

Le prestige des professions en Suisse

Dominique Joye¹, Yannick Lemel² & Christof Wolf³

¹ FORS & Université de Lausanne

² CREST, Institut Polytechnique de Paris

³ GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften & Université de Mannheim

Social Change in Switzerland N°33

Février 2023

La série **Social Change in Switzerland** documente, en continu, l'évolution de la structure sociale en Suisse. Elle est éditée conjointement par le Centre de compétences suisse en sciences sociales (**FORS**) et le Centre de compétences suisse pour la recherche sur les parcours de vie (**LIVES**) de l'Université de Lausanne. Le but est de retracer le changement de l'emploi, de la famille, des revenus, de la mobilité, du vote ou du genre en Suisse. Basée sur la recherche empirique de pointe, elle s'adresse à un public plus large que les seuls spécialistes.

Editeur responsable

Daniel Oesch, LIVES, Université de Lausanne

Comité éditorial

Felix Bühlmann, LIVES, Université de Lausanne

Dominique Joye, LIVES, Université de Lausanne

Fiona Koster, LIVES, Université de Lausanne

Ursina Kuhn, FORS

Catia Luperto, LIVES, Université de Lausanne

Pascal Maeder, LIVES, Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO)

Monika Vettovaglia, FORS

Boris Wernli, FORS

FORS
Géopolis
1015 Lausanne
www.socialchangeswitzerland.ch
Contact: info@socialchangeswitzerland.ch

Référence

Joye, D., Lemel, Y., & Wolf, C. (2023). Le prestige des professions en Suisse. *Social Change in Switzerland*, N°33. doi: 10.22019/SC-2023-00001

Copyright



Creative Commons: Attribution CC BY 4.0. Cette licence permet aux autres de distribuer, remixer, arranger, et adapter votre œuvre, même à des fins commerciales, tant qu'on vous accorde le mérite de la création originale en citant votre nom.

Résumé

La sociologie utilise souvent la profession d'un individu pour décrire sa position sociale. En suivant cette ligne, une mesure de position sociale est le prestige attribué à une profession. Ce prestige est déterminé à partir d'enquêtes, où il est demandé aux répondants de donner une «note» à diverses professions. Une enquête réalisée récemment en Suisse a permis d'établir le prestige des professions en 2020. Elle permet aussi de discuter jusqu'où l'échelle suisse diffère des échelles utilisées dans le monde depuis plus de cinquante ans. De même, ce prestige professionnel est-il différent suivant qu'une profession est exercée par un homme ou par une femme ? Et quelles ressources sociales, entre formation nécessaire ou revenu acquis notamment, justifient le prestige octroyé. Bref cela permet de savoir jusqu'où, sous cet angle, la Suisse serait un Sonderfall ou non et comment les transformations sociales transformeraient, le cas échéant, la hiérarchie correspondant au prestige des professions.

Introduction

En sociologie, la position sociale est, le plus souvent, mesurée à partir de la profession. Celle-ci est un aspect de la contribution d'un individu à la société, mais la profession conditionne aussi ce qu'une personne reçoit en retour: argent sous forme de revenu mais aussi considération ou pouvoir. Si toutes les professions sont utiles pour la société, accéder à certaines comporte des barrières, à commencer par la formation nécessaire : par exemple, les études pour devenir médecin sont parmi les plus longues, ce qui limite l'accès. Pour certains, un tel investissement pourrait justifier d'un revenu plus élevé. Autre exemple, certaines professions demandent une dextérité particulière ou une condition physique impeccable. Âge ou sexe peuvent aussi être perçus comme des avantages, ou inconvénients, pour occuper telle ou telle profession.

La mesure de la position sociale à partir des professions comporte de nombreuses variantes. La définition de classes sociales est par exemple une tradition toujours importante dans ce sens et les travaux de Daniel Oesch (2006) sont un bel exemple de l'actualité, en Suisse, d'une ligne de recherche fondés sur ce concept. D'autres approches se basent sur la "distance sociale" comme moyen d'établir une échelle allant de la profession située à un extrême de celle située à l'autre. C'est le cas de l'échelle CAMSIS, adaptée par Bergman et collègues (2002) pour la Suisse. D'autres chercheurs encore ont proposé des indices socio-économiques, basés sur les ressources qui sous-tendent la position sociale comme le revenu ou la formation. La plus célèbre tentative dans ce sens est celle de l'International Socio-Economic Index (ISEI) proposée par Ganzeboom, De Graaf et Treiman (1992). Beaucoup de ces mesures ont été discutées pour décrire les inégalités en Suisse (Levy et al., 1997).

Une des mesures les plus simples est cependant de demander aux individus la position donnée à l'une ou l'autre profession pour bâtir une échelle de prestige (Reiss, 1961). Dans ce contexte, Donald Treiman (1977), dressant un bilan de ses travaux de comparaison il y a près de cinquante ans, avait avancé l'idée qu'une échelle de prestige des professions pouvait être semblable dans le temps et dans l'espace (Ganzeboom & Treiman, 1996) : qu'il s'agisse de pays aussi différents que les États-Unis ou la Chine ; de sociétés industrielles, comme la Grande-Bretagne d'il y a cinquante ans, ou de sociétés tertiaire comme la Suisse d'aujourd'hui. Hout et DiPrete (2006) parlent ainsi de "constante de Treiman" pour décrire cette stabilité.

La recherche présentée ici vise d'abord à établir une échelle de prestige des professions en Suisse : à part une étude sur le choix des professions à Genève il y a plus de 60 ans avec un échantillon de 21 personnes (Tofigh, 1964) et une autre, récente, qui interroge la formation professionnelle par rapport au prestige (Abrassart & Wolter, 2020), il n'y avait qu'une étude, peu diffusée, sur la question (Joye & Chevillard, 2013). C'est donc l'occasion d'interroger cette "constante de Treiman", en particulier dans un contexte de transformations très fortes du marché du travail, en comparant l'échelle internationale supposée stable, et ce que l'on observe aujourd'hui en Suisse.

A contrario, l'évolution récente du marché du travail, notamment dans les rôles assignés aux hommes et aux femmes, peut laisser supposer que les hiérarchies sont propres à divers groupes sociaux. En particulier, diffère-t-elle selon le genre ? Ceci est d'autant plus important que, par exemple, la question du rapport entre "sexe des professions" et prestige a été étonnamment peu traitée à part quelques exceptions : Goyder, Guppy et Thompson (2002) qui analysent le changement sur 25 ans, au tournant du XXIème siècle, ou Crawley (2014) qui a repris la question plus récemment.

Cet article répondra aux questions suivantes : quelle est l'échelle de prestige suisse des professions en 2019 et jusqu'où est-elle différente de la version internationale établie il y a plusieurs décennies ? Qu'est-ce qui sous-tend la manière dont le prestige des professions est attribué: la formation nécessaire ? Le revenu obtenu ? D'autres caractéristiques des professions comme, par exemple, le sexe ou la nationalité de ceux qui l'occupent ? Et quel est le degré de consensus à ce propos en Suisse, en particulier selon qu'une profession est exercée par une femme ou un homme ?

Méthodologie

Cette étude se base sur une enquête par sondage, MOSAiCH, réalisée en 2019 par FORs. Basée sur une sélection aléatoire des répondants, gage de qualité aujourd'hui pour une enquête, elle a enregistré 1675 répondants pour la partie qui nous intéresse ici, qui ont tous répondu par internet.

Pour que beaucoup de professions puissent être évaluées sans que les répondants ne se lassent, 36 professions ont été proposées à chaque répondant - professions qui étaient sélectionnées, au hasard, dans un ensemble plus grand. Les données sont donc disponibles pour plus de 130 professions, certaines différenciées entre employés et indépendants. L'ensemble recouvre alors 154 professions, 308 si l'on tient compte des formulations masculines et féminines, chaque profession étant doublée, pour spécifier le genre de celui ou celle censée la pratiquer.

La question utilisée pour mesurer le prestige d'une profession était la suivante: "Nous allons maintenant vous montrer une série de 36 professions. Merci de placer chacune d'elle en fonction de sa position ou statut social sur cette échelle allant de 1 à 9 - où 1 signifie la position ou le statut le plus bas et 9 signifie la position ou le statut le plus haut." Pour les présentations ultérieures, les données ont été transformées pour varier entre 0 et 100 plutôt que de 1 à 9, en respectant le standard des études en la matière. Le choix des professions à étudier correspond aux usages actuels dans ce domaine, telle que proposée par Hout, Smith et Mardsen (2014). Chaque profession était proposée soit au masculin avec la formule "un homme qui est...", soit au féminin: "une femme qui est...". Chaque répondant évaluait à la fin autant de professions au masculin qu'au féminin et chaque profession était, au total, présentée au masculin et au féminin un nombre identique de fois.

Le style de réponse de chacun a été contrôlé pour éliminer les idiosyncrasies dans le classement. De manière plus technique, un modèle multi-niveau a été appliqué, selon les suggestions de Hout, Smith et Mardsen (2014), avec un effet fixe au niveau de l'individu et de la profession. Par ailleurs, si un répondant, et cela n'est pas arrivé souvent, n'évaluait pas la moitié des professions proposées ou s'il donnait la même note à toutes, il était éliminé de l'analyse.

Quand il s'agit de comparer les résultats avec des études précédentes qui ignoraient, pour la plupart, la dimension "genre", un coefficient unique a été calculé en faisant la moyenne entre le score «homme» et «femme», pondéré par la proportion respective de chacun des deux sexes dans la profession considérée. La même procédure de moyenne pondérée en fonction des effectifs a été utilisée pour combiner les scores des employés et des indépendants. L'Enquête suisse sur la population active (ESPA) de ces 20 dernières années, réalisée par l'Office fédéral de la statistique, a été utilisée pour obtenir les données sur la composition des professions en Suisse.

L'échelle de prestige suisse en 2019

Chaque profession a donc une "note" précise, indiquant son niveau de prestige. Il est cependant plus intéressant, pour la description, de ne pas se focaliser sur une valeur spécifique, mais de considérer des ensembles de professions, qui partagent des notes de prestige similaires (voir figure 1). Par construction, la moyenne est de 50, le prestige le plus haut est celui des *médecins spécialistes* (86) et le plus bas celui des *aides de cuisine* (28). La figure 1 montre les professions classées des plus au moins prestigieuses, en les divisant en de grandes catégories.

En dessous d'une note de 30, malgré l'arbitraire d'une telle limite dans l'échelle de prestige, se trouvent les professions non qualifiées des services comme nettoyeurs, laveurs ou aide de cuisine. Entre 30 et 40, soit un peu au-dessus, se trouvent les professions peu qualifiées dans l'industrie, mais aussi des métiers de service comme serveur, vendeur ou coiffeur. Au-dessus, nous observons des professions de "cols bleus", qualifiées, comme polisseur, bûcheron ou peintre en bâtiment par exemple, mais aussi quelques professions administratives comme secrétaire ou employé de commerce.

Figure 1 : les professions selon leur prestige en Suisse en 2019, sur une échelle de 28 à 86 (moyenne : 50)

80 et plus

Médecin spécialiste (I.) — Professeur d'université — Directeur d'une grande entreprise — Juge —
Médecin spécialiste (S.) — Pilote d'avion — Médecin généraliste

70 à 79

Avocat (I.) — Physicien — Avocat (S.) — Dentiste — Notaire — Ingénieur en systèmes informatiques —
Architecte (I.) — Biologiste — Economiste — Ingénieur mécanicien — Pharmacienne (I.) — Architecte
(S.) — Directeur d'une entreprise de construction — Enseignante d'école secondaire — Commissaire de
police

60 à 69

Psychologue (I.) — Cheffe du personnel — Psychologue (S.) — Ingénieur forestier — Enseignante dans
une école professionnelle — Opticienne (I.) — Fonctionnaire dirigeant — Pharmacienne (S.) —
Sociologue — Capitaine de bateau — Pompier professionnel — Journaliste — Technicien-dentiste —
Institutrice (école primaire) — Traductrice (I.) — Conseiller fiscal (I.) — Spécialiste en marketing — Sage-
femme — Agent de police — Conseiller en placement (I.) — Infirmière — Ecrivain — Orfèvre (I.) —
Gérant immobilier (I.) — Gérante de restaurants

50 à 59

Spécialiste en relations publiques — Musicien professionnel — Horloger — Traductrice (S.) — Technicien
en électronique — Webmaster — Vigneron (I.) — Laborantine en chimie — Comptable — Comédien —
Conseiller fiscal (S.) — Directrice de crèche — Conducteur de locomotive — Conseiller en placement (S.)
— Assistante sociale — Dessinateur en bâtiment — Pasteur protestant/prêtre catholique —
Photographe (I.) — Electronicien — Opticienne (S.) — Charpentier (I.) — Orfèvre (S.) — Mécanicien de
précision — Monteur de chauffage (I.) — Spécialiste en importation et exportation — Mécanicien auto
(I.) — Hygiéniste dentaire — Cheffe de rayon — Boulanger (I.) — Gérant immobilier (S.) — Imprimeur (I.)
— Sculpteur — Entraîneuse sportive — Assistante médicale — Jardinier (I.) — Douanier — Technicien à
la TV — Boucher (I.) — Photographe (S.) — Electricien — Agriculteur — Couturière (I.) — Cuisinier —
Agent d'assurance — Employée de commerce — Technicien dans une installation de traitement des
eaux — Archiviste — Vigneron (S.) — Menuisier

40 à 49

Peintre en bâtiments (I.) — Représentant de commerce — Flight Attendant/Stewardess (avion) — Aide-
soignante — Décoratrice d'intérieur — Charpentier (S.) — Secrétaire — Ramoneur (I.) — Serrurier —
Guide de voyages — Ferblantier — Boulanger (S.) — Couvreur — Fromager — Mécanicien auto (S.) —
Monteur de chauffage (S.) — Employée d'agences de voyage — Contrôleur (agent de train) — Jardinier
(S.) — Maçon — Cordonnier — Coiffeuse (I.) — Imprimeur (S.) — Mannequin — Mouleur-fondeur —
Ramoneur (S.) — Réceptionniste — Couturière (S.) — Esthéticienne (I.) — Mécanicien vélo — Boucher
(S.) — Employée des postes — Monteur de téléphones — Bûcheron — Maman de jour — Polisseur sur
métaux — Polisseur sur bois — Peintre en bâtiments (S.) — Chauffeur de camion

30 à 39

Agent de Securitas — Pêcheur — Cantonnier — Vendeuse — Esthéticienne (S.) — Serveuse dans un
restaurant — Concierge — Ouvrier agricole — Magasinier — Coiffeuse (S.) — Coursier à bicyclette —
Caissière de magasin — Employée de maison — Pompiste — Ouvrière de fabrique

Jusqu'à 29

Emballeuse — Laveuse de blanchisserie — Aide de cuisine — Nettoyeuse de bureau

Notes : (S.) et (I.) désignent salariés et indépendants respectivement

Les professions sont au féminin s'il y a plus de 50 % de femmes qui occupent des postes dans cette profession, au masculin autrement.

Données : MOSAiCH 2019.

Dans les catégories intermédiaires, entre 50 et 60 environ, se concentrent des professions dont le travail peut être vu comme plus technique : laborant, horloger ou conducteur de locomotive, mais sans exclure des activités dans d'autres secteurs comme la santé, assistant médical par exemple, ou des services comme prêtre ou pasteur, mais aussi assistant social. Entre 60 et 70 nous observons des professions artistiques (écrivain, musicien), liées à l'enseignement (instituteur ou enseignant secondaire) ou avec des fonctions de direction (capitaine de bateau, chef du personnel).

Au-delà de 70 se positionnent les ingénieurs, architectes, juges, avocats, médecins et scientifiques comme les professeurs d'université. Il s'agit des professions caractérisées par un "capital culturel" élevé et un "capital économique" souvent important (Bourdieu, 1979).

En résumé, le monde ouvrier est souvent mieux considéré que les professions les moins qualifiées des services, alors qu'autrefois les "cols bleus" étaient moins bien valorisées que les "cols blancs". Les professions artistiques sont relativement bien notées, aussi bien que les professions techniques. Au "sommet", le monde de la connaissance est aussi mieux noté que la plupart des dirigeants de l'économie, mis à part peut-être ceux des très grandes entreprises. L'argent et la position hiérarchique ne sont donc pas les seuls critères qui justifient le prestige d'une profession.

Ces quelques caractéristiques – importance du monde de la connaissance au sommet de la hiérarchie ou valorisation du monde des ouvriers par rapport aux employés notamment – peuvent laisser supposer que la société suisse d'aujourd'hui, fortement tertiariée, est peut-être bien différente d'une société industrielle telle qu'elle pouvait être observée en Europe au milieu du vingtième siècle. Reprenons ce point plus en détail.

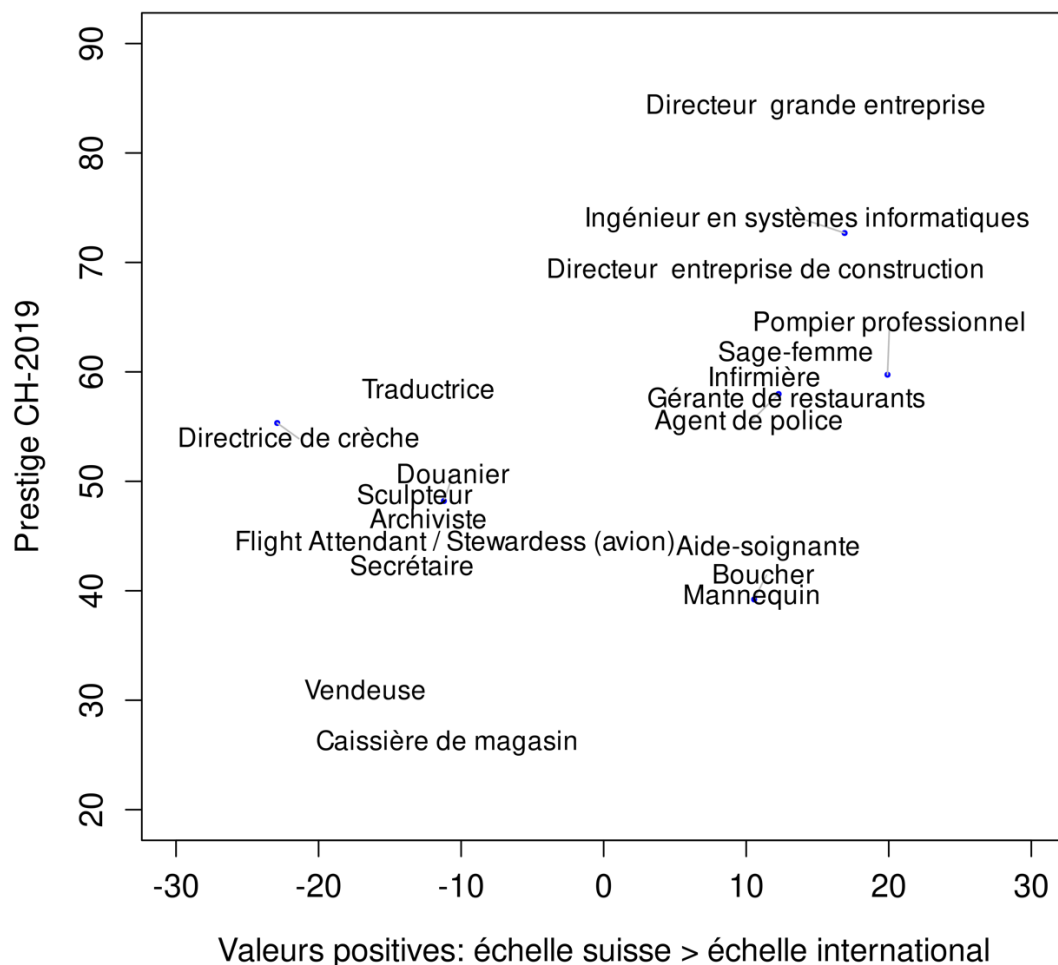
Le prestige en Suisse comparé à l'échelle internationale

Même si moult études ont été réalisées sur le prestige professionnel dans de nombreux pays, c'est au "standard" que nous nous référons ici: l'échelle de prestige telle que proposée par Treiman (1977) et mis à jour par Ganzeboom et Treiman (1996), puis par Ganzeboom (2010) sur la base de la nomenclature de l'Office International du Travail dans sa révision de 2008, appelée ISCO-08. L'argument de Treiman est que cette échelle internationale n'est pas seulement valide dans un grand nombre de pays, mais aussi reste stable dans le temps (Ganzeboom & Treiman, 1996).

Nous observons une forte corrélation entre l'échelle internationale de prestige (SIOPS) et l'échelle suisse (CH-2019) de 0.89, ce qui légitime l'hypothèse de la constante de Treiman. La corrélation est très élevée d'abord parce qu'il y a une grande correspondance sur les extrêmes : dans les deux cas les professions non qualifiées, a fortiori dans les services, ont des indices très bas. A contrario, juges et médecins, pour prendre ces exemples, ont des scores très élevés. Dès lors ces cas extrêmes vont structurer la relation même si des variations se retrouvent à tous les niveaux de prestige.

La figure 2 se limite aux seules professions différenciant nettement entre les deux sources de données, à savoir d'au moins 10 points. La profession est au masculin s'il y a plus d'hommes que de femmes qui l'exercent en Suisse, au féminin dans le cas contraire. Par exemple, dans l'enquête suisse, sont mieux notés les "pilotes d'avion", les "conducteurs de locomotive" ou les "ingénieurs en système informatique". Plus généralement, les professions techniques semblent mieux appréciées dans l'enquête suisse, de même que les professions de la santé, comme "infirmière" et "sage-femme" voire d'aide comme "pompiers" par exemple. A l'inverse, des professions du secteur tertiaire, mais peu spécifiques, comme "vendeur" ou "secrétaire" semblent moins valorisées aujourd'hui en Suisse que dans l'échelle internationale de référence.

Figure 2 : Différence entre le prestige mesurée en Suisse en 2019 et l'échelle internationale



Les professions sont au féminin s'il y a plus de 50 % de femmes qui occupent des postes dans cette profession, au masculin autrement.

Données : MOSAiCH 2019.

Pour le cas Suisse, par rapport à la "constante de Treiman", il semble que plusieurs hypothèses puissent être avancées, sans que l'on ait les éléments pour trancher définitivement sur les éléments à la base de ce changement. En particulier :

- La qualification en Suisse des professions techniques, qui sont formées à travers l'apprentissage et la formation professionnelle supérieure, est forte et leur prestige est dès lors relativement élevé.
- Le passage à un monde plus tertiarié a paradoxalement amélioré l'image des professions techniques, en particulier si elles sont liées à l'informatique et aux nouvelles technologies. Cela se serait joué au détriment des "cols blancs" sans qualifications spécifiques comme les "vendeurs", "secrétaires" ou "employés de bureau". De même les professions de la santé seraient bien mieux considérées qu'autrefois.

La tertiarisation de nos sociétés ne serait donc pas sans conséquences sur les hiérarchies, revalorisant certaines professions techniques ou de "cols bleus", sans toutefois remettre en cause le classement des professions les plus et les moins appréciées.

Revenu, formation et autres caractéristiques

A priori, le revenu pourrait être vu comme le principal élément expliquant le prestige: c'est en effet la première "récompense" imaginée pour le travail exercée. Il ne s'agit pas du revenu de la personne X qui occuperait telle ou telle position, mais d'une caractéristique de la profession en tant que telle. Mais une autre piste est souvent évoquée dans la littérature : la longueur et la difficulté des études nécessaires à occuper une position donnée expliquerait le prestige.

L'enquête ESPA de l'OFS pose, entre autres, la question du revenu et de la formation des répondants qui occupent l'éventail des professions. Cela nous permet de reprendre ces données, agrégées depuis 1996 pour avoir des effectifs conséquents, dans le but de calculer un revenu moyen et une formation moyenne pour chaque profession. Il ne s'agit pas ici d'établir les salaires *stricto sensu*, ni les compétences scolaires exigées, mais, plutôt, de connaître la hiérarchie des professions en termes de revenu et de formation. A ces données de base, peuvent s'ajouter d'autres informations comme la composition en termes de sexe, de nationalité, voire encore de statut d'activité des différentes professions.

Outre le revenu et la formation qui sont des ressources sociales évidentes, nos hypothèses sont les suivantes, toutes choses égales par ailleurs : 1) les professions féminines seraient souvent vues comme moins valorisées ; 2) les professions dont les membres sont plus âgés seraient également moins considérées ; 3) les professions qui comptent une grande proportion d'étrangers seraient aussi moins bien vues et 4), à l'inverse, les professions où il y a plus d'indépendants laissent supposer une plus grande autonomie et liberté de s'organiser et seraient donc mieux appréciées.

- Le revenu est mesuré en tenant compte de l'indice du prix de la vie.
- La formation est calculée en année moyenne de formation, en fonction du diplôme le plus élevé obtenu.
- Sexe : la proportion de femmes dans chaque profession.
- Âge : l'âge moyen des personnes occupant une profession donnée.
- Nationalité: le pourcentage de citoyens suisses dans chaque profession.
- Statut d'indépendant: la proportion d'indépendants dans chaque profession.

Ces caractéristiques, liées aux professions, permettent de construire une série de modèles, dont on peut comparer la puissance explicative pour sélectionner le plus pertinent, c'est-à-dire le modèle exprimant la meilleure explication pour le minimum de paramètres. La technique utilisée ici s'appelle «régression multiple» et elle vise à établir une formule du type :

$$\text{Prestige} = \beta_1 * \text{Revenu} + \beta_2 * \text{Formation} + \dots$$

telle que l'adéquation aux données soit maximale. Cette qualité du modèle, nommée R^2 , varie de 0 à 1 : un indice de 0.8 signifie que le modèle explique 80 % des différences de prestige entre professions. Notons que les coefficients utilisés ici sont normalisés, ce qui signifie qu'ils ne dépendent pas de l'échelle de mesure des variables. Enfin, chaque profession est pondérée en fonction de son importance numérique dans la population active de la Suisse, pour tenir compte de la structure du marché de l'emploi en Suisse. Cette analyse s'est faite sur les quelques 130 professions soumises à nos répondants.

Le tableau 1 montre ces différents modèles et leur vertu explicative. Avec seulement le revenu et la formation comme variables explicatives, la qualité du modèle est déjà excellente. Ces deux variables sont les plus souvent utilisées dans de tels modèles et c'est pourquoi elles ont été introduites en premier. A l'inverse, les hypothèses sur la nationalité ou la proportion d'indépendants n'améliorent pas l'explication. Les hypothèses reliées à ces variables doivent donc être rejetées. Même le sexe ne contribue guère à l'explication de la note de prestige : formation et revenu moyens de la profession sont les éléments déterminants pour expliquer le prestige des professions.

Tableau 1 : Modèles statistiques pour expliquer la prestige des professions en Suisse

Modèle	Revenu	Formation	Sexe	Age	Nationalité	Indépendant	R ²
1	0.50	0.46					0.78
2	0.44	0.51	-0.05				0.79
3	0.48	0.49	-0.04	-0.08			0.79
4	0.48	0.49	-0.04	-0.08	0.01		0.79
5	0.46	0.51	-0.03	-0.11	-0.01	0.11	0.80

Des coefficients de régression standardisés ont été utilisés.

Dans tous les modèles aussi, si les poids des variables revenu et formation sont certes très importants dans la détermination du prestige, ils sont également quasiment identiques. Ce résultat est intéressant, car il est, lui aussi, une constante des travaux sur le prestige depuis plus de cinquante ans. Si formation et revenu sont les ressources sociales qui déterminent le prestige des professions indépendamment de l'époque, et si ce sont les mêmes professions qui sont caractérisées par un revenu faible ou élevé, des exigences de formations faibles ou fortes, formation et revenu restent relativement constants, alors le prestige sera lui aussi relativement constant. La seule différence par rapport aux études américaines réalisées il y a environ 50 ans est une importance un peu plus faible du revenu par rapport à la formation, surtout si l'on considère aussi la proportion d'hommes et de femmes dans les professions (Hauser & Warren, 1997).

Prestige et genre

La position des femmes sur le marché du travail est une des transformations sociales les plus importantes de ces cinquante dernières années dans le monde occidental et s'observe clairement aussi en Suisse, comme cela a été décrit dans la série «Social Change in Switzerland». Dans ce sens, on peut s'attendre à ce que le prestige varie suivant qu'une profession soit occupée par un homme ou par une femme. En particulier, sachant que les professions les plus masculines sont, toutes choses égales par ailleurs, les mieux rémunérées, on peut s'attendre à ce qu'elles soient aussi les mieux notées en terme de prestige. Notre enquête prenait explicitement en compte cette dimension en posant systématiquement la question pour "un homme qui est ..." ou "une femme qui est ...".

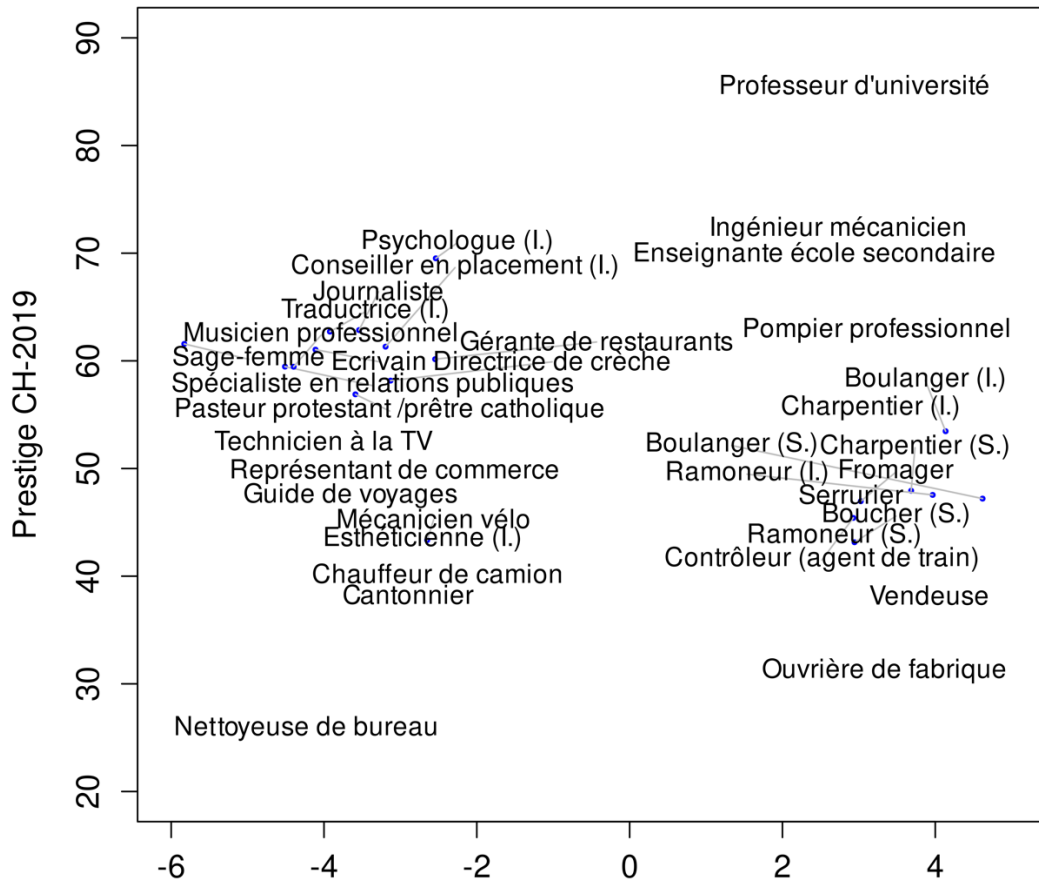
Nos résultats ne montrent guère de différence de prestige attribué selon que la profession considérée est occupée par un homme ou par une femme. Cette homogénéité est beaucoup plus forte que ce que nous aurions supposé, même si la littérature, assez peu systématique, pouvait noter aussi bien des différences importantes (Powell et Jacobs, 1984), mais avec une méthodologie de comparaison un peu différente, que des différences faibles (Crawley, 2014), avec un échantillon composé essentiellement d'universitaires. En fait, l'hypothèse de Goyder, Guppy et Thompson (2003), quand ils comparaient leurs résultats avec une étude semblable réalisée 25 ans plus tôt (Guppy & Siltanen, 1977), était que la participation de plus en plus large des femmes au marché du travail, dans des positions diverses, diminuait les différences de prestige suivant qu'une profession soit présentée au masculin ou au féminin.

Quelques variations sont cependant dignes d'être relevées et sont montrées dans la figure 3. La différence de score n'est représentée que si elle est plus grande que 2.4, ce qui correspond à l'ordre de grandeur de la précision statistique de nos mesures. L'ordonnée reprend la mesure du prestige sans distinction de sexe et l'initiale de profession est, comme partout dans cet article, au féminin si la majorité des emplois de ce groupe est occupée par des femmes.

Si la profession est occupée essentiellement par des femmes, comme esthéticienne ou sage-femme, alors le prestige est plus élevé pour la version féminine. A l'inverse, pour les pompiers professionnels ou les charpentiers, la version masculine est mieux notée. Ce résultat se retrouvait chez Powell et Jacobs (1984). De même, des professions de la vente, comme vendeuse, mais aussi boucher ou boulanger, obtiennent

une note un peu plus élevée quand la profession est présentée au masculin. Dans un autre champ, c'est aussi le cas des enseignantes du secondaire ou des ouvrières de fabrique. À l'inverse, pour d'autres professions, notamment axées sur la communication comme journaliste, traductrice, acteur, "public relation" voire pasteur, une note plus élevée est attribuée quand la profession est présentée au féminin. Le cas des journalistes était d'ailleurs aussi évoqué par Powell et Jacobs (1984).

Figure 3 : Différence suivant l'intitulé de la profession



Prestige: féminin > masculin (à gauche), masculin > féminin (à droite)

Les professions sont au féminin s'il y a plus de 50 % de femmes qui occupent des postes dans cette profession, au masculin autrement.

Données : MOSAiCH 2019.

En bref, il semble y avoir un effet des stéréotypes qui se marquent sur un ensemble restreint de professions, soit extrêmement typées en termes de genres, soit caractérisées par une tâche de communication, côté féminin, ou de commerce, côté masculin. Mais il faut surtout insister sur l'extraordinaire convergence des jugements : le fait qu'une profession soit exercée par un homme ou une femme a aujourd'hui une influence quasiment nulle pour l'estimation de son prestige. Ce résultat peut paraître étonnant quand on sait les différences en termes de formation et salaire dans les professions selon le sexe (Guilley et al., 2019), mais il avait déjà été suggéré dans les années 1980 pour la Suisse avec un dispositif différent (Lorenzi-Cioldi & Joye, 1988). Mais comme le rappellent Goyder, Guppy et Thompson (2003), l'homogénéification des jugements de prestige entre sexes ne signifie pas la fin des inégalités de genres dans le marché du travail : si le prestige est fonction du revenu et de la formation, l'égalité sera sans doute plus forte au moment où la devise «à travail égal, salaire égal» sera réalisée.

Conclusions

En conclusion, nos résultats montrent d'abord une similarité de l'échelle de prestige des professions en Suisse par rapport à l'échelle internationale, même si cette dernière a été élaborée il y a plusieurs années : les professions s'ordonnent d'une manière globalement similaire. Bref, en termes de structures sociales, il n'y a pas de "Sonderfall" suisse.

La comparaison avec l'échelle internationale montre néanmoins une nuance, la société suisse valorise davantage les professions techniques ou de soins, et moins les professions peu qualifiées des services. Cette tendance est probablement semblable dans les pays fortement tertiariés.

La différence entre une même profession occupée par un homme ou par une femme est faible dans la plupart des cas et seules des professions très "typées" à cet égard peuvent montrer des variations significatives. Le peu de différence entre classement des professions au masculin et au féminin est une surprise.

Le revenu et la formation "expliquent" fortement, et de manière similaire, le prestige en Suisse. Les autres caractéristiques des professions ont très peu d'importance. Ce résultat a aussi été souvent observé dans d'autres pays et pourrait expliquer la stabilité de l'échelle de prestige elle-même si l'ordonnement des revenus et de la formation ne varie guère.

D'une manière plus générale, les représentations du prestige sont relativement homogènes dans la population. Faut de place, les résultats détaillés à ce propos n'ont pas pu être présentés ici, mais le jugement est très similaire entre jeunes et vieux, hommes et femmes, ou répondants se voyant dans une position haute ou basse de l'échelle sociale. Dans ce sens, il y a généralement un consensus sur la manière de considérer les professions en Suisse et donc une représentation partagée de la hiérarchie sociale. Ceci est probablement une condition nécessaire pour plus d'égalité, en évitant la perception de niches réservées à certaines catégories.

In fine, la stabilité des résultats, dans le temps et dans l'espace, est un résultat fort, même si les présenter dans une série consacrée au "changement social" est un peu paradoxal. Mais en même temps, sous la très grande inertie d'une échelle allant des professions les moins prestigieuses au plus prestigieuses, il y a aussi une manière de lire les changements dans la structure professionnelle de la Suisse, avec une valorisation des professions techniques et une dévalorisation de professions tertiaires peu spécifiques. Si le prestige n'est pas seulement un reflet de l'ordonnement social, mais aussi un élément d'orientation dans le choix d'une future profession, ces discrédances entre classements peuvent dès lors devenir hautement significatives et contribuer à expliquer ce qui sous-tend notamment les choix professionnels et donc la persistance de certaines inégalités. C'est en tout cas un des éléments sous-jacent de la discussion entre formation professionnelle et générale en Suisse (Abrassart & Wolter, 2020).

Bibliographie

- Abrassart, A., & Wolter, S. C., 2020. Investigating the image deficit of vocational education and training: Occupational prestige ranking depending on the educational requirements and the skill content of occupations. *Journal of European Social Policy*, 30(2), 225-240.
- Bergman, M. M., Lambert, P., Prandy, K., & Joye, D., 2002. Theorization, construction, and validation of a social stratification scale: Cambridge Social Interaction and Stratification Scale (CAMSIS) for Switzerland. *Swiss Journal of Sociology*, 28(1), 7-25.
- Bourdieu, P. 1979, *La distinction*. Editions de minuit, Paris.
- Crawley, D., 2014. Gender and perceptions of occupational prestige: Changes over 20 years. *Sage Open*, 4(1), 1-11.
- Ganzeboom, H. B., & Treiman, D. J., 2010. Occupational status measures for the new International Standard Classification of Occupations ISCO-08; with a discussion of the new classification. In *Annual Conference of International Social Survey Programme, Lisbon* (Vol. 1).
- Ganzeboom, H. B., De Graaf, P. M., & Treiman, D. J., 1992. A standard international socio-economic index of occupational status. *Social Science Research*, 21(1), 1-56.
- Ganzeboom, H. B., & Treiman, D. J., 1996. Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 25(3), 201-239.
- Goyder, J., Guppy, N., & Thompson, M., 2003. The Allocation of Male and Female Occupational Prestige in an Ontario Urban Area: A Quarter-Century Replication. *Canadian Review of Sociology*, 40(4), 417-439.
- Carvalho Arruda, C., Gauthier, J.-A., Gianettoni, L., Gross, D., Guilley, E., Issaieva Moubarak Nahra, E., Joye, D. & Müller, K., 2019, *À l'école du genre : Projets professionnels de jeunes en Suisse*, Seismo.
- Guppy, L. N., & Siltanen, J. L., 1977. A comparison of the allocation of male and female occupational prestige. *Canadian Review of Sociology*, 14(3), 320-330.
- Hauser, R. M., & Warren, J. R. (1997). Socioeconomic indexes for occupations: A review, update, and critique. *Sociological Methodology*, 27(1), 177-298.
- Hout, M., & DiPrete, T. A., 2006. What we have learned: RC28's contributions to knowledge about Social Stratification. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(1), 1-20.
- Hout, M., Smith, T. W., & Marsden, P. V., 2015. Prestige and Socioeconomic Scores for the 2010 Census Codes. *GSS Methodological report*.
- Joye, D., & Chevillard, J., 2013. *Education, Prestige and Socioeconomic Indexes in Switzerland*. In: Becker R., Bühler P., Bühler T. (eds.): *Bildungsungleichheit und Gerechtigkeit*. Berne: Haupt.
- Levy, R., Joye, D., Guye, O., & Kaufmann, V., 1997. *Tous égaux? De la stratification aux représentations*, Seismo.
- Lorenzi-Cioldi, F., & Joye, D., 1988. Représentations sociales de catégories socio-professionnelles: Aspects méthodologiques. *Bulletin de Psychologie*, 41(384), 377-390.
- Oesch, D., 2006. *Redrawing the Class Map, Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. New York: Palgrave Mac Millan.
- Powell, B., & Jacobs, J. (1984). Gender differences in the evaluation of prestige. *The Sociological Quarterly*, 25(2), 173-190.
- Reiss, A. J., 1961, *Occupations and Social Status*. New York: The Free Press of Glencoe.
- Tofigh, F., 1964, *Du choix des professions*. Genève: Librairie Droz.
- Treiman, D. J., 1977, *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.

Annexe

Tableau A.1 : Valeurs de l'échelle de prestige suisse (2019)

ISCO	Profession	Prestige	ISCO	Profession	Prestige	ISCO	Profession	Prestige
1112	Fonctionnaire dirigeant	66	3214	Technicien-dentiste	62	6112	Jardinier (salarié)	45
1120	Directeur d'une grande entreprise	85	3221	Infirmier	62	6130	Agriculteur	51
1212	Chef du personnel	70	3222	Sage-homme	64	6210	Bûcheron	43
1323	Directeur d'une entreprise de construction	71	3251	Hygiéniste dentaire	54	6222	Pêcheur	39
1342	Directeur de crèche	59	3254	Opticien (indépendant)	67	7112	Maçon	45
1412	Gérant de restaurants	61	3254	Opticien (salarié)	56	7115	Charpentier (indépendant)	56
2111	Physicien	80	3256	Assistant médical	53	7115	Charpentier (salarié)	48
2131	Biologiste	73	3312	Conseiller en placement (indépendant)	62	7121	Couvreur	47
2132	Ingénieur forestier	67	3312	Conseiller en placement (salarié)	58	7126	Ferblantier	47
2144	Ingénieur mécanicien	72	3313	Comptable	59	7126	Monteur de chauffage (indépendant)	55
2161	Architecte (indépendant)	73	3321	Agent d'assurance	51	7126	Monteur de chauffage (salarié)	47
2161	Architecte (salarié)	72	3322	Représentant de commerce	49	7131	Peintre en bâtiments (indépendant)	49
2211	Médecin généraliste	80	3331	Spécialiste en importation et exportation	55	7131	Peintre en bâtiments (salarié)	40
2212	Médecin spécialiste (indépendant)	86	3334	Gérant immobilier (indépendant)	61	7133	Ramoneur (indépendant)	47
2212	Médecin spécialiste (salarié)	82	3334	Gérant immobilier (salarié)	53	7133	Ramoneur (salarié)	44
2261	Dentiste	77	3351	Douanier	53	7222	Serrurier	47
2262	Pharmacien (indépendant)	72	3355	Commissaire de police	71	7224	Polisseur sur métaux	42
2262	Pharmacien (salarié)	65	3422	Entraîneur sportif	53	7231	Mécanicien auto (indépendant)	55
2310	Professeur d'université	85	3431	Photographe (indépendant)	57	7231	Mécanicien auto (salarié)	47
2320	Enseignant dans une école professionnelle	68	3431	Photographe (salarié)	51	7234	Mécanicien vélo	43
2330	Enseignant d'école secondaire	70	3432	Décorateur d'intérieur	48	7311	Horloger	59
2341	Instituteur (école primaire)	63	3521	Technicien à la TV	53	7311	Mécanicien de précision	55
2411	Conseiller fiscal (indépendant)	63	4120	Secrétaire	47	7313	Orfèvre (indépendant)	61

ISCO	Profession	Prestige	ISCO	Profession	Prestige	ISCO	Profession	Prestige
2411	Conseiller fiscal (salarié)	59	4211	Employé des postes	43	7313	Orfèvre (salarié)	55
2431	Spécialiste en marketing	62	4221	Employé d'agences de voyage	46	7322	Imprimeur (indépendant)	53
2432	Spécialiste en relations publiques	61	4222	Réceptionniste	44	7322	Imprimeur (salarié)	44
2511	Ingénieur en systèmes informatiques	74	4321	Magasinier	37	7411	Electricien	51
2513	Webmaster	59	4419	Employé de commerce	51	7421	Electronicien	56
2611	Avocat (indépendant)	80	5111	Flight Attendant / Steward (avion)	49	7422	Monteur de téléphones	43
2611	Avocat (salarié)	78	5112	Contrôleur (agent de train)	45	7511	Boucher (indépendant)	52
2612	Juge	84	5113	Guide de voyages	48	7511	Boucher (salarié)	43
2619	Notaire	74	5120	Cuisinier	50	7512	Boulangier (indépendant)	53
2621	Archiviste	51	5131	Serveur dans un restaurant	38	7512	Boulangier (salarié)	46
2631	Economiste	73	5141	Coiffeur (indépendant)	44	7513	Fromager	47
2632	Sociologue	66	5141	Coiffeur (salarié)	35	7521	Polisseur sur bois	41
2634	Psychologue (indépendant)	71	5142	Esthéticien (indépendant)	45	7522	Menuisier	50
2634	Psychologue (salarié)	69	5142	Esthéticien (salarié)	39	7531	Couturier (indépendant)	50
2635	Assistant social	58	5152	Employé de maison	34	7531	Couturier (salarié)	43
2636	Pasteur protestant /prêtre catholique	57	5153	Concierge	37	7536	Cordonnier	45
2641	Ecrivain	62	5222	Chef de rayon	53	8121	Mouleur-fondeur	44
2642	Journaliste	64	5223	Vendeur	37	8154	Laveur de blanchisserie	29
2643	Traducteur (indépendant)	64	5230	Caissier de magasin	33	8311	Conducteur de locomotive	58
2643	Traducteur (salarié)	60	5241	Mannequin	45	8322	Coursier à bicyclette	34
2651	Sculpteur	53	5245	Pompiste	32	8332	Chauffeur de camion	40
2652	Musicien professionnel	60	5311	Papa de jour	41	9112	Nettoyeur de bureau	29
2655	Comédien	59	5321	Aide-soignant	49	9210	Ouvrier agricole	37
3111	Laborantin en chimie	59	5411	Pompier professionnel	63	9312	Cantonnier	38
3112	Dessinateur en bâtiment	57	5412	Agent de police	61	9321	Emballeur	28
3114	Technicien en électronique	59	5419	Agent de Securitas	40	9329	Ouvrier de fabrique	30
3132	Technicien dans une installation de traitement des eaux	50	6111	Vigneron (indépendant)	59	9412	Aide de cuisine	28
3152	Capitaine de bateau	63	6111	Vigneron (salarié)	50			
3153	Pilote d'avion	81	6112	Jardinier (indépendant)	53			

Série *Social Change in Switzerland* : précédents numéros

Transformation des élites en Suisse

Felix Bühlmann, Marion Beetschen, Thomas David, Stéphanie Ginalski & André Mach
N°1, Juillet 2015

L'évolution des inégalités de revenus en Suisse

Ursina Kuhn & Christian Suter
N°2, Octobre 2015

Aspirations professionnelles des jeunes en Suisse : rôles sexués et conciliation travail/famille

Lavinia Gianettoni, Carolina Carvalho Arruda, Jacques-Antoine Gauthier, Dinah Gross & Dominique Joye
N°3, Novembre 2015

Le vote ouvrier en Suisse, 1971-2011

Line Rennwald & Adrian Zimmermann
N°4, Février 2016

Mobilité sociale au 20e siècle en Suisse : entre démocratisation de la formation et reproduction des inégalités de classe

Julie Falcon
N°5, Mai 2016

Quelles perspectives d'emploi et de salaire après un apprentissage ?

Maillys Korber & Daniel Oesch
N°6, Juin 2016

Les femmes à la tête des grandes entreprises suisses : une analyse historique des inégalités de genre

Stéphanie Ginalski
N°7, Novembre 2016

Les inégalités scolaires en Suisse

Georges Felouzis & Samuel Charmillot
N°8, Avril 2017

Du boom de l'après-guerre au miracle de l'emploi – la forte diminution du temps de travail en Suisse depuis 1950

Michael Siegenthaler
N°9, Juin 2017

Le travail des mères en Suisse: évolution et déterminants individuels

Francesco Giudici & Reto Schumacher
N°10, Octobre 2017

Les hauts revenus en Suisse depuis 1980: répartition et mobilité

Isabel Martinez
N°11, Novembre 2017

La classe moyenne n'est pas en déclin, mais en croissance. L'évolution de la structure des emplois en Suisse depuis 1970

Daniel Oesch & Emily Murphy
N°12, Décembre 2017

De l'école à l'âge adulte : parcours de formation et d'emploi en Suisse

Thomas Meyer
N°13, Avril 2018

Devenir parents ré-active les inégalités de genre : une analyse des parcours de vie des hommes et des femmes en Suisse

René Levy
N°14, Mai 2018

La pauvreté laborieuse en Suisse : étendue et mécanismes

Eric Crettaz
N°15, Septembre 2019

Une augmentation spectaculaire de la migration hautement qualifiée en Suisse

Philippe Wanner & Ilka Steiner
N°16, Octobre 2018

Les opposés ne s'attirent pas – le rôle de la formation et du revenu dans la mise en couple en Suisse

Laura Ravazzini, Ursina Kuhn & Christian Suter
N°17, Mars 2019

L'inégalité salariale entre hommes et femmes commence bien avant la fondation d'une famille

Benita Combet & Daniel Oesch
N°18, Juin 2019

Au fil du temps et des rencontres : une cartographie des réseaux personnels en Suisse

Gaëlle Aeby, Jacques-Antonie Gauthier & Eric D. Widmer
N°19, Septembre 2019

Les héritages en Suisse : évolution depuis 1911 et importance pour les impôts

Marius Brülhart
N°20, Décembre 2019

Les intentions contradictoires des Suisses vis-à-vis de leur consommation d'énergie

Mehdi Farsi, Laurent Ott & Sylvain Weber
N°21, Mars 2020

La distribution spatiale de la population étrangère en Suisse

Jonathan Zufferey & Philippe Wanner
N°22, Juin 2020

Le développement des aspirations professionnelles des jeunes en Suisse

Irene Kriesi & Ariane Basler
N°23, Octobre 2020

La demande de compétences informatiques sur le marché du travail suisse 1990-2019

Marlis Buchmann, Helen Buchs & Ann-Sophie Gnehm
N°24, Novembre 2020

Les attitudes envers l'égalité des genres en Suisse entre 2000 et 2017

Christina Bornatici, Jacques-Antoine Gauthier, & Jean-Marie Le Goff
N°25, Février 2021

L'évolution du stress en Suisse – la première vague de la pandémie, une pause pour les personnes stressées

Hannah S. Klaas, Ursina Kuhn, Jan-Erik Refle, Marieke Voorpostel, Valérie-Anne Ryser, Nora Dasoki & Robin Tillmann
N°26, Juillet 2021

Des générations à la foi décroissante : religion et sécularisation en Suisse 1930-2020

Jörg Stolz & Jeremy Senn
N°27, Novembre 2021

La redistribution par les impôts et transferts sociaux en Suisse

Oliver Hümbelin, Rudolf Farys, Ben Jann & Olivier Lehmann
N°28, Décembre 2021

Trajectoires famille-travail et bien-être subjectif des femmes et hommes en Suisse

Chiara L. Comolli, Laura Bernardi & Marieke Voorpostel
N°29, Mai 2022

La mobilité éducative des Secondos en Suisse

Philippe Wanner
N°30, Juillet 2022

Les inégalités d'espérance de vie en bonne santé en Suisse depuis 1990

Adrien Remund & Stéphane Cullati
N°31, Octobre 2022

Comportements culturels en Suisse : Dimensions et évolution 1976-2019

Sebastian Weingartner & Jörg Rösset
N°32, Décembre 2022