

# Le projet de nomenclature des ca

Cécile Brousse,  
administratrice à l'Insee (75)<sup>1</sup>.

**Les nomenclatures de catégories sociales sont l'objet d'une démarche d'harmonisation au niveau européen.**

**Cet article présente l'état d'avancement du projet de nomenclature socio-économique européenne intitulée ESeC (European Socio-economic Classification) et dresse un bilan de la contribution de l'Insee aux réflexions menées depuis septembre 2004 par un groupe de travail piloté par les équipes de recherche des universités d'Essex et de Warwick (Royaume-Uni), coordonné par l'institut de statistique du Royaume-Uni (ONS) et financé par la Commission européenne (DG Recherche).**

1. L'auteur remercie tout particulièrement Pascale Breuil, responsable de la division Emploi à l'Insee, et Pierre Biscourp, qui s'est beaucoup impliqué dans les premières phases du projet ESeC.

Le projet ESeC propose de faire le choix d'une nomenclature largement basée sur la description du monde du travail, sans tenir compte d'autres facteurs explicatifs des « positions sociales » (capital économique, culturel, social...). Ce choix peut évidemment se critiquer – des approches plus globales et/ou empiriques auraient pu présenter des avantages –, mais il existe actuellement peu d'alternatives convaincantes. Plus précisément, le projet ESeC a développé une approche intéressante de construction d'une nomenclature socio-économique, tentant d'une part de la fonder de manière théorique (à partir des relations d'emploi) et d'autre part, sur un plan opérationnel, de la définir par simple croisement entre la nomenclature internationale des professions (CITP) et un petit nombre de variables complémentaires.

## Un cadre théorique inspiré des travaux de Goldthorpe

Le groupe de travail (consortium ESeC) a travaillé sur la construction de catégories socio-économiques fondées sur le cadre « théorique » de John Goldthorpe : il s'agit de classer des individus selon les caractéristiques de l'emploi qu'ils occupent. L'hypothèse sous-jacente est que les comportements sociaux s'expliquent en grande partie par la position des individus sur le marché du travail, plus précisément, le cas échéant, par le type de relation de subordination qui lie l'employé à son employeur. Le critère fondamental de classification est ainsi celui de la « relation d'emploi ». Celui-ci oppose, en premier lieu, les employeurs et les travailleurs à leur compte aux salariés. Ces derniers passent un contrat de travail avec leur

# nomenclature européenne

## tégoies socio-économiques

employeur et sont ainsi dans une relation de subordination avec celui-ci. Mais, parmi les salariés, le type de relation va d'une subordination stricte (on pense à l'ouvrier dans une organisation du travail taylorienne) à des relations beaucoup plus souples et informelles laissant une large autonomie au salarié. L'opposition entre les deux idéaux-types de relation d'emploi parmi les salariés illustre ce concept de « relation de travail » :

- à un extrême, la relation de type « contrat de travail » capte les situations où le contenu de l'emploi, les conditions de son exercice et sa rémunération sont entièrement contenus dans le contrat passé entre employé et employeur, contrat soumis à un contrôle strict ;
- à l'autre extrême, la « relation de service » décrit les situations où le salarié dispose d'une large autonomie dans l'exercice de son emploi, liée à des fonctions d'encadrement de haut niveau ou à la possession de compétences techniques lui conférant un pouvoir d'expertise ;
- entre les deux, un *continuum* de situations dites « mixtes » relevant pour certains aspects de la relation de type « contrat de travail » et pour d'autres de la « relation de services ».

La relation de service s'oppose aussi au contrat de travail par l'autonomie du salarié, mais aussi par les perspectives de carrière, le niveau et le mode de rémunération. C'est bien la relation qui unit le salarié à l'employeur qui est au centre de l'analyse : dans un cas, cette relation est entièrement décrite par le contrat de travail, dans le second existe une relation de plus long terme où les parties sont engagées dans un rapport moins immuable.

### Une classification en neuf grands groupes

Les neuf groupes (« classes ») obtenus pour décrire les actifs occupés (ou ayant eu un emploi) sont les suivants (voir aussi le tableau 1, page suivante) :

- **le groupe 1**, qui mélange indépendants et salariés, rassemble :
  - les chefs d'entreprise (au moins 10 salariés),
  - les dirigeants de « grande » exploitation agricole (au moins 10 salariés),
  - les cadres de direction (« *higher managerial* »),
  - les cadres techniques de haut niveau (« *higher professional* ») ;
- **le groupe 2** regroupe des professions similaires à celles codées dans le groupe 1, mais à un niveau inférieur : pour les « *managers* » et les « *professionals* », le « *higher* » se transforme en « *lower* ». Cela traduit un affaiblissement de la relation de service, mesuré en théorie par l'éloignement des sphères dirigeantes, l'abaissement du niveau hiérarchique ou du niveau de compétences scientifiques. S'ajoutent, en outre, les professions techniques supérieures (« *higher grade technician* »), dont la formation est de niveau inférieur à celle des « *professionals* », mais dont la capacité d'expertise confère une autonomie similaire, ainsi que les niveaux supérieurs des personnels d'encadrement (« *non professionals* »). En d'autres termes, les franges supérieures de professions intermédiaires d'encadrement et de techniciens s'apparentent aux franges inférieures des « *managers* » et des « *professionals* » ;
- **le groupe 3** rassemble des salariés

de niveau « intermédiaire », c'est-à-dire dont le contrat de travail est caractérisé par une forme « atténuée » de la relation de service. Ces salariés occupent des emplois administratifs, techniques, commerciaux ou de service. Ils ont en commun de ne pas avoir de responsabilités d'encadrement ;

- **le groupe 4** est constitué d'indépendants (hors agriculteurs) employant moins de 10 salariés et ne détenant pas des compétences suffisantes pour être considérés comme des « *professionals* » ou des « *higher grade technician* » ;
- **le groupe 5** est l'analogue du précédent pour les seuls agriculteurs ;
- **le groupe 6** rassemble des professions d'encadrement non classées dans les groupes 1 et 2, ainsi que des professions techniques de niveau inférieur à « *higher grade technician* » et « *intermediate technical* », mais supérieures aux « *semi-routine technical* » et « *basic technical* » des groupes 7 et 8 ;
- **le groupe 7** rassemble des emplois « semi-routiniers », dans le domaine des services, de la vente et des activités administratives ;
- **le groupe 8** rassemble des emplois « semi-routiniers », dans les autres domaines ;
- **le groupe 9** rassemble des emplois « routiniers », dans tous les domaines.

### PCS et ESeC : points communs et divergences

Un examen des choix de construction de la nomenclature et du contenu théorique des classes proposées montre qu'ESeC présente des points communs avec la nomenclature française des PCS mais aussi

TABLEAU 1. LE PROJET DE NOMENCLATURE SOCIO-ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE ESeC\*

Classes **	Intitulé des classes en anglais	Traduction des intitulés des classes	Intitulés courts en anglais	Traduction littérale des intitulés courts anglais
1	<i>Large employers higher grade professional, administrative &amp; managerial occupations</i>	Chefs de grandes entreprises, Cadres dirigeants et membres des professions libérales de niveau supérieur	<i>Higher salariat</i>	Terme sans équivalent en français
2	<i>Lower grade professional, administrative and managerial occupations and higher grade technician and supervisory occupations</i>	Cadres dirigeants et membres des professions libérales de niveau inférieur, encadrants et techniciens de niveau supérieur	<i>Lower salariat</i>	<i>Idem</i>
3	<i>Intermediate occupations</i>	Professions intermédiaires***	<i>Higher grade white collar workers</i>	Employés (cols blancs) de niveau supérieur
4	<i>Small employer and self employed occupations (exc agriculture etc.)</i>	Chefs de petites et moyennes entreprises (hors agriculture)	<i>Petit bourgeoisie or independents</i>	Petite bourgeoisie ou indépendants
5	<i>Self employed occupations (agriculture etc.)</i>	Chefs de petites et moyennes entreprises dans l'agriculture, etc.	<i>Petit bourgeoisie or independents</i>	Petite bourgeoisie ou indépendants
6	<i>Lower supervisory and lower technician occupations</i>	Encadrement de niveau inférieur et les professions techniques de niveau inférieur	<i>Higher grade blue collar workers</i>	Ouvriers (cols bleus) de niveau supérieur
7	<i>Lower services, sales &amp; clerical occupations</i>	Professions de niveau inférieur dans le commerce ou les services	<i>Lower grade white collar workers</i>	Employés de niveau inférieur
8	<i>Lower technical occupations</i>	Professions de niveau inférieur dans le domaine technique	<i>Skilled workers</i>	Ouvriers qualifiés
9	<i>Routine occupations</i>	Professions routinières	<i>Semi- and non-skilled workers</i>	Ouvriers semi-qualifiés ou non qualifiés
10	<i>Never worked and long-term unemployed</i>	Personnes n'ayant jamais travaillé ou en chômage de longue durée	<i>Unemployed</i>	Chômeurs

\* Les traductions sont proposées par l'auteur de cet article.

\*\* Les auteurs du projet utilisent couramment le terme « classes » pour désigner les groupes de niveau 1 de la nomenclature ESeC. À la suite de Goldthorpe, l'architecture globale du projet est qualifiée de « class scheme ».

\*\*\* Cette catégorie n'est pas équivalente à celle utilisée dans la nomenclature française des PCS (niveau 1).

Source : Eric Harrison and David Rose, *The European Socio-economic Classification (ESeC), Draft User Guide*, Université d'Essex, février 2006.

des différences importantes. Dans ce qui suit, le projet de classification européenne est comparé à la nomenclature française en six groupes (niveau 1), mais aussi, le cas échéant, à la nomenclature française en 31 catégories (niveau 2).

### LES POINTS COMMUNS

Comme la nomenclature des PCS, la nomenclature européenne proposée par les chercheurs du consor-

tium ESeC n'est pas simplement une liste de professions classées par niveau de compétences : elle accorde de l'importance au statut ; ainsi le clivage indépendants/salariés est un élément important dans la structure de la nomenclature européenne : les chefs des petites entreprises et les travailleurs indépendants sont regroupés dans des classes qui leurs sont propres (classes 4 et 5).

Comme la nomenclature française,

le prototype ESeC classe les groupes de salariés en partie selon leur position dans l'entreprise (i. e. de la distance qui les sépare des fonctions de direction).

Dans ESeC, la plupart des chefs d'exploitations agricoles sont isolés dans une catégorie spécifique (classe 5), distincte de celle des autres chefs d'entreprise. Dans la PCS, tous les agriculteurs relèvent du même groupe social (groupe 1).

Même si, dans le projet actuel, ces aspects ne sont pas parfaitement traités, la nomenclature européenne est conçue pour couvrir la totalité de la population, y compris les personnes qui ne travaillent plus ou qui n'ont jamais travaillé. La PCS procède de façon similaire en attribuant un groupe socio-professionnel aux personnes inactives ou au chômage (en s'appuyant sur l'ancienne profession ou sur celle de la personne de référence du ménage).

Dans le projet européen, comme dans la nomenclature française, les conjoints collaborateurs salariés sont traités sur le même plan que les autres salariés.

### LES DIFFÉRENCES

Dans la nomenclature française, l'ordonnement des groupes de salariés s'appuie, pour les salariés d'entreprise, sur les niveaux de qualification des conventions collectives (cadres, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers qualifiés, non-qualifiés) et sur les grades pour les salariés de la fonction publique (catégories A, B ou C). Au niveau 2 de la nomenclature, les salariés (à l'exception des ouvriers) sont distingués selon le statut public ou privé de l'établissement employeur. La nomenclature européenne actuellement proposée se réfère à la notion de « *manager* » (dirigeant) et de « *supervisor* » (superviseur, chef d'équipe, contremaître). Dans la pratique, la position hiérarchique d'un salarié se mesure d'une part au moyen de sa position dans la nomenclature internationale des professions puisque cette classification identifie les « *managers* », et d'autre part grâce à la réponse que ce salarié donne à un questionnaire d'enquête par lequel on lui demande s'il a des subordonnés sous son autorité.

La nomenclature des PCS se présente comme une classification à trois niveaux (les 486 rubriques de professions sont regroupées en 31 catégories socioprofessionnelles lesquelles sont réparties en six groupes sociaux). Dans sa version

actuelle, ESeC est une classification très agrégée, bien qu'une nomenclature de niveau 2 ait été envisagée. Les classes 1 et 2 d'ESeC regroupent aussi bien les membres des professions libérales, les grands entrepreneurs que les salariés de niveau cadre, alors que la PCS établit une distinction très nette entre les chefs de grandes entreprises d'un côté et les cadres supérieurs de l'autre. En effet, dans la nomenclature française, les chefs de grandes entreprises sont regroupés avec les chefs des petites entreprises, les artisans et les commerçants (groupe 2), quant aux cadres supérieurs et à la majorité des membres des professions libérales ils sont clairement associés au salariat au sens français du terme (ils sont rassemblés dans le groupe 3).

Les conjoints collaborateurs non salariés ne sont pas décrits dans la nomenclature ESeC. Ils font partie de la classe 10, dite des *excluded*. Dans la nomenclature des PCS, si une personne aide un membre de sa famille qui est artisan, le codage s'effectue comme pour ce dernier. Si elle réalise un travail de secrétariat, de vente ou de comptabilité, le codage s'effectue dans une PCS spécifique (relevant de la catégorie 21). De même, si la personne aidée exerce une profession libérale, le codage en PCS la classe dans la catégorie 31. Enfin, si la personne aide un membre d'une autre profession indépendante, le codage s'effectue comme pour la personne aidée.

Dans la classification ESeC, les ouvriers et les employés qui exercent les tâches les plus routinières sont regroupés dans une seule et même catégorie (la classe 9). De son côté, la PCS à son niveau le plus agrégé n'isole pas les ouvriers qualifiés des ouvriers non qualifiés (la distinction apparaît au niveau 2 de la nomenclature). Mais, à l'heure actuelle, la PCS ne permet pas de distinguer les employés selon leur niveau de qualification dans la mesure où les conventions collec-

tives ne s'appuient pas sur une telle distinction.

Dans la nomenclature française, les agriculteurs indépendants sont classés dans un groupe unique, même si l'entreprise en cause emploie plus de 10 salariés. Dans le projet de nomenclature européenne, les chefs d'entreprise agricole qui emploient plus de 10 salariés sont classés avec les chefs d'entreprise de l'industrie, du commerce ou des services.

Dans la nomenclature des PCS, le seuil de 10 salariés n'est pas appliqué de manière uniforme. Ainsi, en raison de leur importance financière, les activités d'armateur, de banquier sont classées dans la catégorie des chefs de 10 salariés ou plus (au niveau 2) même s'ils emploient moins de 10 salariés. La taille des exploitations agricoles ne s'apprécie pas en fonction du nombre d'employés mais des surfaces. En revanche, dans le projet de nomenclature européenne, l'importance d'une entreprise se mesure uniquement au nombre de salariés, y compris dans l'agriculture.

La nomenclature ESeC établit entre les groupes 1 et 2 une distinction entre les personnes de rang supérieur et celles de rang inférieur selon les compétences et la position hiérarchique dans l'entreprise. Dans la nomenclature française le groupe 3 n'est pas hiérarchisé. Il comprend les professions libérales, les cadres de la fonction publique, les cadres d'entreprises, les ingénieurs, les enseignants, les professions de l'information des arts et du spectacle.

Au niveau 2, la nomenclature des PCS s'organise autour de catégories de salariés du secteur public, de catégories de salariés du privé et de catégories mixtes. La nomenclature française distingue également les ouvriers de type industriel et les ouvriers de type artisanal. Dans la nomenclature ESeC, ces distinctions s'effacent au profit d'autres clivages : le degré de qualification requis par la profession, le caractère répétitif des tâches.

**TABLEAU 2. RÉPARTITION DES PERSONNES ÂGÉES DE 18 À 65 ANS SELON LES CLASSES DU PROTOTYPE ESeC, SELON QU'ELLES EXERCENT UN EMPLOI EN 2003 (A) OU QU'ELLES EN ONT EXERCÉ UN DEPUIS 1998 (B) (EN %)**

		<i>Higher salariat</i>	<i>Lower salariat</i>	<i>Higher grade white collar</i>	<i>Small employer and self employed occupations (exc. agriculture etc)</i>	<i>Small employer and self employed occupations in agriculture</i>	<i>Higher grade blue collar</i>	<i>Lower grade white collar</i>	<i>Skilled workers</i>	<i>Semi and unskilled workers</i>	Non-réponse* ou personnes n'ayant jamais travaillé
		ESeC1	ESeC2	ESeC3	ESeC4	ESeC5	ESeC6	ESeC7	ESeC8	ESeC9	
A	Actifs occupés	9,7	22,4	13,8	4,3	2,5	7,1	11,9	9,0	18,4	*1,1
B	Chômeurs	4,9	9,0	10,5	1,2	0,0	4,6	11,2	11,0	25,3	21,3
	Étudiants	0,6	1,0	0,8	0,0	0,0	0,4	1,8	0,4	2,0	92,8
	Retraités anciens salariés	5,0	16,9	6,0	1,2	0,8	5,5	4,7	4,9	11,0	42,9
	Retirés des affaires	3,0	2,4	0,0	26,0	20,4	1,1	0,0	0,3	1,5	36,7
	Personnes au foyer	1,0	3,0	4,5	0,9	0,2	1,0	7,3	1,1	8,2	72,1
	Autres inactifs	1,2	3,4	3,3	1,6	0,5	3,2	4,4	5,5	11,1	64,9
A	Ensemble	7,2	16,8	10,7	3,2	1,9	5,5	9,7	7,3	15,8	22,0
et B	Effectif (en milliers)	2601	6087	3876	1174	674	2004	3528	2652	5730	7975

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 65 ans.

Source : Enquête *Formation, Qualifications, Professions*, Insee, 2003.

## Le prototype ESeC sur données françaises

L'Insee a réalisé plusieurs travaux empiriques pour reconstituer la nomenclature ESeC, notamment à partir des données de l'enquête *Emploi* 1998 (et de son enquête complémentaire *Conditions de travail*) et de l'enquête *Formation Qualifications Professions (FQP)* 2003. Deux types de démarches ont été mises en œuvre : soit une application de la matrice de dérivation, soit une codification directe de l'ESeC à partir de la PCS. Après avoir décrit chaque démarche, nous en commenterons les résultats.

### APPROCHE PAR LA MATRICE DE DÉRIVATION

Dans cette première approche, les règles appliquées sont celles préconisées par D. Rose et E. Harrison dans le guide de la classification (voir bibliographie en fin d'article). Nous en détaillons ici l'application dans le cas de l'enquête *Emploi*, mais une démarche analogue a été utilisée pour l'enquête *FQP*.

2. CITP : Classification internationale type des professions (en anglais, Isco : International Standard Classification of Occupation).

La distinction employeur/salarié repose sur la réponse à la question suivante (enquête *Emploi* 1998) : « A3 a. M. exerce-t-il sa profession ? 1) à son compte 2) comme salarié » Selon cette approche, les salariés chefs de leur propre entreprise sont considérés comme salariés.

L'exercice d'une fonction d'encadrement est repéré au travers de la question suivante (enquête *Conditions de travail* 1998) :

« Q 25. Avez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ou votre autorité ? »

Les codes de la CITP<sup>2</sup> (nomenclature internationale) sont obtenus par application d'une table de passage à la nomenclature des PCS. Cette opération est particulièrement délicate, car la CITP et la nomenclature française s'appuient sur des critères historiques et sociologiques différents.

La variable ESeC a été construite sur le champ des actifs. Deux exemples de résultats sont présentés dans les tableaux ci-dessus, l'un à partir de *FQP* 2003 (tableau 2), l'autre de l'enquête *Emploi* 1998 (tableau 3). Le tableau 2 permet notamment

d'apprécier le poids des classes ESeC sur le champ des actifs occupés comme de l'ensemble des personnes travaillant ou ayant travaillé. Les deux classes regroupant le moins de personnes sont les classes d'indépendants (chefs de petites et moyennes entreprises). À l'inverse, les deux classes les plus nombreuses (15 à 20 % chacune) sont la 2 (« *lower salariat* ») et la 9 (occupations de routine). Les autres classes regroupent chacune environ 10 % de la population.

Une manière d'étudier la correspondance entre les groupes sociaux (premier chiffre de la CS française) et la classe ESeC est de voir comment chaque CS se répartit entre les différentes classes ESeC (tableau 3, page précédente).

Compte tenu du nombre de groupes sociaux (6) et du nombre de classes ESeC (9 sur le champ retenu pour l'exploitation), la plupart des groupes se répartissent sur plusieurs classes ESeC (souvent différentes selon la CS à deux chiffres considérée). Les agriculteurs exploitants et les artisans commençants font exception : les

TABLEAU 3. RÉPARTITION DES CS SELON LES CLASSES DU PROTOTYPE ESeC (EN%)

Groupe	Catégories socioprofessionnelles	ESeC5	ESeC4	ESeC1	ESeC2	ESeC3	ESeC6	ESeC7	ESeC8	ESeC9
G1	Agriculteurs	98		1					1	
G2	Artisans	3	91	1			4		1	
	Commerçants et assimilés		86	1	3		10			
	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus		15	44	41					
G3	Professions libérales			95	5					
	Cadres de la fonction publique			16	84					
	Professeurs, professions scientifiques			27	73					
	Professions de l'information, des arts et des spectacles			14	81	5				
	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises			46	54					
	Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises			94	6					
G4	Instituteurs et assimilés			8	51	41				
	Professions intermédiaires de la santé et du travail social				77	23				
	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique			18	82					
	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises		2		30	62	5			1
	Techniciens			1	99					
	Contremaîtres, agent de maîtrise						85	2	9	4
G5	Employés civils et agents de service de la fonction publique				3	29	5	33		31
	Policiers et militaires			58			1	14		18
	Employés administratifs d'entreprise				7	68	2	23		
	Employés de commerce		1				11	88		
	Personnels des services directs aux particuliers		1				3	52		44
G6	Ouvriers qualifiés de type industriel						18		43	36
	Ouvriers qualifiés de type artisanal						25		66	9
	Chauffeurs		1				5			94
	Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport						14	46	8	31
	Ouvriers non qualifiés de type industriel						7			92
	Ouvriers non qualifiés de type artisanal		1				5		46	49
	Ouvriers agricoles						6		90	4
<b>Ensemble</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>18</b>

	de 0 à 49%
	de 50% à 74%
	de 75% à 100%

Lecture : 98 % des agriculteurs exploitants (CS = 1) se retrouvent dans la classe ESeC 5 (cette dernière est placée en 1<sup>re</sup> colonne du tableau afin de faire apparaître la population commune – les 98 % – sur la diagonale).

Sources : Enquête *Emploi* et enquête complémentaire *Conditions de travail* (Insee, 1998) ; matrice de dérivation d'ESeC tirée de Harrison Eric et Rose David, *The European Socio-Economic Classification (ESeC)*, *Draft User Guide*, Université d'Essex, février 2006.

premiers (CS = 1) se retrouvent à 98 % dans une, la cinquième classe ESeC, et les seconds (CS = 2), très majoritairement dans la quatrième classe ESeC. Les quatre autres groupes sociaux se retrouvent pour l'essentiel dans les sept autres

classes ESeC, qui permettent donc d'en donner une vision plus précise, mais avec une segmentation ne correspondant plus forcément à celle des CS françaises à deux chiffres. Ainsi, les employés (CS = 5) se répartissent entre la classe ESeC 7

(« employés de niveau inférieur ») et – selon leur CS à deux chiffres – la classe 3 (« employés de niveau supérieur ») ou la classe 9 (« routine occupation »). Les ouvriers (CS = 6) se répartissent, eux, généralement entre la classe 8 (« ouvriers quali-

fiés ») et la 9 (« *routine occupation* »). Toutefois, la ventilation des ouvriers entre les deux classes ESeC est loin de recouvrir la distinction française entre ouvriers qualifiés et non qualifiés : dans ESeC, ce sont les ouvriers de type artisanal qui se retrouvent plutôt dans les classes élevées, et les ouvriers de type industriel dans la classe 9. Ainsi, la moitié des ouvriers non qualifiés de type artisanal ne sont pas classés en 9, alors que 36 % des ouvriers qualifiés de type industriel s'y retrouvent. On peut également mentionner le cas des chauffeurs, assimilés à des ouvriers qualifiés en France mais classés dans « *routine occupation* » dans ESeC.

tion...). Une autre manière d'analyser la correspondance entre PCS et ESeC consiste à essayer d'établir directement une table de passage (sans codification préalable en CITP). C'est l'objet de la deuxième approche que nous allons maintenant décrire.

### ÉTUDE D'UNE CORRESPONDANCE ENTRE CS/PCS ET ESeC

À plusieurs reprises, l'Insee a tenté d'implémenter la nomenclature proposée sans recourir à la CITP mais en se fondant uniquement sur la description littéraire des neuf classes et en utilisant la PCS à quatre ou à deux chiffres.

tion précise dans les nomenclatures françaises. Le concept de « cadre » n'en rend compte qu'imparfaitement. L'outil de classification fourni par le groupe ESeC pose donc un problème de mise en œuvre sur ces derniers points.

Dans leurs travaux récents, Christel Colin et Louis-André Vallet ont exploré en parallèle le codage d'ESeC à partir de la nomenclature internationale des professions et le codage d'ESeC à partir de la CS/PCS. Leur travail a consisté à explorer systématiquement deux manières différentes et également légitimes de construire la classification socio-économique européenne pour la France.

## [Un cas particulier de cette approche est l'approximation de l'ESeC par la CS elle-même]

Comme les catégories précédentes, les cadres (CS = 3) se répartissent entre deux classes ESeC, la première (pour les professions libérales et les ingénieurs et cadres) et la deuxième (pour les professeurs, les cadres administratifs et commerciaux). L'exercice (ou non) de responsabilités hiérarchiques semble jouer un rôle assez important pour expliquer la ventilation des cadres dans l'une des deux classes, la dimension « expertise » étant peut-être moins valorisée. La ventilation des professions intermédiaires entre les classes ESeC 2 et 3 conduit à moins bien classer les professionnels administratifs et commerciaux (par rapport aux professions plus techniques), comme cela semblait aussi être le cas du reste pour les cadres.

Enfin, il paraît indispensable de retourner aux codes PCS à quatre chiffres pour mieux comprendre les différences de classement, et pour voir dans quelle mesure ces différences de classement peuvent être liées à des approximations dans l'utilisation de la méthode (utilisation d'un code CITP regroupé, utilisation des valeurs par défaut de la matrice de dériva-

Pierre Biscourp a ainsi présenté plusieurs constructions de l'ESeC fondées sur la PCS et sur la CS. La première méthode a consisté à partir de la description « théorique » des neuf classes définies par le groupe de travail, à affecter dans chacune de ces classes les professions au sens de la PCS, en utilisant éventuellement des informations annexes, telles que le statut, la fonction, la classification professionnelle, voire des informations directement extraites du libellé de profession « en clair ». La deuxième approche, analogue à la précédente, a consisté à opérer des regroupements au niveau plus agrégé de la catégorie socioprofessionnelle (*i.e.* au niveau deux chiffres). Les regroupements ainsi construits sont moins précis (moins proches des concepts ESeC) mais peuvent être mis en œuvre dans des enquêtes moins riches en information. Un cas particulier de cette approche est l'approximation de l'ESeC par la CS elle-même. Mais, comme le souligne Pierre Biscourp, la transposition des termes « *manager* » et « *professional* » n'a pas de traduc-

Premièrement, à partir de leur compréhension générale de la classification ESeC et de commentaires antérieurs de David Rose et Eric Harrison sur la correspondance entre les catégories socioprofessionnelles françaises et la classification ESeC, ils ont alloué chaque profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) à quatre chiffres à une classe d'ESeC. Ce faisant, ils ont par conséquent construit la classification ESeC à partir de la classification socioprofessionnelle nationale.

Deuxièmement, ils ont systématiquement examiné et parfois révisé la correspondance précédemment établie entre PCS et code CITP à trois chiffres, puis ils ont construit la classification ESeC sur la base de ces codes CITP.

La classe ESeC attribuée est celle donnée par défaut dans la matrice de dérivation (*i.e.* en l'absence d'information sur le statut professionnel). Leur comparaison entre ces deux manières de faire suggère que plusieurs problèmes doivent encore être sérieusement considérés pour ce qui concerne la construction du prototype ESeC à partir de la CITP.

Par exemple, d'après la matrice, les sous-groupes CITP 122 (cadres de direction, production et opérations) et 247 (cadres administratifs des services publics) appartiennent par défaut à la classe 2 d'ESeC. Cependant, d'après la table de correspondance entre PCS et CITP, ces sous-groupes correspondent respectivement à des professions majoritairement classées dans les catégories socioprofessionnelles 37 (cadres administratifs et commerciaux d'entreprise) et 33 (cadres de la fonction publique) et, selon la logique sous-jacente à la classification ESeC, les CS 33 et 37 devraient appartenir à la classe 1.

Enfin, beaucoup d'enquêtes françaises conduites par l'Insee et le système statistique public n'incluent pas la question nécessaire pour identifier le statut de superviseur. En conséquence, il est très difficile d'identifier la classe 6 d'ESeC dans ces enquêtes sur la base de la matrice et de la construction d'ESeC à partir de la CITP. Il n'y a pas de difficulté analogue avec la construction d'ESeC à partir de la PCS : toute la CS 48 (contremaîtres, agents de maîtrise) est incluse dans la classe 6 d'ESeC, de même qu'une partie de la CS 47 (techniciens).

### **Quelques propositions pour la nomenclature européenne**

Même si l'Insee est favorable au développement d'une nomenclature harmonisée des classes socio-économiques, en plusieurs occasions ses experts ont exprimé des réserves à l'égard du projet actuel. Aussi nous paraît-il opportun de suggérer quelques orientations pour parachever la construction de cette nomenclature.

#### **DES OBJECTIFS ET UN CADRE THÉORIQUE PLUS PRÉCIS ?**

Le projet actuel est à la croisée des chemins. Il paraît difficile de continuer à progresser sans répondre à la question suivante : faut-il ou non

continuer à se référer au schéma de classes de Goldthorpe ?

Si la nomenclature appréhende les relations d'emploi, ce n'est pas une classification socio-économique proprement dite. Le terme « classification des occupations professionnelles » serait peut-être plus approprié. En effet, non seulement le choix de mesurer la relation à l'emploi et les conditions d'emploi rend difficile la construction d'une nomenclature au niveau ménage, mais les aspects patrimoniaux ne sont pas pris en compte alors qu'ils sont une composante très importante des inégalités sociales.

Si le critère des relations d'emploi devait déterminer la structure de la nomenclature, il paraîtrait nécessaire d'une part de justifier le regroupement des chefs de grandes entreprises et de leurs salariés dans une même classe, et d'autre part de prendre en compte dans les études de validation voire dans la nomenclature les professions du secteur public.

En préalable à la définition de la nomenclature, il pourrait être souhaitable qu'une orientation soit donnée quant aux segments de la population qu'elle doit isoler (par exemple, la classe la plus élevée doit-elle isoler une élite très minoritaire ou une classe supérieure plus large) ou au nombre de classes souhaitées.

Si l'objectif visé à terme est celui d'une nomenclature sur deux positions, alors il serait préférable de commencer par s'accorder sur le niveau 2 de la nomenclature puis d'étudier ensuite les regroupements envisageables au niveau 1, laissant ainsi une plus grande autonomie aux usagers potentiels.

#### **UNE VALIDATION STATISTIQUE PLUS COMPLÈTE**

La phase de construction/validation de la nomenclature devrait être mieux étayée. Elle devrait s'appuyer sur des sources produites par Eurostat et non sur des enquêtes conduites sur de petits échantillons

(type enquête sociale européenne) ou sur des enquêtes nationales faiblement comparables.

À ce stade du projet, plutôt que de partir d'une proposition intuitive probablement convenable pour un marché du travail anglo-saxon (et de fait très proche de la classification britannique élaborée pour l'ONS en 2002), plusieurs classifications socio-économiques pourraient être examinées. On montrerait leurs avantages et leurs inconvénients selon les domaines d'application mais aussi leur pertinence pour chaque état considéré individuellement.

Le projet pourrait être plus ambitieux et s'appuyer sur une collecte d'informations plus riche. Dans la phase exploratoire, on devrait s'autoriser à recueillir un ensemble assez large de variables qui pourraient servir la construction de la nomenclature. Il ne faudrait pas se limiter à la seule collecte de la variable sur les fonctions d'encadrement.

Quel que soit le critère retenu pour construire la nomenclature européenne, on doit vérifier la stabilité des positions socio-économiques dans le temps, au niveau individuel comme au niveau collectif. Ainsi, s'agissant des relations d'emploi, les premiers travaux sur le sujet tendent au contraire à montrer que ces relations sont instables sur moyenne période ; la part des salariés exerçant des fonctions d'encadrement a augmenté chez les moins qualifiés et décré chez les cadres.

Il paraît nécessaire d'évaluer précisément la qualité de la nomenclature internationale des professions (pertinence des rubriques, problèmes de codage, comparabilité internationale), comme les conséquences de l'usage de codes regroupés ou de codages par défaut.

Les domaines de validation de la nomenclature devraient être beaucoup plus divers qu'ils ne le sont actuellement. Plusieurs thématiques sont absentes des travaux de validation : transmission des inégalités, accès à l'éducation, choix du conjoint,

pratiques culturelles, modes de consommation, composition du patrimoine. Pour y parvenir, il paraît nécessaire d'introduire dans les enquêtes harmonisées un module de variables nécessaires au codage de la nomenclature.

Le passage de la nomenclature des individus à celle des ménages mériterait une attention plus grande. Il faudrait préciser les règles de passage de la position socio-économique de l'individu à celle du ménage auquel il appartient (ce qui supposerait notamment d'examiner les relations d'endogamie selon les variantes d'ESeC et les différentes règles envisageables pour définir la personne de référence).

Dans sa version actuelle, la nomenclature repose sur des dénominations très théoriques. Or, dans la mesure où l'outil proposé est à finalité descriptive, il sera amené à jouer un rôle important dans le débat social. Il paraît donc nécessaire de vérifier que les termes proposés sont facilement compréhensibles et qu'ils permettent à chaque enquêté de se classer lui-même dans la nomenclature. À l'occasion de tests de questionnaires, on devrait pouvoir mettre en œuvre des tests à même de mesurer la qualité de l'autoclassement.

### UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES SPÉCIFICITÉS NATIONALES

La possibilité de construire ESeC à partir des nomenclatures nationales devrait être explorée de façon plus systématique, pour la France comme pour les autres pays.

Les difficultés soulevées par les traductions devraient être identifiées très tôt dans l'élaboration du projet, car elles conduisent souvent à des malentendus. Jusqu'à présent, les questions de langue ont été négligées alors qu'elles sont riches d'information : elles révèlent la variété des

représentations sociales mais aussi de véritables spécificités nationales sur le plan des structures sociales. Il faudrait enfin réfléchir à la façon de consulter les divers représentants de la société civile aux plans national et européen : partenaires sociaux, chercheurs, administrations. ]

## BIBLIOGRAPHIE

**AHRNE G.**, « Class and Society: A critique of John Goldthorpe's Model of Social Classes » in Clark J. and Modgil S. (ed), *John Goldthorpe. Consensus and Controversy*, London, The Falmer Press, 1990, p. 65-73.

**BROUSSE C., MONSO O., WOLFF L.**, « Is prototype ESeC relevant a classification to depict employment relations in France? », European Commission Sixth Framework Programme, Development of a European Socio-economic Classification (ESeC), 2006, Document de travail, Insee Direction des statistiques démographiques et sociales (à paraître).

**DESROSIÈRES A., THÉVENOT L.**, *Les Catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte, 2005 (4<sup>e</sup> éd.).

**EVANS G., MILLS C.**, « In search of the wage-labour/service contract: new evidence on the validity of the Goldthorpe class schema », *British Journal of Sociology*, 2000, 51, p. 641-661.

**GOLDTHORPE J. H.**, *On Sociology, Numbers, Narratives and the Integration of Research and Theory*, Oxford University Press, 2000.

**GOLDTHORPE J. H., MCKNIGHT A.**, *The Economic Basis of Social Class*, Oxford, Nuffield College, 2002.

**GOUX D., MAURIN E.**, « Social classes and employment relations », Insee, *Working paper*, January 2001.

**GRAIS B.**, *Socio-economic Classifications Used in Official Statistics of the Member States of the European Union*, Luxembourg, Eurostat, 1999.

**HARRISON E., ROSE D.**, *The European Socio-Economic Classification (ESeC), Draft User Guide* (February 2006), ISER, University of Essex (not published) (<http://www.iser.essex.ac.uk/esec/guide/>).

**PORTE J.**, « Les catégories socio-occupationnelles », in *Traité de sociologie*, Friedmann G. et Naville P. (éd.), Paris, Armand Colin, 1961.

**ROSE D., PEVALIN D., ELIAS P.** (with MARTIN J.), *Towards a European Socio-economic Classification Final Report to Eurostat of the Expert Group*, London and Colchester, ONS and ISER, University of Essex, 2001.

**ROSE D., PEVALIN D.**, *A Researcher's Guide to the National Statistics Socio-economic Classification*, London, Sage Publications, 2003.

**VOLKOFF S.**, « L'encadrement : de la catégorie statistique à la fonction exercée », *Économie et Statistique*, 1987, n° 204, p. 30-41.

**WOLFF L.**, « Monitorat, maîtrise, administration et direction : Quatre formes du travail d'encadrement dans l'industrie », *Réseaux*, 2006, n° 214.