultats développés ici soient propres au cas français. Les quelques travaux de comparaison européenne en la matière donnent des indications sur ce point (Pfeuffer et Schultheis, 2002 ; Deaudeau et Poullaouec, 2011 ; Filhon *et al.*, 2013) : s'il ne faut pas ignorer certaines convergences entre les pays, notamment dans la façon dont les individus catégorisent le haut et le bas de la hiérarchie sociale, il n'en reste pas moins que de fortes spécificités nationales subsistent dans celle d'appréhender l'espace socioprofessionnel. Seule une reproduction à grande échelle, et dans plusieurs pays européens, d'un dispositif expérimental comme celui mis en œuvre ici serait susceptible de documenter précisément cette question. À l'heure où la construction d'une nomenclature socioprofessionnelle européenne est mise à l'agenda, cette interrogation est cruciale : jusqu'où peut-on produire une nomenclature socioprofessionnelle unique en Europe si les institutions régissant les mondes du travail ne sont pas harmonisées, et si les catégorisations ordinaires d'appréhension du monde socioprofessionnel sont divergentes ?

Jérôme DEAUVEAU

*Laboratoire Printemps
CNRS – Université de Versailles – Saint-Quentin-en-Yvelines
UFR des Sciences sociales
47, boulevard Vauban
78047 Guyancourt cedex*

Laboratoire de sociologie quantitative (Lsq) – CREST

jerome.deaudeau@uvsq.fr

Étienne PENISSAT

*Centre d'études et de recherches administratives, politiques et sociales (CERAPS)
CNRS – Université Lille 2
1, Place Déliot
BP 629
59024 Lille cedex*

etienne.penissat@univ-lille2.fr

Cécile BROUSSE

*INSEE – Division Conditions de vie des ménages
Timbre F340
18, boulevard Adolphe Pinard
75675 Paris cedex 14*

Laboratoire de sociologie quantitative (LSQ) – CREST

cecile.brousse@insee.fr

Cyril JAYET

*Groupe d'étude des méthodes de l'analyse sociologique de la Sorbonne (GEMASS)
Université Paris-Sorbonne – CNRS*

*Maison de la Recherche de Paris-Sorbonne
Département de sociologie
28, rue Serpente
75006 Paris*

cyril.jayet@gmail.com

ANNEXES

ANNEXE 1. – *Le jeu de cartes*

TABLEAU A1. – *Le jeu de cartes*

N° de carte	Prénom	Profession	Sexe	Âge	Statut	Diplôme	Nombre de salariés (établissement)	Responsable (encadrement)	Activité (établissement)
01	Aurélié	Pharmacienne	F	26	Salariée en Cdi	Bac + 6	–	Non	Pharmacie
02	Catherine	Infirmière	F	44	Fonctionnaire	Bac + 2	–	Non	Lycée
03	Jérôme	Ingénieur	H	48	Salarié en Cdi	Bac + 5	–	Non	Production d'électricité
04	Monique	Vendeuse	F	21	Salariée en Cdi	Bac professionnel	–	3 personnes	Vente de meubles
05	Cyril	Maçon	H	33	À son compte	Sans	Sans	–	Travaux de maçonnerie
06	Caroline	Serveuse	F	45	Salariée en Cdi	BEP	–	Non	Restaurant
07	Georges	Enseignant	H	50	Fonctionnaire	Bac	–	Non	Collège
08	Reda	Maçon	H	23	Salarié en Cdi	Bac professionnel	–	Non	Construction de maisons
09	Mickaël	Commercial	H	40	Salarié en Cdi	Brevet des collèges	–	Non	Transport international
10	Kamel	Agent de sécurité	H	23	Salarié en Cdi	Bac + 4	–	Non	Gardiennage
11	Angélique	Femme de ménage	F	50	Salariée en Cdd	CEP	–	Non	Nettoyage – Entretien
12	Noëlle	Commerçante	F	51	À son compte	Bac	Sans	–	Vente de vêtements
13	Maria	Aide-soignante	F	38	Fonctionnaire	Bac + 2	–	Non	Hôpital
14	Anthony	Mécanicien auto	H	36	Salarié en Cdi	BEP	–	Non	Réparation automobile
15	Wayne	Technicien de maintenance	H	34	Salarié en Cdi	Bac professionnel	–	Non	Construction automobile
16	Corinne	Couturière	F	50	Salariée en Cdi	Sans	–	Non	Fabrication de vêtements
17	Hélène	Préparatrice en pharmacie	F	25	Salarié en Cdi	Bac technologique	–	Non	Pharmacie
18	Sabine	Employée de libre-service	F	34	Salarié en Cdi	Sans	–	Non	Boulangerie-pâtisserie
19	Franck	Plombier-chauffagiste	H	40	Salarié en Cdi	BEP	–	2 personnes	Installation d'eau
20	Nicolas	Chef des ventes	H	34	Salarié en Cdi	Bac + 2	–	3 personnes	Commerce de gros
21	José	Cariste	H	33	Intérimaire	Sans	–	Non	Fabrication de pneus
22	Maryse	Secrétaire	F	33	Salariée en Cdi	Brevet des collèges	–	Non	Agence immobilière
23	Michel	Agriculteur	H	51	À son compte	Sans	Sans	–	Culture et élevage
24	Cécile	Professeure des écoles	F	28	Salariée en Cdi	Bac + 3	–	Non	École primaire
25	Jean-Claude	Gérant de société	H	46	Employeur	CAP	3 salariés	3 salariés	Vente de matériel agricole
26	Lynda	Employée de bureau	F	49	Salariée en Cdi	CEP	–	Non	Travaux de maçonnerie
27	Marie-Françoise	Assistante de direction	F	59	Salariée en Cdi	Brevet des collèges	–	Non	Production de médicaments
28	Christophe	Chauffeur-livreur	H	30	Salarié en Cdi	CAP	–	Non	Fabrication d'aliments
29	Françoise	Exploitante agricole	F	60	Employeur	Bac + 2	6 salariés	6 salariés	Marâtchage
30	Sébastien	Cuisinier	H	41	Salarié en Cdi	CAP	–	7 personnes	Restauration collective
31	Guy	Magasinier	H	51	Salarié en Cdi	CAP	–	Non	Commerce d'automobiles
32	Régis	Agent de salubrité	H	57	Fonctionnaire	Sans	–	Non	Commune
33	Pierre	Directeur technique	H	36	Salarié en Cdi	Bac professionnel	–	10 personnes	Télécommunications

ANNEXE 2. – *L'échantillon*

TABLEAU A2. – *Comparaison des caractéristiques de l'échantillon et de celles de la population française en emploi*

	Enquête « Décrire la société »	Enquête « Emploi »
Sexe		
Hommes	52,2	52,8
Femmes	47,8	47,2
Pcs		
Agriculteurs	1,5	1,8
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	4,3	6,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	8,9	16,2
Professions intermédiaires	33,9	24,0
Employés	32,2	29,3
Ouvriers	19,2	22,6
Niveau d'études		
< Bac	35,3	49,8
Bac	25,2	19,2
> Bac	39,5	31,0
Âge		
Moins de 30 ans	33,1	19,8
De 30 à 44 ans	43,7	54,5
45 ans et plus	23,2	25,7

Champ : Population active occupée de 18 ans ou plus, vivant en France métropolitaine.

Sources : Première colonne : enquête « Décrire la société », 2008-2009 ; deuxième colonne : enquête « Emploi » en continu 2008-2010, INSEE.

ANNEXE 3. – *Classements, paquets et paires les plus fréquents*

TABLEAU A3. – *Les classements les plus fréquents*

	Paquet 1	Paquet 2	Paquet 3	Paquet 4	Paquet 5	Paquet 6	Paquet 7
Classement 1 (N = 12)	À son compte	Fonctionnaire	Employeur	Intérimaire	CDD	CDI	
Classement 2 (N = 4)	À son compte	Fonctionnaire	Employeur	Intérimaire	CDD	CDI responsable	CDI, non responsable
Classement 3 (N = 4)	60 ans	21-28 ans	40-49 ans	30-38 ans	50-59 ans		
Classement 4 (N = 3)	À son compte	Fonctionnaire	Employeur	Intérimaire ou CDD	CDI		
Classement 5 (N = 3)	Fonctionnaire	À son compte ou employeur	Intérimaire ou CDD	CDI			
Classement 6 (N = 3)	Fonctionnaire	À son compte ou employeur	Intérimaire ou CDD	CDI responsable	CDI, non responsable		

TABLEAU A4. – *Les 15 paquets les plus fréquents*

Paquet	Fréquence	%	1 ^{re} carte	2 ^e carte	3 ^e carte	4 ^e carte	5 ^e carte
C07C24	144	26,2	Enseignant Fonctionnaire Bac	Professeure des écoles Salariée en CDI Bac + 3	–	–	–
C23C29	112	20,4	Agriculteur À son compte Sans diplôme	Exploitante agricole Employeur Bac + 2	–	–	–
C01C02 C13C17	94	17,1	Pharmacienne Salariée en CDI Bac + 6	Infirmière Fonctionnaire Bac + 2	Aide-soignante Fonctionnaire Bac + 2	Préparatrice en pharmacie Salariée en CDI Bac technologique	–
C05C12 C23	84	15,3	Maçon À son compte Sans diplôme	Commerçante À son compte Bac	Agriculteur À son compte Sans diplôme	–	–
C02C07 C13C32	82	14,9	Infirmière Fonctionnaire Bac + 2	Enseignant Fonctionnaire Bac	Aide-soignante Fonctionnaire Bac + 2	Agent de salubrité Fonctionnaire Sans diplôme	–
C05C12 C23 C25C29	77	14	Maçon À son compte Sans diplôme	Commerçante À son compte Bac	Agriculteur À son compte Sans diplôme	Gérant de société Employeur Sans diplôme	Exploitante agricole Employeur Bac + 2
C25C29	72	13,1	Gérant de société Employeur CAP	Exploitante agricole Employeur Bac + 2	–	–	–
C01C03	60	10,9	Pharmacienne Salariée en CDI Bac + 6	Ingénieur Salarié en CDI Bac + 5	–	–	–
C11C21	54	9,8	Femme de ménage Salariée en CDD CEP	Cariste Intérimaire Sans diplôme	–	–	–
C21	51	9,2	Cariste Intérimaire Sans diplôme	–	–	–	–
C22C26 C27	49	8,9	Secrétaire Salariée en CDI Brevet des collèges	Employée de bureau Salariée en CDI CEP	Assistante de direction Salariée en CDI Brevet des collèges	–	–
C11	44	8	Femme de ménage Salariée en CDD CEP	–	–	–	–
C03	42	7,6	Ingénieur Salarié en CDI Bac + 5	–	–	–	–

TABLEAU A5. – *Les 10 paires de cartes les plus fréquemment réalisées*

Paire	1 ^{re} carte	2 ^e carte	Fréquence	%
C02C13	Infirmière Fonctionnaire, Bac + 2	Aide-soignante Fonctionnaire, Bac + 2	430	78,3
C22C26	Secrétaire, Salariée en CDI Brevet des collèges	Employée de bureau Salariée en CDI, CEP	406	74,0
C07C24	Enseignant Fonctionnaire, Bac	Professeure des écoles Salariée en CDI, Bac + 3	367	66,8
C28C31	Chauffeur-livreur Salariée en CDI, CAP	Magasinier Salarié en CDI, CAP	362	65,9
C14C15	Mécanicien auto Salarié en CDI, BEP	Technicien de maintenance Salarié en CDI, CAP	362	65,9
C14C31	Mécanicien auto Salarié en CDI, BEP	Magasinier Salarié en CDI, CAP	334	60,8
C16C18	Couturière Salariée en CDI, sans diplôme	Employée de libre-service Salarié en CDI, sans diplôme	333	60,7
C08C14	Maçon Salarié en CDI, Bac professionnel	Mécanicien auto Salarié en CDI, BEP	326	59,3
C23C29	Agriculteur À son compte, sans diplôme	Exploitante agricole Employeur, Bac + 2	321	58,5
C22C27	Secrétaire Salariée en CDI, Brevet des collèges	Assistante de direction Salariée en CDI, Brevet des collèges	320	58,3

ANNEXE 4. – *Mesurer la proximité entre les classements réalisés*

Comment mesurer la proximité moyenne entre les classements réalisés par l'ensemble des enquêtés ? La solution adoptée ici a consisté à calculer la moyenne des paires de cartes concordantes et discordantes parmi l'ensemble des enquêtés pris deux à deux (Penissat et Jayet, 2009). Trois cas de figure sont possibles pour une paire de cartes donnée, lorsque l'on compare deux individus : soit les deux enquêtés ont constitué la paire (A), soit ils n'ont pas pris la paire (B), soit leur avis a été divergent (C), l'un ayant pris cette paire et l'autre non. En moyenne, sur l'ensemble des enquêtés pris deux à deux, 6 % des 528 paires ont été prises en commun par deux enquêtés (A), 66,7 % ont été non prises par les couples d'enquêtés (B), et 27,3 % ont été divergentes (C). En additionnant les deux cas de figure convergents (A + B), 73,7 % des 528 paires sont en moyenne convergentes sur l'ensemble des couples d'enquêtés.

Comment interpréter ce résultat ? Il faut pour cela le rapporter à un seuil minimum et un seuil maximum. Le seuil maximum correspond au cas où tous les enquêtés ont réalisé le même classement, donc à la situation où la proportion de paires convergentes (A + B) vaut 100 %. Le seuil minimum est plus complexe à déterminer. Considérons le cas de figure où les 547 enquêtés auraient fabriqué leur classement complètement au hasard : quelle serait alors la répartition moyenne des proportions A, B et C ? Cette répartition dépend du nombre moyen de paquets constitués, et même plus précisément du nombre de paires de cartes réalisées. La répartition aléatoire des proportions A, B et C correspond aux expressions suivantes :

$$A = \frac{1}{m^2} \qquad B = \frac{(m-1)^2}{m^2} \qquad C = \frac{2(m-1)}{m^2}$$

Pour augmenter la précision, on remplace le nombre moyen de paquets constitués par la proportion moyenne f de paires réalisées. On remplace alors m par $1/f$ dans les équations ci-dessus, et on obtient alors :

$$A = f^2 \qquad B = (1 - f)^2 \qquad C = 2(f - f^2)$$

On fixe donc la proportion de paires de cartes prises à la moyenne constatée sur l'ensemble de l'échantillon (ici en l'occurrence 19,7 %), et, en appliquant les expressions ci-dessus, on calcule les valeurs A, B et C dans le cas aléatoire. On obtient alors A-aléatoire = 3,9 %, B-aléatoire = 64,5 % et C-aléatoire = 31,6 %.

Donc, en fixant un nombre de paires au niveau moyen constaté dans l'échantillon, on obtiendrait alors de manière aléatoire 68,4 % de paires convergentes (A-aléatoire + B-aléatoire).

On compare ensuite le résultat observé empiriquement à cette valeur théorique. L'écart entre les deux, ici un peu plus de 5 points, correspond à l'écart observé par rapport à la situation d'indépendance entre les classements. Cet écart est-il important ? Calculons pour cela le pourcentage de la proximité maximum (PPM), soit le rapport entre l'écart observé (ici 5 points) et l'écart maximum (100-69, soit 31 points). Le PPM sur l'ensemble de l'échantillon vaut donc ici 16 %. En moyenne, l'ensemble des enquêtés ont une proximité qui correspond à 16 % de la proximité maximale. Ce résultat doit être contextualisé, autrement dit remis dans une fourchette réaliste. Un PPM de 100 % correspondrait au fait que tous les enquêtés auraient réalisé, chacun de leur côté, exactement le même classement, ce qui est empiriquement improbable (sauf bien sûr s'ils se sont tous mis d'accord avant de jouer !) Sur un sous-ensemble de l'échantillon rassemblant les enquêtés qui ont utilisé le statut et le contrat de travail comme critère quasi unique de classement (voir *infra*), *i.e.* un critère facilement interprétable, le PPM monte à 50 %. En d'autres termes, lorsque les enquêtés sont effectivement très proches du point de vue des classements, le PPM se situe empiriquement à 50 %. La valeur obtenue sur l'ensemble de l'échantillon correspond donc à environ 1/3 de la proximité la plus forte constatée empiriquement. La proximité entre l'ensemble des classements est donc réelle, mais son ampleur reste relative. Les enquêtés ont partagé des éléments de classification sans appliquer une seule logique de classement.

ANNEXE 5. – Étudier les dimensions communes des catégorisations

Afin de visualiser la logique moyenne d'un ensemble quelconque d'individus (qu'il s'agisse de l'ensemble des enquêtés ou d'un sous-ensemble), on procède à l'analyse de la matrice des distances entre les cartes propres à ce groupe. La distance entre les cartes est construite de la façon suivante :

$$\text{Distance entre les cartes 1 et 2} = (N - nC01C02)/N$$

avec N = effectif total de l'ensemble considéré et

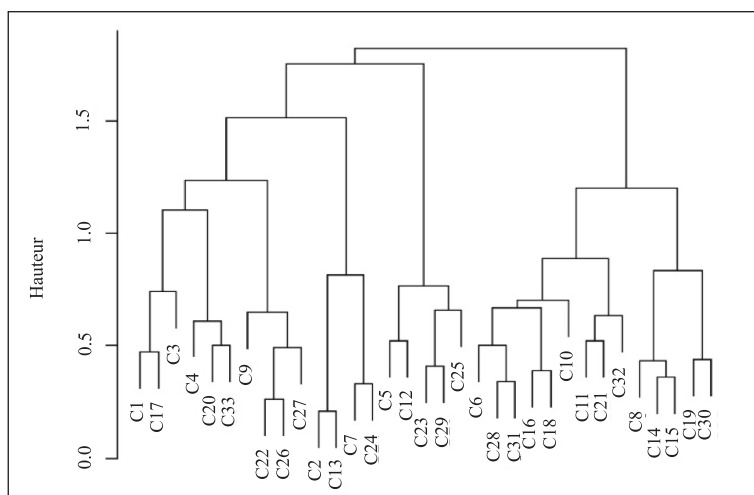
$nC01C02$ = nombre d'individus de l'ensemble qui ont pris cette paire de cartes.

Cette distance varie donc de 0 (lorsque l'ensemble des individus ont pris cette paire de cartes) à 1 (lorsqu'aucun individu n'a pris cette paire). On calcule la distance entre l'ensemble des cartes prises deux à deux et l'on obtient alors la matrice des distances entre les cartes pour l'ensemble considéré.

On réalise ensuite une classification ascendante hiérarchique directement sur cette matrice de distances (avec le critère de Ward). Les cartes sont ainsi agrégées selon leur plus ou moins grande distance entre elles et représentées sous la forme d'un dendrogramme. On coupe ensuite l'arbre à un niveau donné et l'on obtient alors un classement des cartes fondé sur les distances entre les cartes prises deux à deux. Le nombre de paquets obtenus, et donc l'emplacement de la coupure du dendrogramme, est décidé, d'une part, par l'examen de la forme du dendrogramme – l'usage voulant que l'on coupe l'arbre à un endroit matérialisant un saut dans la classification – et, d'autre part, en examinant le nombre moyens de paquets réellement réalisés par les individus du sous-groupe considéré. Le classement obtenu par la classification correspond au classement « moyen » du sous-groupe considéré.

On trouvera ci-dessous le dendrogramme issu de la classification réalisée sur l'ensemble des 547 enquêtés (Graphique A5). Celui-ci indique qu'un découpage en 7 paquets est intéressant du point de vue de la perte d'informations. Ce nombre de paquets correspondant également au nombre moyen de paquets constitués par les enquêtés, nous l'avons retenu pour fabriquer le classement « moyen » des cartes.

GRAPHIQUE A5. – *La logique moyenne de catégorisation*



Cette première analyse est complétée par une analyse factorielle de la matrice des distances entre les cartes, menée à partir de la méthode de positionnement multidimensionnel (*Multidimensional Scaling*). Nous avons mis en œuvre une analyse de type métrique. L'indicateur de « stress » se situe à 0,19 lorsque les six premiers axes sont pris en compte, ce qui peut être considéré comme un niveau acceptable. L'inertie des six premiers axes se décompose de la façon suivante (l'inertie totale est calculée sur la base des six axes retenus) :

- Axe 1 : 0,65 (29 %)
- Axe 2 : 0,49 (22 %)
- Axe 3 : 0,37 (17 %)
- Axe 4 : 0,28 (13 %)
- Axe 5 : 0,23 (10 %)
- Axe 6 : 0,19 (8 %)

Nous analysons les quatre premiers axes, qui restituent 82 % de l'information contenue dans ces six premiers axes de l'analyse de positionnement multidimensionnel.

ANNEXE 6. – *Décrire les logiques typiques de catégorisation*

On cherche ici à explorer les variations dans les logiques de catégorisation. Pour ce faire, on réalise d'abord une typologie des individus enquêtés à partir de leurs réponses sur les 528 variables de paires de cartes. Cette typologie est construite en deux étapes. On réalise d'abord une classification ascendante (à partir du critère de Ward) sur l'ensemble des 528 variables de paires de cartes. À partir de la lecture du dendrogramme, on peut estimer qu'un découpage en 5 groupes d'individus est intéressant.

On réalise ensuite, à partir des parangons de chaque groupe, une procédure K-means permettant de ré-agréger les individus dans les cinq groupes, en partant des individus situés au centre de chacune des classes. Cette procédure permet de constituer des groupes plus stables. Afin de déterminer les logiques typiques de catégorisations des différents groupes obtenus, on réalise ensuite sur chacun des groupes une analyse de la matrice des distances entre les cartes sur le même modèle que pour l'ensemble des individus décrits dans l'Annexe 5. Enfin, afin d'explorer l'hétérogénéité des groupes, et tout particulièrement des deux premiers qui sont les plus nombreux, l'ensemble des opérations (classification/stabilisation K-means et analyse de la matrice) sont répétées une seconde fois, ce qui permet de vérifier le degré d'homogénéité des cinq logiques typiques distinguées.

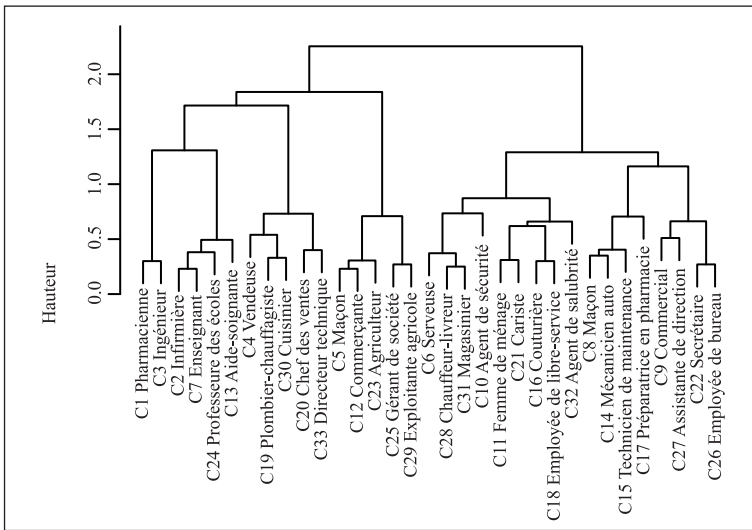
On trouvera ci-après les dendrogrammes issus de la classification réalisée à partir des distances entre les cartes pour chacune des 5 classes d'individus correspondant aux quatre logiques de classement décrites dans l'article.

GRAPHIQUES A6. – *Dendrogrammes issus de la classification pour chacune des 5 classes d'individus correspondant aux quatre logiques de classement*

Groupe 1 (Logique 1 : la hiérarchie)

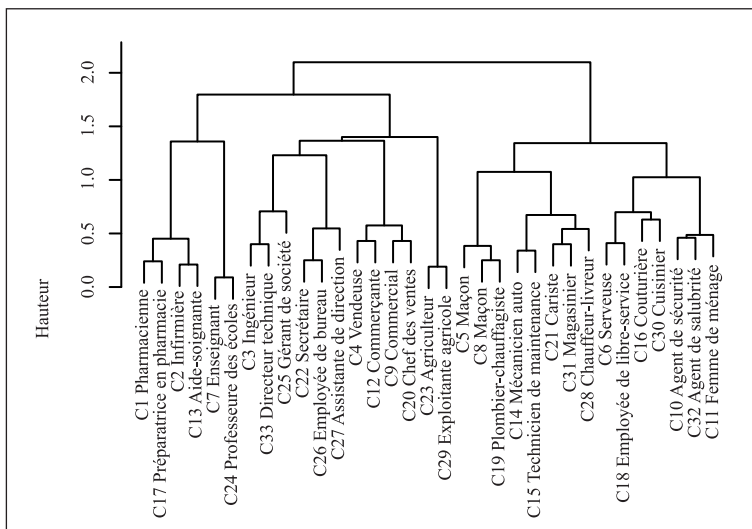
Dendrogramme d'Agnes (x = distance, diss = t, méthode = Ward).

Coefficient agglomératif : 0,84



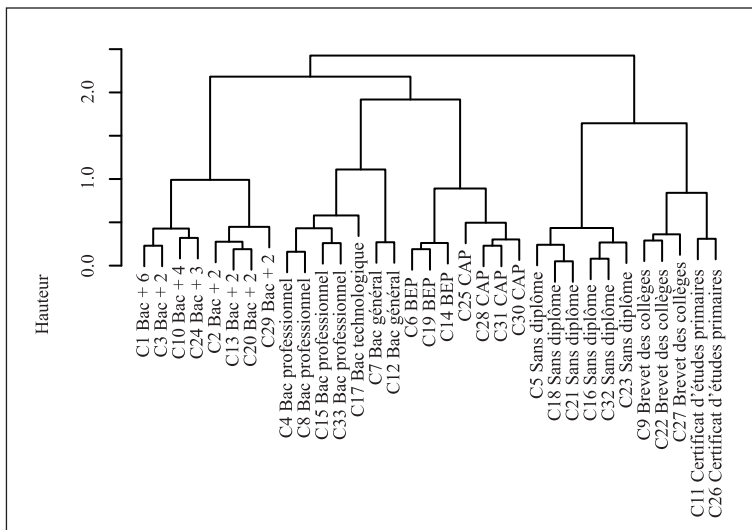
Groupe 2 (Logique 2 : l'activité)

Dendrogramme d'Agnès (x = distance, diss = t, méthode = Ward).
Coefficient agglomératif : 0,82



Groupe 3 (Logique 3 : le diplôme)

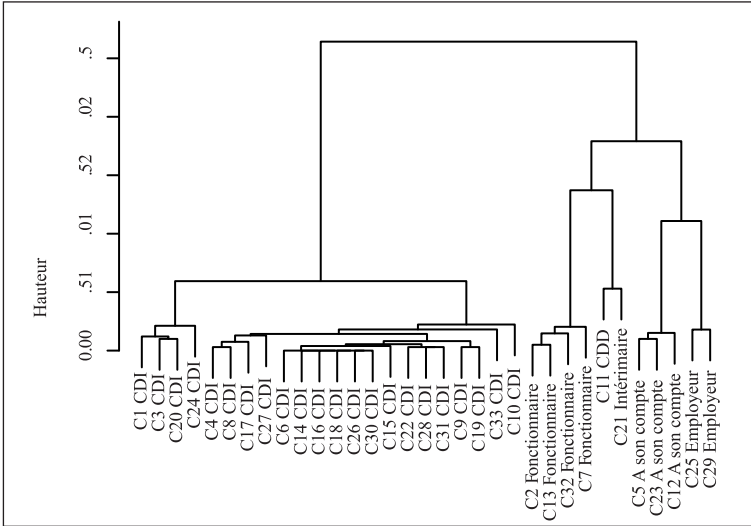
Dendrogramme d'Agnès (x = distance, diss = t, méthode = Ward).
Coefficient agglomératif : 0,9



Groupe 4 (Logique 4 : le contrat de travail)

Dendrogramme d'Agnès (x = distance, diss = t, méthode = Ward).

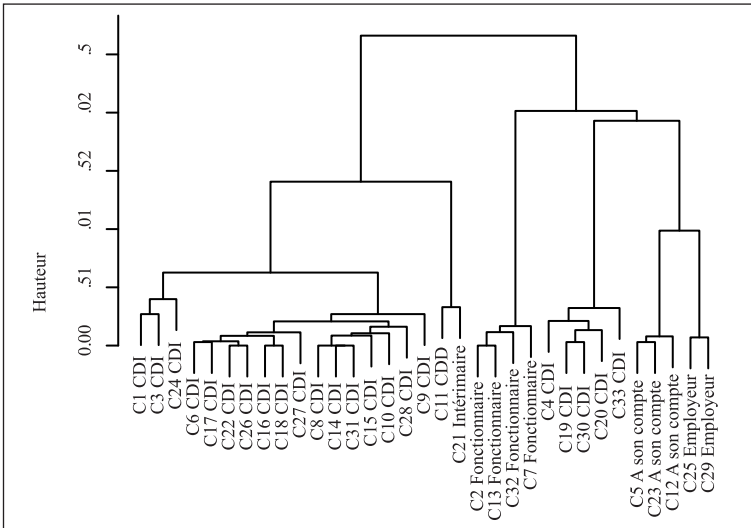
Coefficient agglomératif : 0,96



Groupe 5 (Logique 4 : le contrat de travail)

Dendrogramme d'Agnès (x = distance, diss = t, méthode = Ward).

Coefficient agglomératif : 0,96



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AMOSSÉ T., 2012, « Catégories socioprofessionnelles : quand la réalité résiste ! Après le crépuscule, une nouvelle aube ? », *Revue française de socio-économie*, 10, p. 225-234.
- AMOSSÉ T., CHARDON O., 2006, « Les travailleurs non-qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et statistique*, 393-394, p. 203-229.
- 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.
- BOUFFARTIGUE P. (dir.), 2004, *Le retour des classes sociales*, Paris, La Dispute.
- BROUSSE C., 2008, « Esec, Projet européen de classification socio-économique », *Courrier des statistiques*, 125, p. 27-36.
- BROUSSE C., 2012, « Réflexion sur la nomenclature socio-économique européenne en gestation », *Revue française de socio-économie*, 10, p. 241-250.
- CHAMBAZ C., MAURIN É., TORELLI C., 1998, « L'évaluation sociale des professions en France. Construction et analyse d'une échelle des professions », *Revue française de sociologie*, 39, 1, p. 177-226.
- CHAUVEL L., 1998, *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, Paris, Presses universitaires de France.
- CHAUVEL L., 2001, « Le retour des classes sociales ? », *Revue de l'OFCE*, 79, p. 315-359.
- CHENU A., BURNOD G., 2003, « Les représentations ordinaires de la division du travail : une étude fondée sur les déclarations de profession » dans P.-M. MENGER (dir.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, p. 119-131.
- CLARK T. N., LIPSET S. M., 1991, « Are Social Classes Dying? », *International Sociology*, 6, 6, p. 397-410.
- CONEIN B., 1991, « Catégorisations professionnelles et classements sociaux : un ou deux savoirs ? », *Cahier du Réseau Langage et travail*, 1, « Catégorisations dans le langage », disponible sur Langage.travail.crg.polytechnique.
- COUTROT L., 2002, « Les catégories socioprofessionnelles : changement des conditions, permanence des positions ? », *Sociétés contemporaines*, 45-46, p. 107-129.
- COXON A. P. M., JONES C. L., 1974, « Occupational Similarities: Subjective Aspects of Social Stratification », *Quality and Quantity*, 8, 2, p. 139-158.
- COXON A. P. M., JONES C. L., 1979, « Image and Predication: The Use of Subjective Occupational Hierarchies », *Quality and Quantity*, 13, 2, p. 121-140.
- COXON A. P. M., JONES C. L., DAVIES P. M., 1986, *Images of Social Stratification. Occupational Structures and Class*, London, Sage Publications.
- DEAUVIEAU J., DUMOULIN C., 2009, « Qui sont les "professions intermédiaires" ? Morphologie, rapport au travail et sentiment d'appartenance de classe » dans Fr. GUÉRIN-PACE, O. SAMUEL, I. VILLE (coord.), *La diversité des appartenances. L'enquête Histoire de vie sur la Construction des identités*, Paris, INED.
- DEAUVIEAU J., POUILLAOUEC T. (dir.), 2011, *Les catégorisations de l'espace social en Europe*, Rapport de recherche pour la division Emploi de l'INSEE.
- DEMAZIÈRE D., 2003, *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?* Paris, Belin.
- DESROSIÈRES A., THÉVENOT L., [1988] 2002, *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte.

- EVANS M. D. R., KELLEY J., 1995, « Class and Class Conflict in Six Western Nations », *American Sociological Review*, 60, 2, p. 157-178.
- EVANS M. D. R., KELLEY J., 2004, « Subjective Social Location: Data from 21 Nations », *International Journal of Public Opinion Research*, 16, 1, p. 3-38.
- FASSIN É., FASSIN D. (dir.), 2009, *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, Paris, La Découverte.
- FAYE P., COURCOUX P., GIBOREAU A., QANNARI E. M., 2011, « Méthodes de traitement statistique des données issues d'une épreuve de tri libre », *Revue Modulad*, 43, p. 1-24.
- FILHON A., BROUSSE C., DEAUVIEAU J., MESPOULET M., PELAGE A., POULLAOUÉC T., SZTANDAR-SZTANDERSKA C., VERDALLE L. (DE), 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.
- FITOUSSI J.-P., ROSANVALLON P., 1996, *Le nouvel âge des inégalités*, Paris, Le Seuil.
- GOLDTHORPE J. H., 2000, *On Sociology, Numbers, Narratives and the Integration of Research and Theory*, Oxford, Oxford University Press.
- GOLDTHORPE J. H., HOPE K., 1974, *The Social Grading of Occupations: A New Approach and Scale*, Oxford, Clarendon Press.
- GOLDTHORPE J. H., MARSHALL G., 1992, « The Promising Future of Class Analysis: A Response to Recent Critiques », *Sociology*, 26, 3, p. 381-400.
- HACKING I., 2008, *Entre science et réalité : la construction sociale de quoi ?* Paris, La Découverte.
- HOUT M., 2008, « How Class Works: Objective and Subjective Aspects of Class since the 1970s » dans A. LAREAU, D. CONLEY (eds.), *Social Class: How Does it Work?* New York (NY), Russell Sage Foundation, p. 25-64.
- JOYE D., LORENZI-CIOLDI F., 1988, « Représentations sociales de catégories socioprofessionnelles : aspects méthodologiques », *Bulletin de psychologie*, 41, 384, p. 377-390.
- LEMEL Y., 1991, *Stratification et mobilité sociale*, Paris, Armand Colin.
- LEMEL Y., 2003, « L'architecture des PCS et les évaluations des professions » dans P.-M. MENDER (dir.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, p. 101-118.
- MAURIN É., 2002, *L'égalité des possibles*, Paris, Le Seuil.
- MICHELAT G., SIMON M., 1971, « Classe sociale objective, classe sociale subjective et comportement électoral », *Revue française de sociologie*, 12, 4, p. 483-527.
- MICHELAT G., SIMON M., 2004, *Les ouvriers et la politique. Permanences, ruptures, réalignements 1962-2002*, Paris, Presses de Sciences Po.
- PELAGE A., POULLAOUÉC T., 2009, « "Haut", "Milieu", "Bas". Le sentiment d'appartenir à une classe sociale en 2003 » dans Fr. GUÉRIN-PACE, O. SAMUEL, I. VILLE (coord.), *La diversité des appartenances. L'enquête Histoire de vie sur la Construction des identités*, Paris, INED.
- PENISSAT E., JAYET C., 2009, « *Décrire La Société* ». Une enquête pour comprendre les logiques de classification et de perception de l'espace social, Rapport du Centre Maurice Halbwachs pour l'INSEE.
- PENISSAT E., 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.

- PFEUFFER A., SCHULTHEIS F., 2002, « Quelques particularités allemandes dans la représentation statistique du monde social », *Sociétés contemporaines*, 45-46, p. 17-42.
- PIERRU E., SPIRE A., 2008, « Le crépuscule des catégories socioprofessionnelles », *Revue française de science politique*, 58, 3, p. 457-481.
- ROSCH E. H., 1973, « On the Internal Structure of Perceptual and Semantic Categories » dans T. E. MOORE (ed.), *Cognitive Development and the Acquisition of Language*, New York (NY), Academic Press, p. 111-114.
- ROSE D., HARRISON E. (eds.), 2010, *Social Class in Europe: An Introduction to the European Socio-Economic Classification*, London, Routledge.
- ROSE D., O'REILLY K. (eds.), 1997, *Constructing Classes: Towards a New Social Classification for the UK*, Swindon, ESRC.
- ROSE D., PEVALIN D. J., 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.
- ROSSI P. H., 1979, « Vignette Analysis. Uncovering the Normative Structure Of Complex Judgments » dans R. K. MERTON, J. S. COLEMAN, P. H. ROSSI (eds.), *Qualitative and Quantitative Social Research. Papers in Honor of Paul F. Lazarsfeld*, New York (NY), Free Press.
- SZRETZER R. S., 1984, « The Genesis of the Registrar-General's Social Classification of Occupations », *British Journal of Sociology*, 35, 4, p. 522-546.
- TREIMAN D. J., 1977, *Occupational Prestige in Comparative Perspective*, New York (NY), Academic Press.
- VANNEMAN R., WEBER CANNON L., 1987, *The American Perception of Class*, Philadelphia (PA), Temple University Press.

ABSTRACT

Everyday categorizations of French social space. Analysis based on a card game

Although many studies have examined the ability of socio-occupational classification to objectify social class divisions, there are very few that study their correspondence with the everyday categorisations used by French people in their thinking about society. Based on a "card game" inspired by the survey by Luc Boltanski and Laurent Thévenot in the early 1980s, this article describes everyday class rankings in order to assess their degree of convergence with official classifications, and particularly with socio-economic classification. Conducted with a sample of 547 persons, our survey shows the presence of shared rationales and typical variations within what are assumed to be the highly differentiated rankings used by people. In fact the majority of these categorizations rely on occupational criteria that are ordered according to a hierarchical logic (by distinguishing between employed and self-employed, and then according to an internal classification amongst the employed), or in terms of occupation (by trade and occupational sector), and they confirm a form of internalization of official divisions within the social world.

Key words. EVERYDAY CATEGORISATIONS – CLASSIFICATION – OCCUPATIONS AND SOCIO-ECONOMIC CATEGORIES – EXPERIMENTATION – QUANTIFICATION

ZUSAMMENFASSUNG

Die gewöhnlichen Kategorisierungen des französischen Sozialraums. Eine Untersuchung anhand eines Kartenspiels

Wenn auch die Arbeiten zahlreich sind, in denen die Fähigkeit der sozioberuflichen Nomenklaturen zur Objektivierung der Verteilung des Sozialraums befragt wird, so sind die Untersuchungen seltener, bei denen ihr Zusammenhang mit den gewöhnlichen Kategorisierungen geprüft wird, die von den Franzosen zu Gesellschaftsfragen angeführt werden. Anhand eines „Kartenspiels“ ähnlich dem, der in der Untersuchung von Luc Boltanski und Laurent Thévenot zu Anfang der 80er Jahre benutzt wurde, beschreibt dieser Aufsatz diese gewöhnlichen Einstufungen, um ihren Übereinstimmungsgrad mit den offiziellen Klassifizierungen zu prüfen, und besonders mit der Nomenklatur der *Pcs* (*Professionen und sozioberuflichen Kategorien*). Unsere Untersuchung wurde bei einer Auswahl von 547 Individuen geführt. Sie zeigt gemeinsame Logiken und typische Variationen innerhalb dieser grundsätzlich differenzierten Einstufungen, die diese Individuen vornehmen. Ihre vorwiegenden Kategorisierungen stützen sich in der Tat auf berufliche Kriterien – sei es über eine Hierarchielogik (bei Unterscheidung von Arbeitnehmern und Nicht-Arbeitnehmern, und anschließend bei Einstufung innerhalb der Arbeitnehmer) oder entsprechend einer Aktivitätslogik (durch Berufe und Aktivitätssektor) –, und bestätigen eine Interiorisierungsform der offiziellen Einteilungen der sozialen Welt.

Wörter Schlüssel. ÜBLICHE KATEGORISIERUNGEN – KLASSIFIZIERUNG – BERUFE UND SOZIOBERUFLICHE KATEGORIEN – EXPERIMENTIERUNG – QUANTIFIZIERUNG

RESUMEN

Las categorizaciones habituales del espacio social francés. Un análisis a partir de un juego de naipes

Si numerosos trabajos cuestionan sobre la capacidad de las nomenclaturas socio-profesionales para objetivar las divisiones del espacio social, son más raros los que estudian su correspondencia con las categorizaciones habituales movilizadas por los franceses para pensar la sociedad. En base a un «juego de naipes» inspirado en la encuesta de Luc Boltanski y Laurent Thévenot, este artículo tien por objetivo de describir estas clasificaciones habituales del espacio social francés. Efectuada a una muestra de 547 personas, nuestra encuesta indica la presencia de lógicas comunes y de variaciones típicas dentro de las clasificaciones *a priori* muy diferenciadas, que las personas efectúan. En efecto, sus categorizaciones se apoyan mayoritariamente sobre el criterio de la profesión – que se declina según una lógica jerárquica (distinguiendo asalariados y no asalariados, después produciendo una clasificación interna al asalariado) o según una lógica de actividad (por oficio y sector de actividad) –, y confirman una forma de interiorización de las divisiones oficiales del mundo social.

Palabras claves. CATEGORIZACIONES HABITUALES – CLASIFICACIÓN – PROFESIONES Y CATEGORÍAS SOCIOPROFESIONALES – EXPERIMENTACIÓN – CUANTIFICACIÓN